



Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Sede Argentina

Maestría en Estudios y Relaciones del Trabajo

***Empleo, formación profesional y negociación colectiva.***

*Un estudio a partir de la experiencia de la industria metalmeccánico en Argentina,  
2003-2022*

Autor: Gisela Lambolely

Director: Miguel Alfredo

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

2024

## **Resumen**

La tesis propone aportar al campo de estudio de la educación y el trabajo a partir de un estudio de caracterización sectorial, el análisis del empleo y los elementos incorporados en la negociación sectorial en las últimas dos décadas en Argentina. Para ello, se retoma la experiencia de la industria metalmeccánica en instancias de negociación colectiva propuestas por el sindicato de Unión Obrera Metalúrgica (UOMRA), desde el 2003 hasta la actualidad en Argentina.

La presente investigación se desarrolla a través de una metodología mixta, en la cual, a partir de un análisis cuantitativo y cualitativo. En consecuencia, se lleva adelante, por un lado, el análisis de datos secundarios recopilados a partir de censos, estadísticas y documentos, tales como los datos estadísticos obtenidos del informe de Seguridad Social 2020 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Por el otro, se realiza un análisis documental de la oferta formativa para la modalidad y perfil sectorial

A través del análisis de las prácticas y acuerdos surgidos en las negociaciones colectivas, se busca identificar las herramientas y enfoques desarrollados por los actores institucionales en relación a los contextos y tiempos históricos situados.

**Palabras clave:** Empleo, formación profesional, negociación colectiva.

## **Abstract**

The thesis proposes to contribute to the field of study of education and work from a study of sectoral characterization, the analysis of employment and the elements incorporated in sectoral negotiation in the last two decades in Argentina. To this end, the experience of the metalworking industry is taken up in instances of collective bargaining proposed by the Unión Obrera Metalúrgica (UOMRA) union, from 2003 to the present in Argentina.

This research is developed through a mixed methodology, in which, based on a quantitative and qualitative analysis. Consequently, on the one hand, the analysis of secondary data collected from censuses, statistics and documents is carried out, such as the statistical data obtained from the 2020 Social Security report of the Federal Public Revenue Administration (AFIP). On the other hand, a documentary analysis of the training offer is carried out for the modality and sectoral profile.

Through the analysis of the practices and agreements that emerged in collective negotiations, we seek to identify the tools and approaches developed by institutional actors in relation to the situated historical contexts and times.

**Keywords:** Employment, vocational training, collective bargaining.

Índice de contenido	
Agradecimientos.....	5
Introducción.....	6
Pregunta problema e hipótesis.....	6
Justificación.....	10
Abordaje metodológico.....	12
Esquema de exposición .....	14
Capítulo I- Debates teóricos sobre el cambio tecnológico, empleo y formación profesional .	16
Industria 4.0 .....	16
Reconversión industrial .....	17
Formación profesional.....	18
Negociación colectiva.....	24
Negociación colectiva en Argentina.....	27
Capítulo II- Evolución de la industria metalúrgica en Argentina 2003-2022 .....	36
La industria.....	36
Empleo total en la industria manufacturera.....	45
Análisis por ramas de actividad (2001-2023).....	47
Capítulo III- Negociación colectiva y formación profesional en la industria metalmeccánico Argentino, 2003-2022-.....	58
Negociación colectiva en la industria manufacturera .....	64
La cuestión salarial en la industria metalúrgica .....	69
Capítulo IV Formación profesional industrial. El caso de Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina .....	77
Actores y políticas de la FP .....	77
Nuevas exigencias y competencias.....	81
Conclusiones.....	88
Referencias bibliográficas .....	92

*Quiero agradecer y dedicarle...*

*A Carlos Tomada y a su equipo por generar 6 millones de puestos de Trabajo en los cuales me vi incluida, y por enseñarme desde la gestión y la experiencia personal “que el trabajo decente salva vidas” y enamorarme claramente de este mundo.*

*A la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, a todos sus profesores, a Ana Miranda y en especial a mi director de tesis Miguel Alfredo por su invaluable apoyo, ayuda y comprensión.*

*A David Trajtemberg por el material, la generosidad de compartir y ayudarme en el impulso final.*

*A mi amiga Matilde Garutti, mi segunda Mamá, por su Cariño de Siempre y creer en mi cuando nadie más lo hacía.*

*A mi Familia, Compañeros de militancia y Amigos del corazón.*

*Agradecerle a la universidad pública y a mi Universidad Nacional de la Matanza por permitirme llegar hasta acá y a un Estado Presente como fuese el de Néstor y Cristina Kirchner por hacer que alguien que nunca pensó en tener una maestría pueda hacerlo.*

# Introducción

La tesis propone aportar al campo de estudio de la educación y el trabajo a partir de un estudio de caracterización sectorial, el análisis del empleo y los elementos incorporados en la negociación sectorial en las últimas dos décadas en Argentina. Para ello, se retoma la experiencia de la industria metalmecánica en instancias de negociación colectiva propuestas por el sindicato de Unión Obrera Metalúrgica (UOMRA), desde el 2003 hasta la actualidad en Argentina.

Para ello, se desarrolla un apartado teórico que incluye los conceptos mencionados previamente, y luego se abordan los siguientes objetivos específicos:

- 1) Realizar una caracterización de la industria metalmecánica en Argentina
- 2) Identificar contenidos negociados en relación a la formación profesional entre la UOMRA y las empresas
- 3) Aportar al campo de estudio de los vínculos educación-trabajo a partir de una investigación sobre perfil y evolución sectorial y las estrategias institucionales de los actores sectoriales en relación a los desafíos del mundo del trabajo

## *1.2. Pregunta problema y objetivos*

El cambio tecnológico es permanente y va transformándose de manera continua, con mayor intensidad y velocidad en las últimas décadas, lo que ha llevado a una mayor profundización en los últimos años. Algunos pensadores, como es el caso de Klaus Schwab, autor del libro "La cuarta revolución industrial", publicado el año 2016, y Eduardo Levy Yeyati, con "Después del trabajo. El empleo argentino en la IV Revolución Industrial", publicado en el año 2018, afirman que estamos asistiendo a la finalización de la III Revolución Industrial y comienzos de la IV Revolución Industrial (nombre que proviene de un proyecto de estrategia de alta tecnología del gobierno de Alemania desde el año 2013).

Este proceso impacta directamente en el mundo del trabajo de manera global y en mayor o menor medida también en Argentina. Lejos de ser una visión futurista es algo que está sucediendo aquí y ahora, y en los tiempos que corren viene sufriendo un vertiginoso e imparable crecimiento. De hecho, el trabajo está intrínsecamente ligado a los procesos políticos, económicos, y culturales, y la pandemia por COVID 19 vino a instalar de forma acelerada la irrupción definitiva de las nuevas tecnologías de la comunicación e información y las industrias 4.0 en países que como el nuestro no estaban del todo implementadas. En palabras de La Serna (2010),

La transformación del trabajo da cuenta, como quizás ninguna otra institución de la modernidad, de los procesos políticos, económicos y culturales que la contextualizan. Es el resultado, y en ocasiones también la causa, de cambios en los derechos civiles y políticos, y en la forma de ejercerlos y promoverlos, de transformaciones tecnológicas a veces bruscas en los procesos productivos, y en el funcionamiento de los mercados, de mutaciones en las capacidades y modalidades de interpretación individual y social sobre la realidad (p. 11).

En función de la aplicación de las nuevas tecnologías de la comunicación e información en el mundo del trabajo denominada III Revolución Industrial, los autores Novick y Rotondo (2011) expresan que:

El actual contexto global, caracterizado por la vertiginosidad del cambio tecnológico, ha promovido profundas transformaciones en la estructura económica mundial. La apertura comercial, en muchos casos indiscriminada, ha puesto a los sistemas productivos de los diferentes países frente al desafío de un escenario competitivo muy amplio y en el que es necesario adoptar procesos de innovación y de cambio tecnológico -asociado básicamente a las nuevas tecnologías de la información y comunicación. (p. 9)

Respecto a la IV Revolución Industrial y la implementación de la Industria 4.0 en el mundo laboral, resulta interesante mencionar la obra clásica "El fin del trabajo" de Jeremy Rifkin (1995), donde ya se advertía el uso de las nuevas tecnologías en detrimento de los puestos de trabajo y que, sin duda, el cambio sería radical. El mismo autor sostenía que la mayoría de los trabajos iban a desaparecer dejando un número incalculable y creciente de trabajadores desplazados con pocas o nulas perspectivas de reinsertarse en un mercado laboral cada vez más automatizado. Aun sin caer en

visiones tan determinantes, resulta menester prepararse para afrontar estos cambios, y, sobre todo, abordar el tema del impacto tecnológico sobre el mundo del trabajo en nuestro país, poniendo el eje en la conservación de los puestos de trabajo en las diferentes industrias y actividades productivas.

Como menciona García Jiménez (2019), nos encontramos en un cambio de ciclo que requiere a los trabajadores con nuevas capacidades y habilidades ligadas a las nuevas tecnologías, lo que implica no solamente la formación continua de los trabajadores ocupados, sino también políticas activas de empleo de manera que la formación adecuada se configure como pieza esencial para la inclusión social de las personas que demanden empleo. Cabe mencionar que el ingreso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ya es una realidad en EEUU, Europa y los países asiáticos. En estas macroeconomías más ordenadas, la transición no ha sido traumática ya que la desocupación es relativamente baja y estos procesos se dieron ordenadamente.

Cabe preguntarse entonces cómo se produce la aceleración de la introducción de las tecnologías en el campo del trabajo en Argentina, donde los índices de desempleo son altos. Incluso, indagar si esto generará mayor o menor empleo, si surgirán otras ocupaciones y, si así fuera, si serán suficientes para cubrir los puestos de trabajo que desaparezcan. De acuerdo con La Serna (2010), el Estado ha jugado un rol destacado en todo este proceso, pero también, y con igual importancia, ha sido destacable el rol de los sindicatos. Una incorrecta aplicación de la tecnología generaría desempleo, por eso es fundamental en este proceso el papel que desempeñan los sindicatos para defender las fuentes de trabajo y acompañar el proceso de manera ordenada y eficiente.

La posibilidad de los desempleados tecnológicos es una preocupación seria, por eso es necesario que el Estado junto con los sindicatos y las empresas trabajen mancomunadamente para lograr que la tecnología signifique mejor calidad de trabajo y no pérdida de puestos de trabajo. En este sentido, está claro que para lograr el crecimiento con inclusión no se puede prescindir de la innovación, ni de las Tics, ni la modernización tecnológica y organizacional. Si bien la incorporación de tecnologías duras o blandas son muy importantes, también lo son y tal vez mucho más la fuerza laboral, que es la que va a generar mayor productividad, mejores salarios y más empleos. Es así que el Estado tiene un papel central ya que es quien debe articular

las políticas en los distintos planos productivo, científico, tecnológico, educativo y laboral para que esto sea posible (Novick y Rotondo, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido documentos que revelan la preocupación mundial en lo referido a la conservación de los puestos de trabajo, y en tal sentido, recuerda la importancia de tener presente la Recomendación 166 que subraya “que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos” (OIT, 1982, Art. 13). Sin dudas, la tecnología es un factor muy importante para el futuro del trabajo por lo que es imprescindible conocer cómo se están implementando los procesos de incorporación tecnológica en las diferentes industrias del trabajo y la producción donde se expresa, a su vez, el rol del Estado y de los sindicatos.

Jaramillo (1993) explica que, frente a la globalización de las economías mundiales, los procesos de transformaciones productivas constituyen un fenómeno universal que causa un indicador permanente de la evolución económica, pero que se pueden perder muchos puestos laborales, generando mayores índices de desempleo. Por eso, es importante llevar adelante un proceso de reconversión productiva eficiente de estos puestos laborales<sup>1</sup>.

Vale remarcar que en todos los países que se han llevado a cabo procesos de incorporación de nuevas tecnologías, el papel del Estado ha sido fundamental para la generación de programas de Reconversión Laboral. Entonces, uno de los desafíos que tenemos en nuestro país es evitar que las TIC y la industria 4.0 “aumenten aún más la heterogeneidad productiva y las desigualdades sociales y al mismo tiempo,

---

<sup>1</sup> Como se expresó anteriormente, este tema se viene debatiendo hace muchos años alrededor del mundo, donde a partir de lo expuesto nos parece interesante mencionar la Carta Encíclica del papa Francisco *Laudato Si*, donde se afirma que los progresos científicos y técnicos y el crecimiento económico, si no van acompañados por un auténtico progreso moral y social, se vuelven contra el hombre (Iglesia Católica, 2015). También diferentes sindicatos vienen debatiendo e investigando sobre esta temática con el fin de observar cómo se incorporan las nuevas tecnologías y qué efectos tienen sobre los puestos laborales, como es el caso de la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), que en conjunto con la Universidad del Salvador (USAL), escribieron un libro sobre las nuevas tecnologías y su impacto en la administración pública donde se afirma que las organizaciones sindicales tienen un desafío primordial en estos temas, pensando herramientas e ideas que protejan a los trabajadores de una tecnología que tiene que aplicarse en pos de la justicia social y no en contra de los pueblos, excluyendo trabajadores. Asimismo, afirman que las entidades gremiales que representan a los trabajadores deberían tener injerencia y herramientas para tener una visión común a futuro sobre el ingreso de las nuevas tecnologías (Dávila, 2019).

aprovechar sus ventajas para construir un tejido productivo y social más igualitario” (Novick y Rotondo, 2011, p. 7).

Según lo mencionado, puede decirse que la tesis parte de los siguientes supuestos:

a) las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la industria 4.0 exigen cambios en las condiciones laborales de los trabajadores de la industria metalmecánica.

b) es responsabilidad del Estado brindar soluciones a estas problemáticas, para lo cual se cuenta con el apoyo de los gremios.

Como hipótesis general de la investigación se sostiene que en Argentina en el periodo 2003 a la actualidad y frente a los desafíos que el cambio tecnológico representa para la industria metalmecánica, la formación profesional industrial ha presentado una respuesta heterogénea. Ante ello, la negociación colectiva se presenta como una herramienta de articulación de actores, perspectiva e intereses diversos en relación a la reconversión laboral de los trabajadores, en donde el rol del actor sindical ha sido destacado.

Para ello, se procede a identificar las acciones sindicales de la Unión Obrera Metalúrgica (UOMRA) en el proceso de implementación de las nuevas tecnologías de la comunicación e información (TIC) y la industria 4.0, su participación en relación a los contenidos de formación profesional que se brindan en las empresas, centros de Formación Profesional Sindicales y las consecuencias de la formación profesional frente al avance de las TIC y la industria 4.0.

En este sentido, los interrogantes que guían la investigación, son los siguientes:

- 1) ¿Cómo evoluciono el sector metalmecánico en Argentina en los últimas dos décadas?
- 2) ¿Qué aspectos vinculados con la formación profesional pueden identificarse en la negociación colectiva metalmecánica en el periodo 2003-2022 en Argentina?

### 1.3. *Justificación*

La Unión Obrera Metalúrgica es el sindicato que representa a los trabajadores

metalúrgicos de la República Argentina y tiene alrededor de 250.000 afiliados, esta industria incluye 22 ramas de actividad, desde fundición de acero hasta la energía atómica. La industria Metalúrgica y de la Metalmecánica es muy relevante en el crecimiento y desarrollo del país siendo de fundamental importancia en la economía Argentina, con una expresión significativa en el total de la industria transformadora, ya sea por el nivel de empleo como por la cantidad y calidad de las empresas que lo componen. Dicha industria requiere una formación profesional particular que permita elevar los niveles de calificación debido a que es una industria en constante evolución. Siendo de fundamental importancia el desarrollo de saberes – hacer tecnológicos, determinados por el grado de sofisticación tecnológica de los equipamientos y por la integración creciente de las nuevas tecnologías de producción.

También son de suma importancia para la industria las calificaciones asociadas al mantenimiento de equipamiento y la adopción de comportamientos adecuados a las normas de medio ambiente, higiene, salud y seguridad en el trabajo. La decisión del gobierno nacional desde el 2003 fue jerarquizar el empleo colocándolo en el centro de las políticas públicas, se orientó a la creación de empleo productivo y protegido, centrando al trabajo como núcleo central para la inclusión social, para la mejora de ingresos y el acceso a derechos. En este sentido, no solo se crearon acciones y programas, sino que el Estado ocupó un rol primordial definiendo y articulando las políticas económicas y laborales para la instalación de un patrón de crecimiento orientado a la producción nacional y el empleo.

A fines del año 2003 se puso en marcha el Plan Integral para la Promoción del Empleo, creándose la red de oficinas de empleo a nivel nacional para la intermediación laboral y el fortalecimiento de prestaciones de capacitación y empleo creándose el sistema de formación continua que descansa en el diálogo social de los actores del mundo del trabajo, cámaras, empresas, sindicatos, trabajadores e instituciones de formación que asumen compromisos vinculados al desarrollo estratégico industrial para la definición de perfiles y niveles de calificación requeridos para los puestos de trabajo y en este marco se puso en marcha la Red Nacional de Instituciones para la Formación Continua entre otras políticas.

En función de lo mismo, a nivel general, a fines de ese mismo año se puso en marcha el sistema de formación continua que descansa en el diálogo social de los actores del mundo del trabajo, entre otras políticas, y en el caso de esta industria,

específicamente el rol de la FP de los trabajadores lo asumió el sindicato y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Por lo antedicho, desde el Secretariado Nacional se creó el Departamento de Formación Profesional que lleva adelante la política de formación de los trabajadores a través de una Unidad Técnica de Gestión conformada por los referentes de capacitación de las seccionales que tienen reconocidos antecedentes en esta tarea.

En este sentido, el área de Capacitación Laboral y Formación Continua de la Unión Obrera Metalúrgica ha desarrollado una estrategia de FP destinada a mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores de la industria. El objetivo consistió en formalizar y sistematizar la capacitación y actualización permanente en función de aportar tecnología de conocimientos y recursos humanos de calidad para mejorar la competitividad de la industria conformada por la Red de Centros UOMRA, integrados por los Centros de Capacitación Laboral y Formación Continua de las diversas seccionales, y en cooperación con empresas o instituciones educativas o en convenio con las Provincias, Municipios y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Desde 2003 en adelante la industria recuperó 200.000 puestos de trabajo hasta 2015, después se perdieron 60.000 y en la actualidad se recuperaron 18.000 puestos de trabajo pese a la pandemia, por lo que la industria viene trabajando muy bien (Novick y Rotondo, 2011). Por lo tanto, se tomará en cuenta la negociación colectiva en tanto participación de los sindicatos, las empresas y sus organizaciones en la determinación de los contenidos salariales y no salariales de las relaciones laborales.

#### *1.4. Abordaje metodológico*

La presente investigación se desarrolla a través de una metodología mixta, en la cual, a partir de un análisis cuantitativo y cualitativo. En consecuencia, se lleva adelante, por un lado, el análisis de datos secundarios recopilados a partir de censos, estadísticas y documentos, tales como los datos estadísticos obtenidos del informe de Seguridad Social 2020 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Por el otro, se realiza un análisis documental de la oferta formativa para la modalidad y perfil sectorial. En este marco, el objeto de estudio es la industria metalmeccánica de la UOMRA Siguiendo a Hernández Sampieri (2018):

Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p. 10).

Los datos obtenidos de las fuentes secundarias y el análisis documental se integrarán y analizarán de manera conjunta. Este enfoque integrador permitirá realizar inferencias significativas y construir un marco teórico sólido para comprender la relación entre la evolución sectorial, empleo y formación profesional en la industria metalmeccánica bajo el contexto de las negociaciones colectivas propuestas por UOMRA.

El uso de una metodología mixta garantiza un análisis holístico y riguroso del fenómeno estudiado, brindando un mayor entendimiento de las dinámicas laborales y formativas en la industria metalmeccánica y sus implicaciones para los trabajadores, las empresas y los sindicatos involucrados.

En consecuencia, se lleva adelante, por un lado, el análisis de datos secundarios recopilados a partir de censos, estadísticas y documentos, tales como los datos estadísticos obtenidos del informe de Seguridad Social 2020 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). La aplicación de instrumentos de medida para indagar en las variables que se pretenden estudiar es un requisito importante en la investigación cuantitativa, ya que solo implementando un adecuado material de recolección se logra acercarse de forma rigurosa y fiel a las variables observadas (Salinas Meruane y Cárdenas Castro, 2009). Al respecto, las fuentes secundarias recuperadas fueron:

- Informe de Seguridad Social 2020 de AFIP: Se utilizará este informe para obtener datos estadísticos actualizados sobre la industria metalmeccánica en términos de empleo, remuneración, condiciones laborales y participación sindical. Este documento es crucial para comprender el contexto general en el que se desarrollan las actividades laborales y formativas en el sector.
- Estadísticas del INDEC: Las estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) ofrecen una visión detallada de

diversos aspectos económicos y sociales en Argentina. Se analizarán datos relacionados con la industria metalmecánica, como la producción, la inversión en tecnología y la capacitación laboral, para identificar tendencias y patrones significativos.

- Informes de Cámaras Empresariales y Sindicatos: Se revisarán informes sectoriales elaborados por cámaras empresariales y sindicatos del sector metalmecánico. Estos informes proporcionan análisis detallados sobre la situación actual, los desafíos y las oportunidades en materia laboral y de formación profesional dentro de la industria. También se considerarán documentos relacionados con políticas laborales y programas de capacitación implementados por diferentes actores en la industria.

### *Esquema de exposición*

El primer capítulo desarrolla el marco teórico-conceptual en que se basa la tesis, el cual incluye la irrupción casi generalizada de la tercera revolución industrial apoyada en la computarización, y el comienzo de la cuarta revolución industrial o industria 4.0 apoyada en la robotización. Esta tecnología le agrega al empleo la inteligencia artificial, por lo tanto, es fundamental conocer el avance en la formación profesional de los trabajadores para adaptarse a su implementación. También se incluye en este apartado el concepto de Formación Profesional (FP) y de negociación colectiva, donde median los sindicatos, los empresarios y sus organizaciones.

En el segundo capítulo se realiza una caracterización de la industria metalúrgica, incluyendo algunas consideraciones en cuanto a la recuperación del empleo.

En el tercer capítulo se toma en cuenta la negociación colectiva donde median los sindicatos, los empresarios y sus organizaciones, siendo en nuestro país sujeto a un régimen de sistemática intervención estatal ya que tiene un rol central en las decisiones acerca de la continuidad o cambio de las instituciones históricas de la política laboral. En este sentido, se analizan las negociaciones colectivas de la industria estudiando que apunten a la formación y la reconversión laboral. A su vez,

en el capítulo siguiente se desarrolla un apartado donde se presenta una breve caracterización de la formación profesional sectorial.

En último lugar se presentan los comentarios finales y bibliografía.

# Capítulo I- Debates teóricos sobre el cambio tecnológico, empleo y formación profesional

En este apartado se desarrolla un marco teórico-conceptual que incluye la cuarta revolución industrial o industria 4.0, la reconversión laboral, el concepto de Formación Profesional (FP) y la negociación colectiva.

## 1. Marco teórico

### 1.1 *Industria 4.0*

Estamos asistiendo a la IV Revolución Industrial, proceso que impacta directamente en el mundo del trabajo de manera global y en mayor o menor medida en nuestro país. Como vislumbramos anteriormente, lejos de ser una visión futurista es algo que está sucediendo aquí y ahora, y en los tiempos que corren viene sufriendo un vertiginoso e imparable crecimiento debido a la pandemia mundial del Covid 19. Como claro ejemplo tenemos a la economía digital, que venía abriéndose camino y se aceleró con la pandemia, desde los teletrabajadores, trabajadores de los centros de llamadas de compras online, de plataformas de comercio electrónico, de plataformas de delivery, hasta las empresas de tecnología, constituyen ya desde antes de la pandemia, el terreno de acción sindical a priorizar (Gallart et al., 2003). De ahora en más es posible que asistamos a una nueva relación entre educación y trabajo, y, en consecuencia, las organizaciones sindicales deben adecuar sus estructuras a estos cambios.

La ciencia, ingeniería y tecnología aplicadas continúan avanzando rápidamente en el mundo y las empresas van aprovechando los alcances existentes en la digitalización de las tecnologías de la información y comunicación mediante su aplicación en las áreas funcionales de la administración y también en los procesos de producción. Ejemplo de ello, es el conjunto de nuevas técnicas en plataformas y sistemas informáticos de complejidad, inteligencia artificial, internet de las cosas, análisis del big data, impresión 3D, sensores inteligentes, metaversos, etc., que están cambiando radicalmente la forma en que producimos, consumimos, comercializamos, sentimos y por supuesto, la manera en que trabajamos.

La periodización con la que se publicita la industria 4.0 y el conjunto de las nuevas tecnologías digitales que engloba, manifiesta su real expansión por las prácticas productivas a nivel mundial y con un ritmo realmente vertiginoso. Es así que no hay que desconocer el profundo potencial transformador que traería aparejado la adopción masiva de estas tecnologías en las formas de producir, y en general, en el mundo del trabajo. Estamos asistiendo en estos momentos a una irrupción casi generalizada de la tercera revolución industrial apoyada en la computarización y robotización. A esto, la cuarta revolución industrial o industria 4.0 le vendría a agregar la inteligencia artificial al empleo (Gallart et al., 2003).

## *1.2. Reconversión industrial*

En general, la reconversión industrial y/o empresarial puede definirse como la reestructuración interna de las industrias en crisis para ajustarlas a las nuevas condiciones del entorno económico internacional (Gallart et al., 2003). Como se mencionó anteriormente, en la globalización de las economías mundiales, las reconversiones industriales y/o empresariales constituyen hoy en día un fenómeno universal, que causa un indicador permanente de la evolución económica. Por lo tanto, es de suma importancia tener en cuenta que en dicho proceso se produce una reducción del empleo generado y estos puestos laborales deben ser reconvertidos mediante políticas públicas eficientes y eficaces.

En este sentido, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) viene otorgando programas de apoyo al campo y a las micro, pequeñas y medianas empresas (PYMES) en diferentes países de América Latina. En Argentina, se estima que los programas reforzados promoverán la reactivación de la industria agropecuaria, principal generador de divisas del país y una de las industrias más golpeadas por la crisis. También estos programas permitirán el acceso al crédito para las microempresas y las PYMES (Campos y Gianibelli, 2013).

La finalidad del organismo es el financiamiento a través de programas claves que pueden contribuir a generar la reactivación económica del país mediante la generación de empleo, el aumento de la productividad de las empresas y la generación de excedentes exportables. Estos programas están destinados a la

reconversión empresarial, la modernización tecnológica, los pasos fronterizos y corredores de integración, emergencias por inundaciones y modernización portuaria.

Los industriales y/o empresariales que están en crisis deben reestructurarse, es decir, cambiar su estructura interna. Lo cual significa cambiar las condiciones tecnológicas, financieras, laborales y administrativas que vienen operando. La reconversión industrial ha sido una constante en los países desarrollados desde los años 70 como ser el caso de Francia, Alemania, España y Estados Unidos. Como rasgo común en todos estos países la reconversión ha sido el resultado de acuerdos tripartitos entre el Estado, empresas y comunidades locales, destinados a proveer recursos financieros, facilitar la reducción del número de trabajadores, la disminución de los despidos y la recuperación de las regiones afectadas.

Vale remarcar que en todos los países que se ha llevado a cabo los procesos de reconversión industrial, el papel del Estado ha sido fundamental teniendo que generar un marco macroeconómico adecuado en conjunto con políticas industriales y a su vez, la disminución del número de trabajadores ha sido una constante por lo cual para contrarrestar sus nocivos efectos se desarrollaron este tipo de programas de reconversión laboral. Este proceso requiere no solamente el establecimiento de iniciativas gubernamentales, sino además la participación de las instituciones educativas para difundir su conocimiento y capacitar al recurso humano con las competencias que estas tecnologías requieren. Además, es necesario establecer algunas estrategias que permitan acompañar a las empresas en el proceso de implementación, mediante una estrategia nacional que contribuya a facilitar este proceso y a crear toda la infraestructura de apoyo.

Como una experiencia de gran valor en América del Sur, podemos tomar el caso colombiano que desde el año 1990 inició la apertura económica y fue precisamente cuando la reconversión industrial adquirió mayor preponderancia. Esta apertura consistió, en gran medida, en el desmonte de los sistemas de protección comercial y, por lo tanto, el sistema productivo industrial tuvo que adecuarse y reconvertirse para enfrentar la competencia extranjera en el mercado local.

### 1.3. *Formación profesional*

Según una definición de OIT- Cinterfor (2017), la formación profesional es el área de intersección o articulación fundamental entre las políticas de desarrollo productivo (PDP), las políticas laborales, y las aspiraciones para un trabajo decente. Por lo tanto, el informe destaca que sin PDP exitosas no habrá más y mejores empleos, y sin recursos humanos con las destrezas relevantes no habrá PDP exitosas.

El proceso de FP de los trabajadores es fundamental para reconvertir sus puestos laborales y adaptarse al nuevo mundo tecnológico. Considerando el contexto actual, será difícil separar y evaluar la FP separada de la educación formal. Según la OIT- Cinterfor (2017):

(...) la formación profesional y la educación académica no deben ser tratadas como alternativas entre las cuales se debe escoger, sino como instrumentos complementarios, con muchos senderos de idas y venidas entre la educación, la formación profesional y el trabajo a lo largo de la vida laboral de las personas (p. 14).

Finalmente, cabe mencionar que la principal regulación de la FP proviene de las disposiciones de la ley 24.576 de 1995, que reconoció a la promoción profesional y la formación en el trabajo como un derecho fundamental de los trabajadores. En dicha ley se estableció, entre otros, el derecho de las organizaciones sindicales a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional (Campos y Gianibelli, 2013).

En este sentido, es importante hacer un breve recuento acerca de cómo se da el proceso de formación profesional en Argentina, considerando que hacia fines del siglo XIX aparecen las primeras escuelas industriales con el fin formar profesionales idóneos que logran insertarse en la industria. Paralelamente, se crearon escuelas terminales de Artes y Oficios para formar artesanos y obreros calificados. El primer cambio curricular de la escuela industrial fue en 1941, cuando para mejorar la articulación entre las diversas modalidades de educación secundaria, se institucionalizó un ciclo básico de tres años con materias comunes para las ramas de bachillerato, normal, comercial e industrial; en el caso de esta última, se agregaba a ello el taller (Gallart, Oyarzún, Peirano y Sevilla, 2003).

En el año 1946 se implementó el primer cambio global de la educación técnica,

ya que fue creada la Comisión Nacional de Orientación y Aprendizaje (CNAOP) que buscaba crear una educación vocacional técnica para las capas obreras, que se continuaría en una Universidad Obrera (actualmente Universidad Tecnológica). Este proyecto se encuadraba dentro del modelo industrializante y populista del primer peronismo. Las escuelas así surgidas se diferenciaban de las industriales en el origen social popular de sus alumnos, en lugar del predominio de clase media que se registraba en las escuelas industriales. Con respecto al currículo, el propósito era ofrecer a los adolescentes y jóvenes de clase obrera la posibilidad de estudios técnicos en la educación media y superior (Gallart et al., 2003).

Este sistema fue cuestionado por algunos teóricos, como Plotkin (1993), quienes argumentaban que la educación técnica constituía una medida reaccionaria y conservadora al excluir a la clase trabajadora del sistema educativo regular, sin advertir, que, durante esta etapa, lejos de impedir o frenar la movilidad social de los obreros, la promovió. Los hijos de los obreros no fueron apartados de una educación regular (a la que no accedían más allá de la escuela primaria, que no muchos terminaban), sino incluidos en un sistema que fue sistemáticamente ampliado en una etapa en la cual la formación de técnicos y de mano de obra calificada era necesaria para el crecimiento económico y sirvió para que se generara una movilidad social ascendente.

Después de 1959, se reforma el modelo peronista, y con el desarrollismo se crea el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET) que consolidaba la diferenciación entre educación técnica y formación profesional. Los cursos de FP se orientaron fundamentalmente a la formación de trabajadores adultos, y se abandonó el modelo de “aprendizaje” en el trabajo (Jacinto, 2015). Para 1965 se crea el Ente Nacional de Educación Técnica (ENET) que se correspondía con un modelo industrializador, pero luego de los años 70 con el proceso de la desindustrialización se pone énfasis en la educación media y empieza a retroceder constantemente la educación técnica profesional.

Incluso a nivel mundial, a partir de los años 60 y 70 con el capitalismo postindustrial el mundo del trabajo cambió, por ende, se tuvieron que replantear los saberes que acompañaban ese proceso y desde las ciencias sociales comenzaron a pensarse el lugar del trabajo y la formación. Con la crisis del esquema fordista-

taylorista los saberes fueron definidos por las mismas organizaciones y se expresaron, claramente, en los convenios colectivos.

Recién en 1974, con un nuevo gobierno peronista, se creó la Dirección General de Formación Profesional, que tenía la misma jerarquía que el organismo a cargo de la educación técnica. En ese periodo se fundaron centros fijos, llamados Centros nacionales de Formación Profesional (CFP), que incluyeron formación profesional inicial dirigida a los adolescentes, además de la formación tradicional de adultos (Jacinto, 2015).

En la dictadura de los años setenta y principios de los ochenta, la FP dejó de formar parte de la agenda política y continuó creciendo más por una demanda social de los industriales informales que buscaban una formación que les permitiera desempeñarse por cuenta propia. Esta oferta que respondía a una demanda social espontánea, se vinculaba al mismo tiempo al acallamiento del sector sindical de la industria, y al hecho de que las empresas formales habían comenzado a organizar sus propias herramientas internas de capacitación. Si bien estos procesos formativos eran de calidad dudosa, su rol, vinculado a la equidad, empezó a ser reconocido por su lugar en la vida y en las trayectorias. Es así que se destacaron por responder a las necesidades de industrias en condición de pobreza (Jacinto, 2015).

En la década del '90, las políticas de formación se transfieren a la órbita del Ministerio de Trabajo a partir de la aprobación de la Ley de Empleo N° 24.013. En el marco de esta ley se han desarrollado las acciones de formación continua vinculadas a las políticas activas de empleo que lleva adelante dicho organismo hasta la actualidad (Gándara, 2018). Además, en este periodo se crea la Ley Federal de Educación que siguió sumándole diferentes problemas al sistema de educación técnico profesional ya que, debido a la descentralización, se genera un caos en la oferta educativa y formativa.

A principios de los noventa, los CFP fueron transferidos, junto con las escuelas secundarias y técnicas, a las administraciones provinciales, que difícilmente contaban con las capacidades técnicas, y mucho menos con los recursos que eran necesarios para hacerles frente. El consenso generado en torno al valor de la educación general como formación para el trabajo y la desindustrialización trajeron como consecuencia

un nuevo marginamiento de la educación técnica y, más aún, de la FP dentro del sistema educativo.

La FP asumió así un nuevo tipo de lógica social, orientada a los definidos como “excluidos” del mercado de empleo. Estas políticas activas dependientes del Ministerio de Trabajo plantearon una visión crítica de la oferta escolarizada con el argumento de que se trataba de un “modelo educativo” alejado de las demandas del mercado laboral. Se fueron consolidando así lógicas divididas al interior del propio mundo de la FP, pudiendo clasificarlas en los siguientes segmentos:

a) capacitación en las empresas, dirigida a altos niveles de calificación y a la competitividad, a partir de sus propios criterios y necesidades;

b) oferta pública gratuita a través de centros de FP, dependiente de los ministerios de educación provinciales, orientada a los industriales de menores recursos, con cursos gratuitos y frágil vinculación al mercado de trabajo de calidad; y

c) oferta privada paga a la que también acceden industriales en general de bajos niveles de calificación, con escasa regulación, cuya calidad y alcance es desconocida por falta de datos (Jacinto, 2015).

La crisis económica de fin de siglo y principios de los años dos mil aumentó la desocupación y los problemas de empleo. Los programas flexibles del Ministerio de la década de los años noventa se suspendieron y se crearon programas sociales de emergencia. Pero en los años siguientes, se empieza a re vincular un proceso de reindustrialización de talleres y se revaloriza lo científico tecnológico. Con la llegada de la formación profesional al Ministerio de Trabajo, se la asoció a la ejecución de políticas activas de empleo. Estos lineamientos esbozados tuvieron su continuidad en la nueva estructura de intervención que se dio a partir de la crisis del 2001/2002. Se pasó a concebir a la formación como un componente de las políticas activas y de mejora de la empleabilidad y los ingresos, vinculada con el trabajo productivo. En este sentido, se atribuyó a la formación un carácter proactivo en contraposición a la concepción de la formación más ligada a compromisos remediales o asistenciales para la población desplazada de sus puestos de trabajo que habían predominado durante la década anterior (Weinberg, 2014).

A partir de 2003, un conjunto de políticas y regulaciones diseñadas e implementadas especialmente por los Ministerios de Educación y de Trabajo, Empleo

y Seguridad Social cambiaron marcadamente el panorama de desinversión y abandono de la FP, y contribuyeron a una nueva etapa de su institucionalización (Jacinto, 2015). La Resolución 256/2003 del Ministerio de Trabajo aprueba el Plan Integral para la Promoción del Empleo que tenía entre otros objetivos “impulsar la adaptabilidad de la industria privada a los nuevos procesos productivos a través de la asistencia técnica, la capacitación laboral y la formación continua de los trabajadores”. Este plan tuvo un gran desarrollo a través de los Programas Industriales vinculados a la participación de cámaras empresariales y de organizaciones sindicales (Gándara, 2018).

Desde el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) aparece la necesidad de reorganizar la oferta y se promulga la Ley 26.058 de Educación Técnico-Profesional en el año 2005. Otro hito de esos años es la creación de la Dirección de Formación Profesional en el Ministerio de Trabajo, la cual se propuso, por un lado, fortalecer el rol de la FP como parte del diálogo social y componente de la negociación colectiva y, por otro, complementariamente, avanzar hacia el reconocimiento de los saberes que los trabajadores adquieren en la propia experiencia laboral (Jacinto, 2015).

Se comienza a valorar nuevamente el tema de los títulos y las certificaciones para lo cual empieza a haber una idea de homogeneidad en las ofertas formativas y se asignan fondos directos para financiar la Formación Profesional Técnica, desarrollando marcos de referencias con características específicas para que las jurisdicciones las adapten a las distintas trayectorias formativas. También se realiza la homologación de títulos técnicos a nivel nacional, el catálogo nacional de formación (familias y perfiles profesionales) y el registro de instituciones para Formación Profesional donde el Estado brinda recursos para mejorar estas instituciones y las vincula con el mundo tecnológico y productivo. Esa misma ley institucionaliza espacios de consulta donde participarán activamente los sindicatos en la propuesta de ofertas formativas que se adecuen a los requerimientos del ámbito productivo (Gándara, 2018).

En rasgos generales, se puede decir que en nuestro país la educación técnica depende del Ministerio de Educación y está pensada para la inserción profesional-técnica, mientras que la FP se generó con fuerte presencia de consejos productivos

tripartitos, por fuera del sistema educativo y se centralizó en grandes organismos rectores.

El contexto normativo de la Ley Nacional de Educación N°26.206 (2006) dio criterios federales, de educación local y de formación de jóvenes y adultos. Es decir que aportó los parámetros básicos donde se empiezan a estructurar de otra forma el sistema nacional de calificaciones. Y la Ley de Educación Técnico-Profesional empezó definitivamente a reorganizar la oferta de la educación técnica, superior y la formación profesional. En este sentido, aparece la homologación de títulos y certificaciones, la unificación de parámetros comunes, las redes industriales y el fondo permanente, el Consejo Nacional del Trabajo y Formación y la Ley de Financiamiento Educativo en 2005.

Por otro lado, la resolución del Consejo Federal de Educación 115/10 brindó los criterios y lineamientos para la organización institucional del sistema educación y trabajo, los centros de Formación Profesional, las instituciones de formación profesional y las instituciones que no lo son, pero que igualmente brindan formación técnico profesional, donde se empieza a plantear un registro de estos actores.

#### *1.4. Negociación colectiva*

La negociación colectiva en Argentina tiene raíces profundas que se remontan a la primera mitad del siglo XX, un período marcado por la consolidación de un movimiento obrero emergente y el desarrollo de herramientas de intervención directamente vinculadas al conflicto laboral y la relación con el Estado. Este contexto histórico es crucial para entender cómo las organizaciones sindicales comenzaron a desempeñar un papel fundamental en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, estableciendo un precedente significativo en la participación activa de los trabajadores en la configuración de sus propios derechos laborales (Campos y Gianibelli, 2013). Desde sus inicios, la negociación colectiva en Argentina ha estado intrínsecamente ligada a la dinámica de poder entre el Estado y los actores sociales, donde la intervención estatal ha sido una constante en la regulación y supervisión de los acuerdos alcanzados.

El sistema de negociación colectiva en nuestro país ha evolucionado bajo un régimen de sistemática intervención estatal, lo que ha implicado que las decisiones relacionadas con la continuidad o modificación de las instituciones históricas de la política laboral se hayan tomado desde una perspectiva en la que el Estado juega un rol predominante. Este marco de intervención ha permitido la existencia de un sistema de relaciones laborales en el cual las negociaciones entre empleadores y trabajadores no se desarrollan en un vacío, sino que están condicionadas por políticas públicas que reflejan las orientaciones ideológicas y económicas del gobierno de turno. La intervención estatal, por lo tanto, no solo garantiza la legitimidad de los procesos de negociación, sino que también asegura que los acuerdos colectivos se alineen con los objetivos macroeconómicos y sociales del país (Campos y Gianibelli, 2013).

En los últimos años, la negociación colectiva en Argentina ha experimentado una transformación conceptual y práctica con la introducción del concepto de "salario de equilibrio productivo". Este enfoque reconoce que la distribución del ingreso no se limita únicamente al salario nominal, sino que también incluye una mejora en los contenidos de la negociación colectiva, abordando aspectos relacionados con la productividad y la calidad del empleo. El salario de equilibrio productivo representa una visión más holística de la compensación laboral, en la que se busca una correlación directa entre el aumento de la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo, de modo que los beneficios de un mayor rendimiento económico se compartan equitativamente entre empleadores y trabajadores.

Durante los gobiernos de orientación proteccionista, la agenda de la negociación colectiva se amplió significativamente, integrando temas que reflejan las demandas concretas y necesarias de los diferentes actores del mundo del trabajo. Este período se caracterizó por una mayor atención a las condiciones de trabajo y la seguridad laboral, así como por un enfoque en la inclusión de cláusulas que fomentaran la capacitación continua de los trabajadores. La incorporación de la formación profesional en los convenios colectivos no solo buscó mejorar las habilidades y competencias de la fuerza laboral, sino que también se consideró una estrategia clave para aumentar la competitividad de las empresas en un mercado globalizado. Esta ampliación temática de la negociación colectiva refleja un reconocimiento de que la mejora de las condiciones laborales es un factor crucial para el desarrollo económico sostenible.

Además, la negociación colectiva en Argentina ha servido como un espacio para abordar temas que trascienden las condiciones salariales, como la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de género, y la protección de los derechos de los trabajadores más vulnerables. Estos temas, que han ganado prominencia en las últimas décadas, se han convertido en elementos centrales de las agendas sindicales y han llevado a la inclusión de cláusulas específicas en los convenios colectivos que buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Esta evolución refleja un cambio en la percepción de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, que ahora ven la negociación colectiva no solo como un medio para ajustar los salarios, sino también como una herramienta para promover el bienestar integral de los trabajadores (Campos y Gianibelli, 2013).

La intervención estatal en la negociación colectiva también ha sido crucial en la implementación de políticas públicas orientadas a la protección social, como la jubilación y las prestaciones de salud. A través de la negociación colectiva, se han podido establecer acuerdos que garantizan el acceso a sistemas de seguridad social más robustos, lo que ha contribuido a la estabilidad económica y social de los trabajadores. Esta función protectora de la negociación colectiva es particularmente relevante en contextos de crisis económica, donde la intervención estatal a través de la negociación colectiva puede mitigar los impactos negativos en el empleo y las condiciones laborales.

Por último, es importante destacar que la negociación colectiva en Argentina no es un proceso monolítico, sino que varía considerablemente según el sector económico y la región. Los acuerdos alcanzados en industrias como la metalmecánica, la construcción o el sector agrícola pueden diferir significativamente en cuanto a sus contenidos y enfoques, reflejando las particularidades de cada sector. Esta diversidad es un reflejo de la complejidad del mercado laboral argentino, donde las diferencias en términos de tecnología, estructura de empleo y dinámicas de poder juegan un papel crucial en la forma en que se desarrollan las negociaciones. La capacidad de adaptación de la negociación colectiva a estas realidades sectoriales es un testimonio de su flexibilidad y relevancia en el contexto actual.

La negociación colectiva en Argentina ha recorrido un largo camino desde sus inicios en el siglo XX, evolucionando para abordar no solo las cuestiones salariales, sino también una amplia gama de temas que afectan el bienestar de los trabajadores. La intervención estatal ha sido un elemento constante en este proceso, asegurando

que los acuerdos alcanzados reflejen tanto las necesidades de los trabajadores como los objetivos macroeconómicos del país. A medida que el mundo del trabajo continúa cambiando, la negociación colectiva seguirá siendo una herramienta esencial para la protección de los derechos laborales y la promoción de un desarrollo económico equitativo y sostenible.

### *1.5 La negociación colectiva en Argentina*

El derecho colectivo del trabajo regula las relaciones de los sujetos colectivos: por un lado, la asociación profesional de trabajadores (sindicato) y por el otro los grupos o entidades representativas de los empleadores (cámaras empresariales) y también la de ellos con el Estado (órgano de aplicación y control). Por ello, forma parte de las relaciones laborales y partimos de la base de que el reconocimiento de los derechos del trabajo individual no puede ser reconocido por fuera del derecho colectivo. La base del derecho individual es el derecho colectivo, con sus expresiones en las organizaciones sindicales, la negociación colectiva y el conflicto.

Ya en el gobierno de Yrigoyen (1916-1922), “los funcionarios radicales pusieron a consideración del Congreso sucesivos proyectos relativos a la regulación de las asociaciones profesionales; la conciliación y el arbitraje en materia de conflictos de trabajo y las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre patrones y obreros” (De Fazio, 2010, p. 31). Este proyecto de negociación colectiva no fue aprobado, pero luego Perón lo incorpora a su proyecto político.

Las relaciones colectivas de trabajo surgen en Argentina en el año 1954, luego del Congreso de la Productividad en 1953 y siguen vigentes hasta hoy, siendo que los acuerdos que establecen permiten mediar entre los intereses de los diferentes actores y se encuentran en nuestro país sujetas a un régimen de sistemática intervención estatal decidiendo en la continuidad o cambio de las instituciones históricas de la política laboral.

En 1953, se sanciona la ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo en Argentina, la cual constituyó un hito en este proceso en tanto que sus pilares fundamentales se mantuvieron sin mayores modificaciones desde entonces. Aunque

durante numerosos períodos los derechos a negociar colectivamente las condiciones de trabajo fueron suspendidos por gobiernos dictatoriales o limitados en su alcance por intervención del Estado.

Este derecho a negociar convenios colectivos de trabajo es un derecho que la Constitución Nacional le reconoce a los sindicatos. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional expresamente establece:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurará 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.

Asimismo, la Argentina también ha ratificado los principales convenios de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva, que tienen a nivel local jerarquía superior a las leyes, entre ellos el C 87, C 98, C 151 y C154. Por un lado, uno de los ejes rectores es la libertad sindical, el cual vino a quebrar la lógica del individualismo en el plano político y económico. El modelo de libertad sindical de nuestra ley, siguiendo a Recalde (2017) se manifiesta de tres grandes modos:

a) a través del reconocimiento de un conjunto de derechos, individuales y colectivos, caracterizado en nuestro ordenamiento por incluir no solo su faz positiva (derecho de hacer), sino también una faz negativa (derecho de no hacer). Así, el sistema sindical argentino reconoce, entre otros derechos, el derecho a afiliarse, pero también el derecho de no afiliarse y de desafiliarse;

b) por medio de la consagración del principio de independencia o autonomía sindical que garantiza la no injerencia de terceros tanto en lo concerniente a la constitución, a la vida interna y al accionar externo de la asociación sindical; y

c) por medio del reconocimiento de un objeto sindical amplio, a diferencia de otros regímenes que limitan la capacidad de actuación de las asociaciones sindicales exclusivamente a la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, esto es, solo para conseguir, mejorar o mantener condiciones de trabajo (salarios, jornada, etc.).

Por otro lado, los ejes centrales de la negociación colectiva son los siguientes:

- La democratización de las relaciones laborales, y su incidencia en la distribución o redistribución de la riqueza.
- La aspiración de participación de los trabajadores en vista a su inclusión política y social.
- La búsqueda del diálogo social.
- La reivindicación de la libertad sindical.
- El carácter voluntario de la negociación colectiva que se halla recogido expresamente en el artículo 4 del Convenio núm. 98, y según el Comité de Libertad Sindical es un aspecto fundamental de los principios de libertad sindical, al igual que la buena fe que no se impone por ley y que podría únicamente obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuados de las dos partes.
- La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones, por una parte, y a las organizaciones de trabajadores, por otra, (sindicatos de base, federaciones y confederaciones), sólo siendo posible en ausencia de tales organizaciones que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas.

- El reconocimiento del derecho de negociación colectiva tiene carácter general tanto en la industria privada como en el público y sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, a la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado (Convenio núm. 98).
- La negociación colectiva tiene como objeto las condiciones de trabajo y empleo en sentido amplio y la regulación entre las partes.
- Los contratos individuales de trabajo no podrán por ley modificar las cláusulas previstas en los convenios colectivos de trabajo, a menos que establezcan mayores derechos para el trabajador.
- El modelo de negociación colectiva tiende a fortalecer una centralización del sujeto sindical, a partir de la intervención de federaciones o sindicatos de ámbito nacional, organizados por rama de actividad.
- Que, a los fines de la homologación, la ley le otorga al Ministerio de Trabajo de la Nación la facultad de realizar un control de legalidad, a fin de garantizar que el convenio no afecte disposiciones de orden público, pero también le posibilita efectuar un control de oportunidad, mérito o conveniencia, ya que lo habilita a rechazar la homologación cuando considere que el convenio afecta el “interés general” (artículo 4 de la ley 14.250).
- Que el derecho del trabajo colectivo tiene como finalidad principal equilibrar las oportunidades de los más débiles, los trabajadores, con las de los más fuertes, los empleadores.
- Genera un cierto equilibrio en vista a la continuidad armónica de las relaciones laborales.

En consecuencia, el derecho colectivo del trabajo se configura en tres grandes bloques: el derecho sindical, la negociación colectiva, y el conflicto. El convenio colectivo de trabajo será la máxima expresión de la negociación colectiva en ejercicio de la autonomía sindical y negocial. Manifestándose como fuente de regulación laboral, no ya debido a la unilateralidad empleadora sino un nuevo equilibrio inclusivo, democratizador y distributivo.

En el seno de la OIT, se preconiza el tripartismo que surge de la articulación de las representaciones de los Estados, los trabajadores y los empleadores; y los

convenios como resultado de las distintas posturas, posiciones e intereses que sustentan los actores sociales y los distintos Estados.

En Argentina hablamos de un rol del Estado en relación a la organización sindical, a la negociación colectiva, y ante el conflicto social y laboral. Por parte del Estado siempre existe regulación, se regula cuando se regula, se regula cuando no se regula, y se regula cuando se desregula. La cuestión es ver quién es el beneficiado, entendiendo que la desregulación genera desprotección sobre el trabajo y provoca una nueva preeminencia del capital. En cambio, la lógica protectora y de progresividad son las bases para una sociedad más justa e igualitaria.

Según un estudio realizado por la International Society for Labour and Social Security Law (2010), el Estado interviene sobre todo en el alcance del derecho de negociación colectiva y el estudio demuestra que un número significativo de países sujetan a la negociación colectiva a la política económica del gobierno. También observa que, en proporción mucho menor, ciertos países excluyen algunas materias de la negociación colectiva, y la someten al arbitraje obligatorio en ciertos casos, limitando la facultad de las partes para determinar el nivel de la negociación o prohíben la negociación colectiva a categorías concretas de trabajadores o a las federaciones y confederaciones.

Como se mencionó con anterioridad, la negociación colectiva se enmarca en el concepto de diálogo social, y ha sido declarado derecho fundamental por la Declaración Socio laboral del Mercosur en el año 1998. Es así que se desarrolla entre los interlocutores sociales donde la participación estatal es eventual. Vale aclarar que esta participación institucionalizada o no, se orienta a objetivos de paz social y al encauzamiento del conflicto social. De esta manera, se plasma a partir de la consulta e intercambio de informaciones entre el gobierno y los actores sociales (manifiestamente relacionado con la idea de tripartidismo de la organización del trabajo).

En Argentina, la interacción propia del diálogo social se ha dado, solo en determinados momentos de su historia, y en general por el accionar del Estado, quien no siempre lo hizo con sus objetivos en claro. El resultado de tal situación ha sido que los actores han asistido muchas veces con reservas y principalmente, lo han hecho

más en búsqueda de resultados individuales que como protagonistas directos en vista a negociar (Ruiz, Gambacorta y Denis, 2013).

Uno de estos espacios de diálogo social y que ha adquirido gran relevancia en las últimas décadas es el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Es un ámbito institucional permanente de diálogo entre representantes de los trabajadores, empleadores, el Estado Nacional y el Consejo Federal del Trabajo (gobiernos provinciales); para evaluar temas referidos a las relaciones laborales como la redistribución del ingreso, asistencia a desempleados, generación de empleo genuino y decente y combate al trabajo no registrado, entre otros (Fraschina, 2017).

Este consejo fue creado por la Ley N° 24.013 (1991), con facultades para vincular pautas de productividad y formación profesional. Algunas de sus funciones son: determinar el salario mínimo, vital y móvil; constituir comisiones técnicas tripartitas para realizar estudios sobre situaciones industriales para conocer las necesidades de formación profesional; fijar las pautas de nivel de productividad para establecer programas dirigidos a apoyar su reconversión productiva, para mejorar su productividad y gestión económica; formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional; proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.

El salario mínimo ya había sido aprobado por decreto en 1945 y la Convención Constituyente en 1957, lo incorpora en el artículo 14 bis, consagrando su garantía constitucional. A su vez, el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) fue sancionado en el Congreso durante la presidencia de Arturo Illia y se publicó en la Ley 16.459 de 1964. Ya durante el gobierno de Cámpora en 1973, se fijó un aumento del Salario Mínimo por decreto y luego se congelaron precios y salarios en común acuerdo, por lo que el Consejo del Salario quedó “de hecho” suspendido. Desde entonces se vuelve a reconstituir en 1988 y en 1991 con la ley 24.013 el SMVM quedó congelado en 200 pesos desde 1993 a 2003, año en el que vuelve a actualizarse por decreto (Fraschina, 2017).

Así vemos que en periodos de políticas proteccionistas que apuntan al Estado de bienestar, el SMVM se incrementó sostenidamente, incluso se comenzó a trabajar sobre el concepto de salario de equilibrio productivo, a partir de comprender que el

hecho de la distribución no solo es a través del salario, sino que también es mejorando los contenidos de la negociación colectiva y de la producción. Por lo tanto, se realizará un breve recuento de los avances de la negociación colectiva en gobiernos proteccionistas, como se incorporaron nuevos contenidos a la misma y se considerará si incluyen a la formación profesional de los trabajadores de cada rama de actividad.

Durante los gobiernos kirchneristas, la acción sindical abrió un debate sobre la “revitalización” sindical en Argentina, concepto que daría cuenta de un recobrado protagonismo de los sindicatos en la escena política y laboral. En 2004 y 2005, se observa un incremento de la conflictividad laboral caracterizada por un desplazamiento de los movimientos de desocupados y un creciente protagonismo de los trabajadores ocupados, donde asumen una mayor centralidad de las organizaciones sindicales, y predominan las reivindicaciones y demandas salariales (Marticorena, 2015).

Desde el período 2003 - 2015 se puede afirmar que se tomó como base lo que denominamos “Paradigma del Derecho del Trabajo, Intervencionismo Estatal y Estado de Bienestar” donde hubo una revitalización de la negociación colectiva que se debió a las características de la determinación de los salarios de los trabajadores y el aumento de los acuerdos salariales pactados que en su mayoría fueron por rama de actividad y con renovaciones anuales.

Durante estos años, el protagonismo sindical se despliega sobre la base de un conjunto de condiciones objetivas, como el aumento del empleo en un ciclo de crecimiento económico, la profunda caída del salario real posterior a la devaluación de enero de 2002, y la configuración de una dinámica inflacionaria, pronunciada a partir de 2007. Además, el gobierno de Néstor Kirchner desplegó una política laboral orientada a contener y encauzar institucionalmente la conflictividad social. Como se explicó anteriormente, una de las políticas salariales más significativas fue la convocatoria al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil para regular el SMVM (Marticorena, 2015).

En 2008, se firmaron 1231 convenios y acuerdos colectivos, nueve de cada diez incluía una cláusula salarial considerando la importancia de la negociación colectiva como un camino para subsanar los procesos inflacionarios. En este mismo año, se negociaron 292 convenios y acuerdos colectivos que incluían cláusulas

referidas a condiciones de trabajo en un sentido amplio como ser jornada, categorías, descripción de tareas y capacitación.

También hubo un crecimiento muy importante de la cantidad de negociaciones homologadas por el Ministerio de Trabajo, hasta llegar al año 2011 con 4,2 millones de trabajadores de la industria que contaban con la cobertura de un convenio colectivo de trabajo. Por ello, Campos y Gianibelli (2013) sostienen que:

Este crecimiento de la cantidad de negociaciones colectivas ha respondido a un cambio en la dinámica de la negociación salarial, ya que dicho incremento se explica, casi en su totalidad, por los acuerdos salariales, mientras que la negociación de condiciones no salariales no ha experimentado, en los últimos años, modificaciones sustanciales (p. 13).

El Estado como interventor y promotor de una negociación colectiva libre ha promulgado la negociación salarial, pero profundizó y amplió sus temáticas trabajando sobre las demandas concretas y necesarias de los diferentes actores del mundo del trabajo. Es así que también se impulsaron nuevos mecanismos de definiciones respecto a los riesgos de trabajo y de prevención de estos riesgos, cláusulas específicas de equidad de género, redes de empresas socialmente responsables, intercambio de buenas prácticas, la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral, la prevención de adicciones, las condiciones de los ambientes de trabajo, el empoderamiento de la representación sindical, entre otros que apuntaron a la a progresividad de la negociación colectiva.

Además, se colocó el diálogo social permanente para consolidar la equidad y el trabajo decente, dándole mucha importancia al rol del Estado en el conflicto social y laboral protegiendo la libertad de organización, la formación de sindicatos, y asegurarles canales pacíficos de diálogo y participación.

Según un estudio de Palomino (2010) la sindicalización en la industria formal entre 2005 y 2008 ascendió al 37% y entre el año 2003 y 2009, la tendencia a la sindicalización fue de 1.000.000 de nuevos afiliados potenciando a los sindicatos. En 2009 hubo 874 conflictos laborales y junto con eso hubo canales de negociaciones de esos conflictos. Para lo cual en este informe se concluye que hablar de negociación colectiva, de conflicto laboral, de crecimiento de afiliación sindical, de expansión de la seguridad social, es hablar del retorno del Estado de bienestar y de las viejas

instituciones laborales que habilita mecanismos tradicionales de negociación colectiva permitiendo canalizar y negociar estos conflictos.

## **Capítulo II- Evolución de la industria metalúrgica en Argentina 2002-2023**

En el siguiente capítulo se aborda una lectura exploratoria de la evolución sectorial propuesta. Para ello, se recuperan datos secundarios relacionados al crecimiento industrial, nivel de empleo y salarios.

### **1. Dinámica del Nivel de actividad económica**

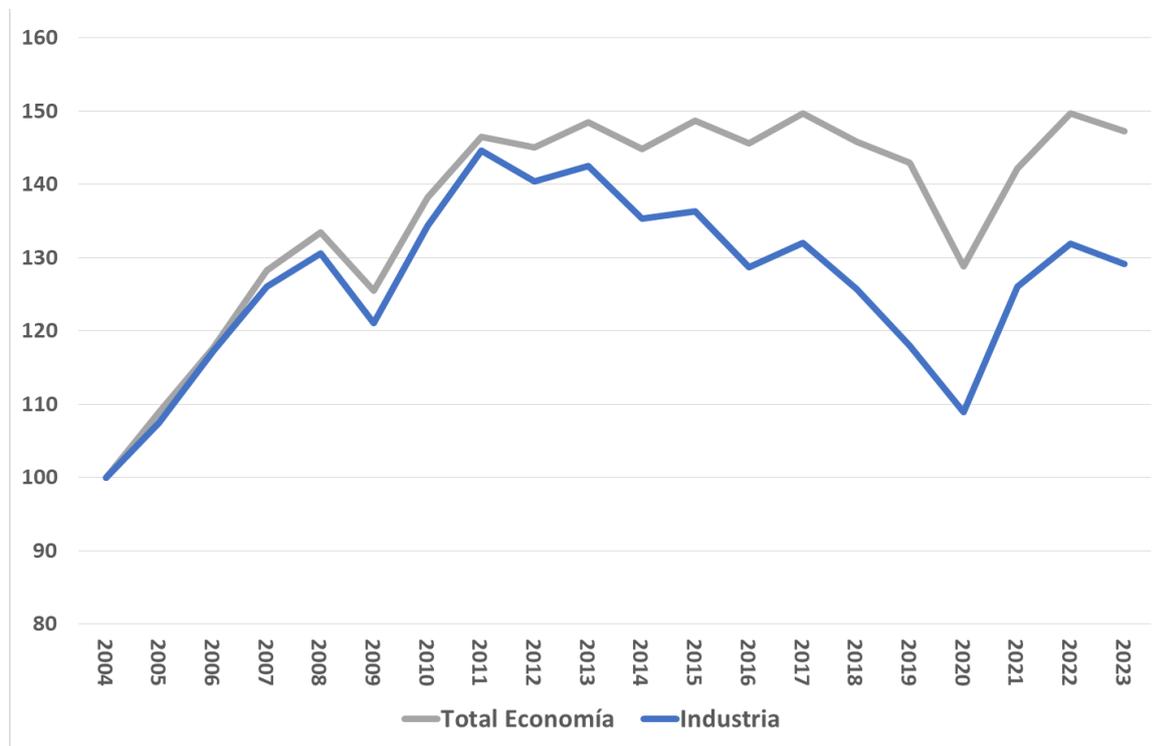
Respecto a la evolución de la actividad económica, se observa que el Estimador mensual de actividad económica (EMAE) presenta un crecimiento sostenido entre 2004 y 2012 (Gráfico 1), tanto para el conjunto de la economía como para el sector industrial. Para el total de la economía, el nivel de actividad económica se mantiene relativamente estable, aunque con ciertas fluctuaciones, entre 2013 y 2017. A partir de ese punto, la economía ingresa en un declive pronunciado que se mantiene hasta 2020 (en ese lapso, el EMAE se contrajo más de 13%) y recién se puede recuperar en los años siguientes hasta 2022.

A partir de 2012, la actividad económica de la industria manufacturera va a entrar en una fase contractiva, que se va a extender hasta el año 2020. Este comportamiento del sector industrial se profundizó después de 2017, impulsado por la inestabilidad económica y financiera del período 2017-2019 y como consecuencia de la incidencia de la pandemia sobre la economía en 2020. Finalmente, la actividad económica industrial se recupera en los tres años posteriores, pero sin alcanzar en ningún momento los máximos niveles del tercer quinquenio de este siglo.

Podemos afirmar que el sector industrial mostró un desempeño parecido al del conjunto de la economía, pero que a partir de 2012 la industria muestra un peor comportamiento. En efecto, mientras que el total de la economía creció un 45% entre 2004 y 2012, la industria manufacturera se expandió un 40%. Sin embargo, entre 2012

y 2023 la economía del país en su conjunto creció apenas un 0,5%, pero la industria manufacturera se contrajo un 10,7% en ese lapso temporal.

**Gráfico 1. Estimador mensual de actividad económica. Base 2004=100**



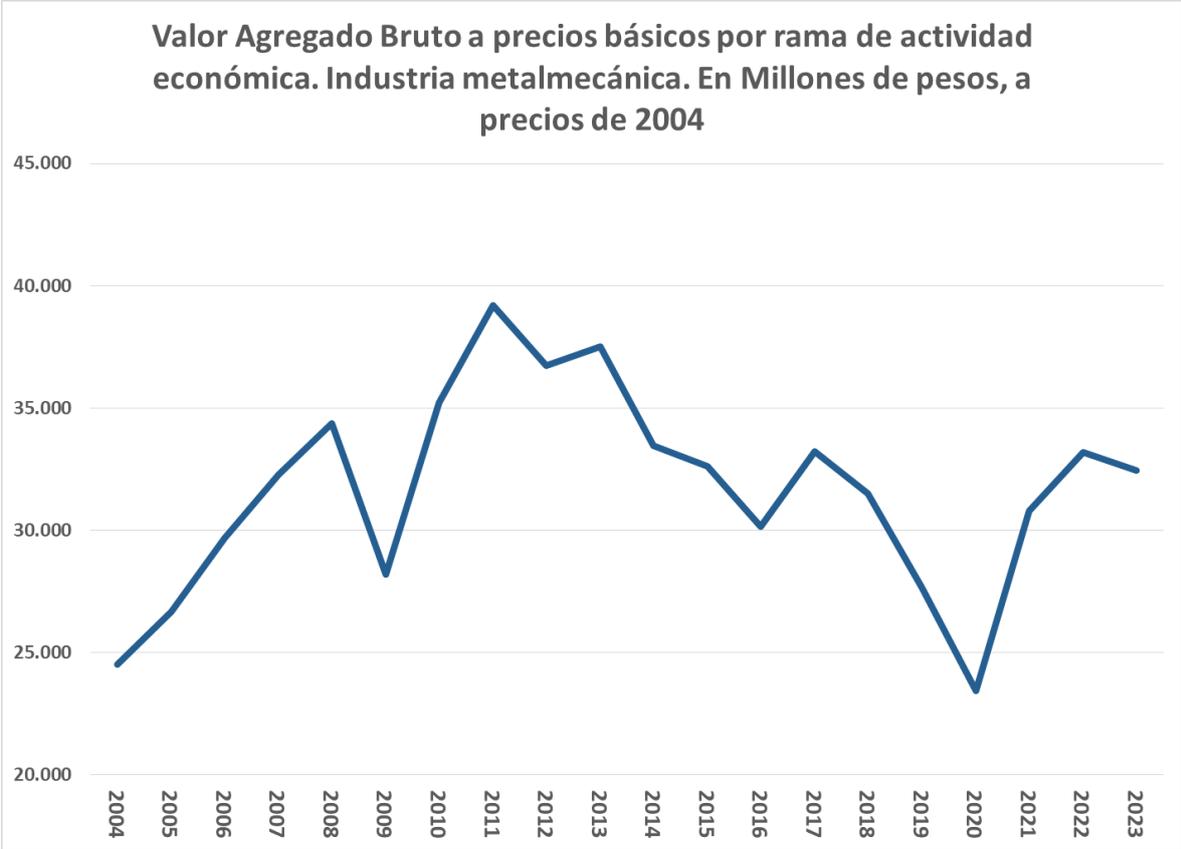
Fuente: ESTIMADOR MENSUAL DE ACTIVIDAD ECONÓMICO (EMAE). INDEC

Como se observa en gráfico 2, la industria metalmecánica no pudo escapar a la tendencia de la actividad económica experimentada por el conjunto de la economía y por el sector industrial. También creció sostenidamente hasta el año 2012 y luego entro en una fase recesiva pronunciada que se mantuvo, con algunas oscilaciones, hasta la pandemia. Recién se pudo recuperar en 2021 y en 2022, cuando por primera vez desde 2012, el sector pudo tener dos años consecutivos de crecimiento de la producción, aunque este proceso de recuperación no se pudo sostener en 2023, cuando se registró una nueva caída en el nivel de actividad.

La dinámica del sector metalmecánico llevó a que este sector aportara un 6,6% del valor agregado del total de la economía y de un 29,5% en 2012. El devenir de la industria en su conjunto y de la industria metalmecánica en contextos de mayor

inestabilidad económica, llevaron a que este sector redujera su contribución al valor agregado a un 5,4% en relación con el total del valor agregado generado por la economía y a un 27,4% en relación con el valor agregado de la industria.

**Gráfico 2. Valor Agregado Bruto a precios básicos por rama de actividad económica. \***



Fuente: INDEC, Dirección Nacional de Cuentas Nacionales.

Notas: Total economía se mide en eje izquierdo y Total manufactura y metalmecánica en eje derecho

El indicador de la utilización de la capacidad instalada en la industria manufacturera mide la proporción utilizada, en términos porcentuales, de la capacidad productiva de la actividad industrial en el país y el relevamiento comprende un panel de entre 600 y 700 empresas. Para su cálculo, se tiene en cuenta cuál es efectivamente la producción máxima que cada industria puede obtener con la capacidad instalada. Este indicador es la contracara del comportamiento de la producción. Es decir, si la producción aumenta a mayor velocidad que la inversión entonces la capacidad instalada se reduce, y viceversa cuando la producción aumenta en menor magnitud que la inversión que amplifica la capacidad productiva.

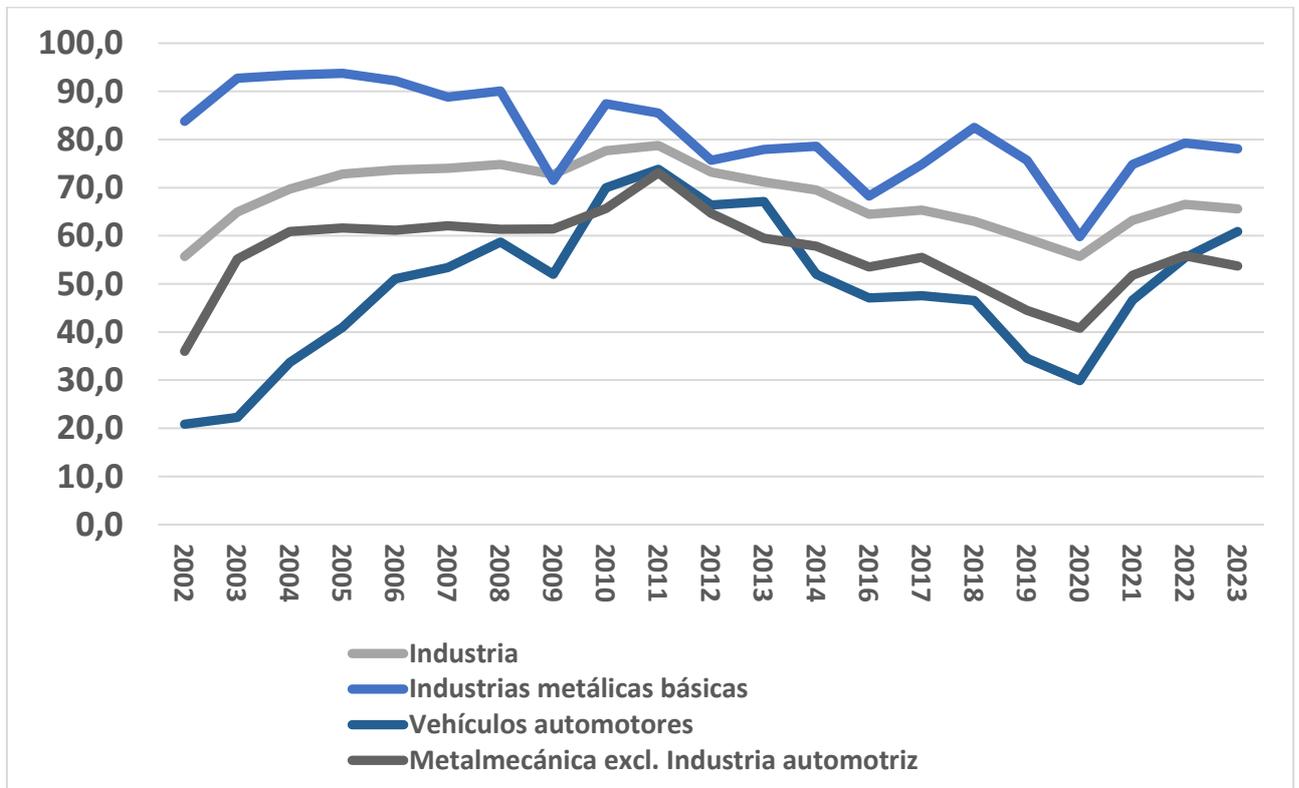
En un contexto recesivo como atravesaba la economía en 2002, a la salida de la convertibilidad, la industria utilizaba apenas poco más de la mitad de la capacidad productiva (55%), un porcentaje similar al empleado durante la pandemia, y el sector de la industria metalmecánica (excluida la industria automotriz) solamente un 36%. El fuerte crecimiento experimentado por la economía en los años venideros, exhibió una dinámica de un importante aumento de la producción y de la inversión, que redundó en un incremento de la utilización de la capacidad productiva de las diversas ramas que integran el sector industrial. En efecto, llegado el 2011 la industria llegó a utilizar un 79% de la capacidad productiva, mientras que la industria metalmecánica había alcanzado un nivel de un 71%. Estos niveles de utilización de la capacidad productiva no se volvieron a alcanzar por lo menos hasta 2023, e incluso en este último año la industria exhibe un nivel que se encuentra 12 puntos porcentuales por debajo del mayor valor del período 2004-2023, la industria metalmecánica 19 puntos porcentuales por debajo del máximo y la rama automotriz 13 puntos porcentuales también por debajo del máximo.

A continuación, se describe algunas tendencias generales de la evolución de la utilización de la capacidad instalada en distintos sectores de la industria:

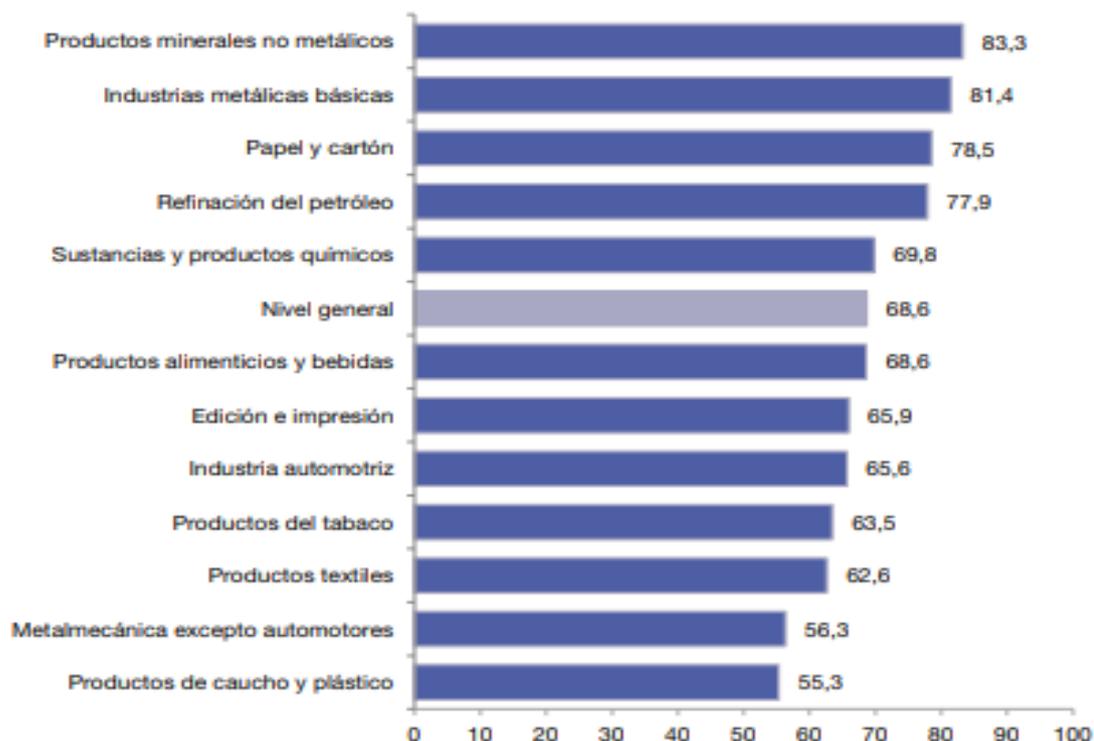
1. Industria: La utilización de la capacidad instalada de la industria en general muestra un crecimiento constante desde 2002 (55,7) hasta un máximo de 78,8 en 2011. A partir de ese año, se observa una disminución, llegando a 59,4 en 2019 y aún más bajo en 2020 (55,7), probablemente debido al impacto de la pandemia. Se recupera en los años posteriores, alcanzando 66,5 en 2022, pero con una ligera baja en 2023 (65,6).
2. Industrias Metálicas Básicas: La utilización de la capacidad instalada en este sector se mantuvo en valores elevados aún durante la crisis de 2002, comenzando en 83,8 en 2002 y aumentando a 93,7 en 2005. Sin embargo, también muestran fluctuaciones, con caídas significativas en 2009 (71,5) y 2020 (59,8). A pesar de las fluctuaciones, logran una cierta recuperación en 2022 (79,3), pero bajan ligeramente en 2023 (78,1).
3. Vehículos Automotores: Este sector experimenta un crecimiento notable desde 2002 (20,9) hasta 2011 (73,8). Sin embargo, la producción se ve severamente afectada en 2019 (34,6) y 2020 (29,9). Posteriormente, muestra una fuerte recuperación hasta 2023 (60,9).
4. Metalmecánica (excluyendo industria automotriz): Inicia en 36,0 en 2002, con un crecimiento relativamente estable hasta 2011 (73,1). Luego, sufre una caída gradual,

alcanzando su punto más bajo en 2020 (40,8). En los años siguientes, recupera parcialmente, con 55,9 en 2022, pero baja ligeramente a 53,7 en 2023.

**Gráfico 3. Utilización de la de capacidad instalada en la industria. Sectores seleccionados**



Fuente: INDEC, Dirección Nacional de Estadísticas Económicas. Dirección de Estadísticas Mineras, Manufactureras, Energéticas y de la Construcción.



Fuente: INDEC, Dirección Nacional de Estadísticas Económicas. Dirección de Estadísticas Mineras, Manufactureras, Energéticas y de la Construcción.

## 2. Evolución del empleo en el período 2002-2023

### 1. Empleo en la industria y en el total de la economía

Después de la salida de la convertibilidad, la economía argentina mostró un desempeño muy destacado que se hizo evidente en un conjunto variado de indicadores, entre los cuales sobresalió el crecimiento del empleo asalariado privado registrado amparado por la negociación colectiva. Este desempeño notable derramó sobre todos los sectores de la economía, adquiriendo el sector industrial un rol muy relevante por la capacidad que tiene esta actividad económica para generar encadenamientos productivos hacia arriba y hacia debajo de la cadena productiva. El empleo en la industria aumentó un 76% entre 2002 y 2023, y se mantuvo relativamente estable hasta 2016. A partir de entonces, el empleo entró en una fase depresiva que alcanzó su máxima expresión en 2020, cuando alcanzó un nivel que se encontraba

10% por debajo del nivel de 2016. Si bien se pudo recuperar en los años siguientes, en 2023 el empleo registrado de la industria todavía se encontraba por debajo del máximo nivel alcanzado en este siglo.

A continuación, vamos a describir, con más detalle, la evolución del empleo en la industria y en el conjunto de la economía entre 1996 y 2023:

## **Industria**

En 1996, había 897.127 empleados registrados en la industria. Este número creció hasta 951.132 en 1998, pero luego cayó entre 1999 y 2002 debido a la crisis económica de ese período, alcanzando un mínimo de 733.611 en 2002. A partir de 2003, el empleo industrial comenzó a recuperarse, llegando a su máximo en 2012 con 1.276.540 trabajadores. Después de 2012, el empleo en la industria se mantuvo relativamente estable hasta 2015. Luego del 2015 se perdieron aproximadamente 146.800 empleos en el sector. Luego el empleo registro nuevas caídas, especialmente en 2019 (1.164.918) y 2020 (1.140.446), Sin embargo, ha mostrado una recuperación, alcanzando 1.262.225 trabajadores en 2023.

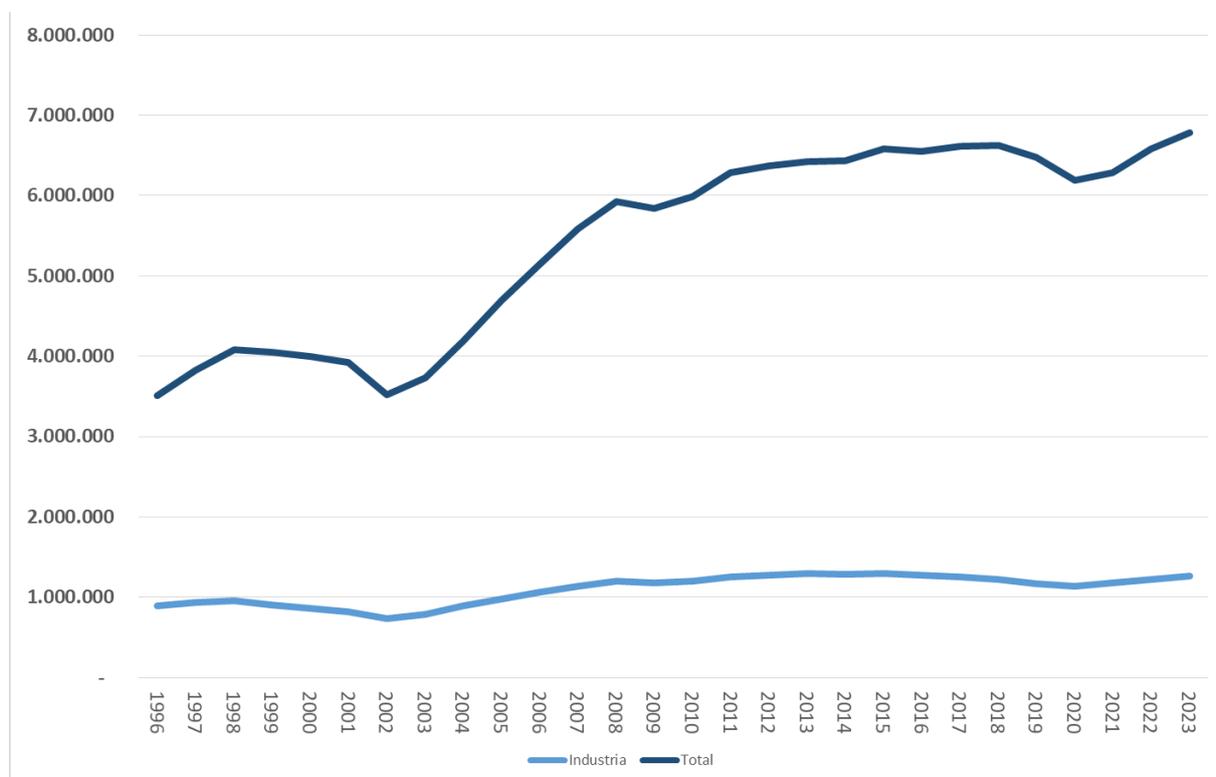
## **Total, del sector privado:**

En 1996, había 3.511.269 empleados registrados en todo el sector privado. Este número aumentó significativamente hasta 4.084.154 en 1998. Al igual que con la industria, el total de empleo privado cayó durante la crisis económica, tocando fondo en 2002 con 3.523.731 trabajadores. Luego se recuperó de manera constante, alcanzando un pico en 2012 (6.367.277). Después sufre una ligera caída en los años posteriores hasta 2015. Luego se perdieron aproximadamente 276.000 puestos de trabajo registrados privados. Asimismo, el empleo en el sector privado totalizó 6.785.722 en 2023, mostrando una tendencia de crecimiento continuo desde 2021.

En síntesis, se puede decir que tanto en la industria como en el total del sector privado el empleo sufrió una fuerte caída entre 1999 y 2002, en medio de la crisis económica. Luego desde 2003 en adelante llegando hasta 2012, ambos sectores experimentaron una recuperación significativa. Aunque luego ha habido varias fluctuaciones, especialmente durante 2015/2019 y en 2020 por la pandemia, pero al 2023 el empleo total del sector privado muestra signos de recuperación desde 2021, alcanzando el

nivel más alto de la serie en 2023, no así para la industria que todavía exhibe niveles inferiores a los máximos de años previos.

**Gráfico 4. Empleo asalariado registrado del sector privado en total de la economía y en la industria**



Fuente: SSPEyE-MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de los registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP).

#### Dinámica del empleo en la industria metalmecánica:

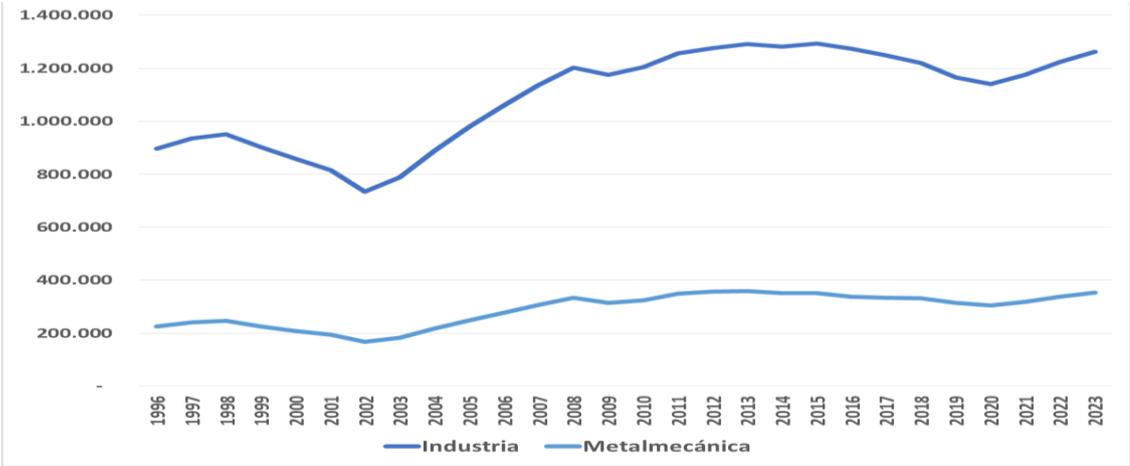
El empleo en la industria metalmecánica representa entre un 27% y 28% del total del empleo asalariado registrado de la industria manufacturera. Esta rama mostró un desempeño más virtuoso que la industria en materia de crecimiento del empleo asalariado en la etapa de expansión de la economía después de la convertibilidad. En efecto, el empleo asalariado registrado creció un 112% entre 2002 y 2012 en la rama metalmecánica, mientras que el empleo en la industria registró una suba de 74% en idéntico período. Si bien tuvo un mejor desempeño en el período de crecimiento de la economía, también se observa que el empleo es más sensible al ciclo económico en la fase recesiva de la economía. En este sentido, se aprecia que el empleo de la rama

metalmecánica registró un descenso de 15% entre 2012 y 2020, cuando en la industria el empleo se redujo un 11%.

En 1996, el empleo en el sector metalmecánico era de 226.210 personas. Este sector también experimentó un crecimiento hasta 1998 (246.868), seguido de una caída hasta 168.147 en 2002. Al igual que en la industria general, el empleo en metalmecánica comenzó a recuperarse a partir de 2003, alcanzando su máximo en 2012 con 356.919 empleados. Después de 2012, el empleo ha fluctuado ligeramente, pero se ha mantenido relativamente estable hasta el periodo 2015/2019.

En definitivas, podemos afirmar que el empleo tanto en la industria manufacturera como en metalmecánica sufrió caídas significativas durante la crisis económica de fines de los 90 y principios de los 2000, seguido de un fuerte repunte desde 2003 hasta principios de la década de 2010. Después de 2012, ambas ramas han experimentado cierta estabilidad, aunque con caídas más recientes, especialmente en 2017, 2018, 2019 y 2020, y una recuperación parcial posterior.

**Gráfico 5. Empleo asalariado registrado del sector privado en la industria manufacturera y en la industria metalmecánica**



Fuente: SSPEyE-MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de los registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP).

**Salario real de los trabajadores en relación de dependencia registrados en ramas seleccionadas de la industria manufacturera.**

A continuación, se describe la evolución del salario real en tres ramas de de la industria: metales comunes, maquinaria y equipo, y automotores, además de un promedio total general.

Un rasgo general que muestra tendencias homogéneas en las tres ramas seleccionadas de la industria es que en el período de crecimiento de la producción y del empleo, el salario real fue testigo de un notable aumento, impulsado fundamentalmente por la reactivación de las instituciones laborales, fundamentalmente por el impulso otorgado a las paritarias salariales donde sindicatos y empresas discuten incrementos salariales, además de otras regulaciones que hacen a las condiciones laborales. En la rama de metales comunes el salario real aumentó un 53% entre 2001 y 2013, en maquinaria y equipo un 59% y en automotores un 58%. El año 2018, fue un año de inflexión, ya que a partir de ese año los salarios reales entraron en un camino descendente, en toda la economía, y en particular en la industria manufacturera, de la cual no se han podido recuperar hasta la actualidad.

Metales comunes:

En 2001, el salario promedio era de \$1. 412. Después de una leve disminución en 2002, los salarios volvieron a subir en los siguientes años, alcanzando un máximo de \$2.165 en 2013.

A partir de ese punto, los salarios comenzaron a disminuir lentamente, cayendo a \$1.779 en 2023.

Maquinaria y equipo:

En 2001, el salario promedio en esta rama era de \$938. Como en otros sectores, se observó una caída en 2002 con un mínimo de \$798. Sin embargo, los salarios crecieron hasta \$1.488 en 2013. Posteriormente, hubo una caída progresiva, alcanzando \$1.151 en 2023.

Automotores:

Este sector presenta un comportamiento similar. En 2001, los salarios eran de \$1.379, con una caída en 2002 a \$1.144. Hubo un crecimiento constante que llegó a su punto

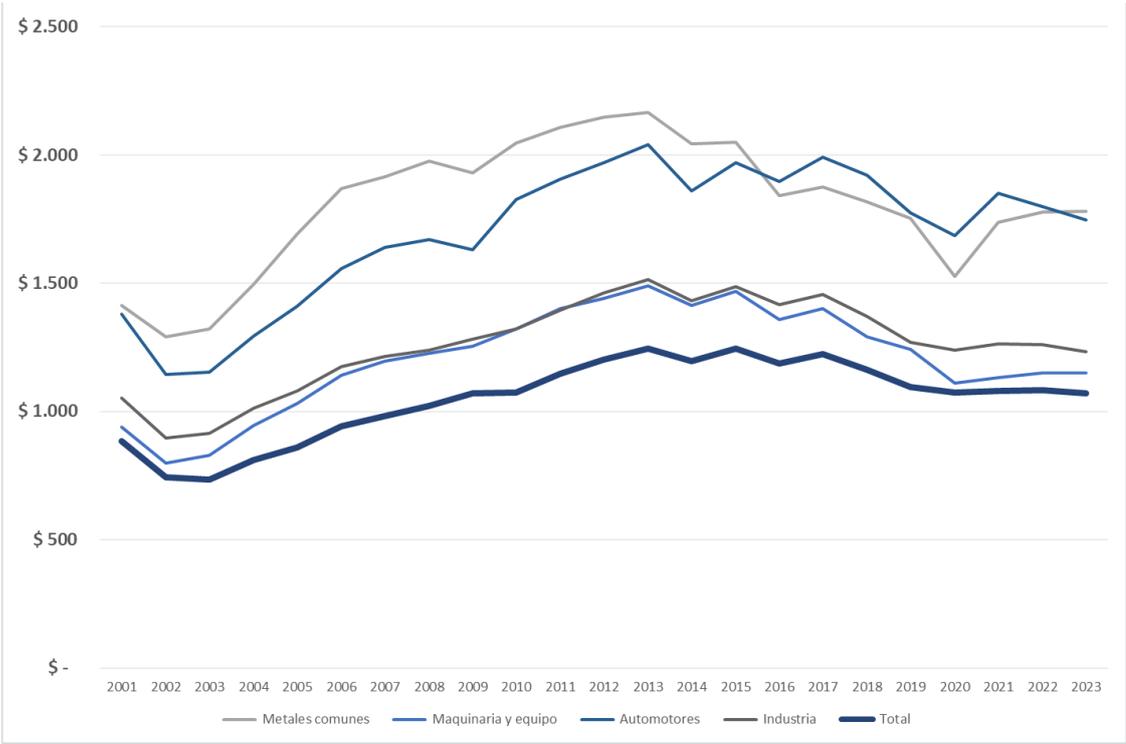
más alto en 2013, con un salario promedio de \$2.040. Sin embargo, en los últimos años ha habido una reducción, con un salario de \$1.747 en 2023.

Total:

El promedio general de todas las actividades fue de \$883 en 2001. La tendencia es similar, con un descenso en 2002, un crecimiento hasta un máximo en 2013 de \$1.246, y una disminución hasta \$1.069 en 2023.

Podemos decir entonces que la mayoría de las ramas sufrieron una caída en los salarios en 2002, seguidas de una recuperación sostenida hasta 2013. Luego se observa una pequeña reducción hasta 2015 y a partir de ahí se evidencia una reducción constante en los salarios en todas las ramas, con ligeras recuperaciones en algunos sectores, pero sin alcanzar los niveles máximos previos.

**Gráfico 6. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad. En pesos.**



Fuente: SSPEyE-MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de los registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP).

A partir de los datos exhibidos anteriormente, se puede señalar el papel que tiene la industria para la recuperación de la economía del país, siendo de vital importancia la generación de empleo, a pesar de las crisis macroeconómicas, siendo vital para la generación de una matriz productiva para un modelo de desarrollo.

Para finalizar este capítulo, cabe señalar La cantidad de puestos de trabajo en las industrias sufrieron, sin lugar a dudas, la desindustrialización de la década del '90 y la consecuente crisis de 2001-2002. Siendo este último el que presenta los valores más bajos de los últimos 25 años.

Particularmente, la industria metalmecánica y metalúrgica perdió más de 500 mil puestos de trabajo en la década del '90. Estos diez años de pérdidas consecutivas de empleo requirieron que el gobierno a partir del 2003, tuviera la necesidad de comenzar a trabajar con jóvenes sin experiencia en puestos de trabajo y formación donde se verificaban deficiencias graves en la formación y sobre todo en la capacitación tecnológica que resultan tan indispensables para la industria. Este proceso era indispensable para los fines de ampliar la oferta de trabajo en un contexto de rápido crecimiento del empleo en la industria manufacturera, que demandaba trabajadores con ciertas habilidades y conocimientos que no se encontraban disponibles en el mercado de trabajo. En la industria, habían desaparecido los pequeños talleres y no había traspaso de oficios, faltaba capacitación y la misma industria no tenía intenciones de capacitar a los trabajadores, por lo tanto, el rol de formar profesionalmente a estos jóvenes en la industria lo asume el sindicato y el Estado mediante el MTEySS. En los siguientes capítulos vamos a desarrollar con mayor extensión y profundidad estas ideas.

Esta experiencia formativa en la industria metalmecánico dado en conjunto entre el MTEySS y la UOMRA ha estado particularmente enfocada en las habilidades más básicas vinculadas a los segmentos operativos bajos y medios, donde los primeros tienen como los cursos más frecuentes, distintos niveles de soldadura, de electricidad y de tornería. En cambio, para el segundo segmento se dictan cursos de

Electrónica, Autocad, Automatización, Impresión 3D y Programación CNC, las cuales son las manifestaciones más tecnificadas. En ellas se han implementado recursos como impresoras 3D, un equipo de CNC de sobremesa, equipamiento industrial de automatización neumática, un equipo para estudio de tecnologías robóticas, kits para automatización y control PLC, un simulador de banco con CNC y software para la utilización en programación en PC, y sets de construcción de robots programables con software de automatización.

Asimismo, aunque vinculado a la rama de la metalmecánica más próxima la industria automotriz, el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) ha realizado también en este periodo un avance hacia formaciones más tecnificadas, luego de un comienzo más limitado al segmento de la reparación y el mantenimiento de automóviles y moto vehículos. A partir de 2010 ha introducido importantes innovaciones tecnológicas a nivel formativo con la incorporación de motores virtuales y simuladores didácticos, módulos de ensayo en sistema Comman Rail -sistema electrónico de inyección de combustible para motores diésel de inyección directa- (2013), impresoras 3D (2014) y consolas didácticas y kits de ensayos de tecnología láser (2016). La última referencia de gran relevancia es el financiamiento del instrumental Robotino, también de Festo, una plataforma de robots móviles para investigación y educación (2018/19).

Actualmente, en 2022, la industria Metalúrgico y Metalmecánico está avanzando en la incorporación de manera sistematizada de equipamiento vinculado a habilidades y conocimientos enmarcados en lo que se llama Industria 4.0. De hecho, se está en la última parte de evaluación de una propuesta para la zona de Bell Ville, en la provincia de Córdoba, que contempla la adquisición de un MecLab de FestoDidactic para la introducción a la Mecatrónica.

Según ha informado la UOMRA al área de FP del MTEySS, este dispositivo es un ejemplo del perfil del equipamiento que el sindicato tiene previsto incorporar a sus más de 20 sedes de formación, dependiendo también de las particularidades productivas, formativas e infraestructurales de cada caso. Sobre este tablero de la firma Festo (referente internacional en la materia) la contraparte está trabajando en la fundamentación técnica y en la exposición de las variables estratégicas que en términos de FP implica este tipo de herramental.

Como información anexa en cuanto a la parte de FP empresaria de la industria, la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA) tiene en la Línea de Formación Profesional basada en la Economía del Conocimiento, una propuesta recientemente aprobada con un perfil muy definido hacia la Industria 4.0. Para concluir, cabe destacar que actualmente la industria se encuentra en un momento de crecimiento económico que se refleja en la recuperación del empleo registrado privado, y también en el aumento de la cantidad de empresas y del Índice de Producción Industrial (IPI). Particularmente en lo que refiere a los puestos de trabajo ha logrado superar los valores anteriores a la pandemia, pero no los valores existentes desde 2011 a 2018.

## **Capítulo III- Negociación colectiva y formación profesional en la industria metalmecánico argentino, 2003-2022**

El Capítulo III aborda la evolución de la negociación colectiva y la formación profesional en la industria metalmecánica argentina durante el período comprendido entre 2003 y 2022. Este período se caracteriza por un notable fortalecimiento de la negociación colectiva industrial, impulsado por políticas gubernamentales que favorecieron un modelo centralizado de negociación, en el cual los sindicatos con personería gremial jugaron un papel crucial. Durante estos años, la negociación colectiva no solo se consolidó como una herramienta clave para la regulación de los salarios, sino que también experimentó un crecimiento significativo en términos de cantidad y alcance de los acuerdos alcanzados. Sin embargo, a lo largo de este período, se observa una preponderancia de los acuerdos salariales sobre los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), una tendencia que refleja tanto las prioridades del contexto económico como los desafíos inherentes a la institucionalización de derechos laborales más amplios. La reactivación del Consejo del Salario y las fluctuaciones en la cantidad y tipo de negociaciones a lo largo de estos años permiten entender la dinámica de las relaciones laborales en un sector clave de la economía argentina, así como la influencia del contexto político en la forma en que se estructuraron y ejecutaron estos acuerdos.

Entre 2003 a 2015 se produjo un fortalecimiento de la negociación colectiva industrial de salarios debido a que el gobierno promueve la negociación colectiva con las características del llamado modelo paradigmático (centralización industrial de la negociación colectiva, a cargo del sindicato con personería gremial y con vigencia de la ultratractividad

) y se reactiva el Consejo del salario (Pastrana y Trajtemberg, 2020).

Como se observa en la tabla 4, la cantidad total de negociaciones se incrementa exponencialmente llegando a 2038 en el año 2010. Aun así, si analizamos el contenido negociado imperan los acuerdos salariales por sobre los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) durante todo el periodo, incluso reflejándose un aumento de los acuerdos en cada año y disminuyendo la proporción de los CCT en el total. En 2015, se firmaron 103 CCT y se firmaron 1854 acuerdos durante el último año de

presidencia del kirchnerismo y en 2016, con el cambio de gobierno, se reducen las negociaciones a 1731, siendo 1677 acuerdos salariales y solo el 3,1% corresponde a CCT.

**Tabla3. Negociación colectiva (2002-2016)**

Año	Cantidad total de negociaciones	Convenios colectivos (%)	Acuerdos (%)
2002	208	41,9	58,1
2003	406	32,7	67,3
2004	348	25,3	74,7
2005	568	18,4	81,6
2006	930	15	85
2007	1027	14,4	85,6
2008	1231	8,3	91,7
2009	1331	6,4	93,6
2010	2038	6,5	93,5
2011	1864	5,7	94,3
2012	1744	3,7	96,3
2013	1699	4,1	95,9
2014	1963	5,1	94,9
2015	1957	5,3	94,7
2016	1731	3,1	96,9

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones del Trabajo, en base a Convenios Colectivos de Trabajo

Sin embargo, este aumento de la negociación colectiva no alcanza para inferir un cambio en los contenidos de flexibilización laboral. Si bien la dinámica del conflicto laboral durante los últimos 15 años se expresó en cambios en ciertos contenidos de la negociación; permanecieron, tanto en la letra de los convenios, como en la realidad de los lugares de trabajo, aspectos nodales de las condiciones impuestas por la reestructuración capitalista en los años '90. Ello puede observarse, fundamentalmente, en cuanto a la organización del tiempo de trabajo y de las tareas, así como también en relación con formas temporarias de empleo y extensión de la subcontratación.

Por su parte, el empleo no registrado se instaló como modalidad “permanente” de reducción del precio de la fuerza de trabajo, constituyendo un potente contrapeso a las posibilidades de revertir la correlación de fuerzas consolidadas en el último cuarto del siglo XX. La tasa de desempleo y de empleo no registrado caen muy rápidamente

durante los primeros años a partir de 2003, pero luego los logros resultan más modestos.

La tasa de desempleo se reduce a niveles de un dígito hacia 2006 y se sostiene en porcentajes del 8/9% hasta 2011, cuando se produce un nuevo descenso que la ubica en el orden del 6/7% desde 2011 hasta 2015. En relación con la tasa de empleo no registrado, aunque este indicador mostró mejoras muy significativas entre 2003 y 2011 cuando cayó del 50% al 34%, para mantenerse luego prácticamente sin cambios (MTESS, 2013). Por lo tanto, en el periodo siguiente el avance sobre las condiciones salariales y de trabajo se desarrolla en un mercado de trabajo en el cual las condiciones de flexibilización y precarización laboral se encuentran ampliamente extendidas (Marticorena, 2017).

En el período 2015-2019 la negociación colectiva siguió operando en un régimen de aceleración inflacionaria, pero con caída de la producción y deterioro de la calidad y nivel del empleo, en un ciclo regido por la inestabilidad macroeconómica, que dejó consecuencias sobre el estado de las relaciones de fuerza entre los actores sociales. Debido al aumento del desempleo, la reducción de tasa de asalarización, la expansión del empleo no registrado y la caída del empleo registrado privado, se produjo una baja en la cobertura de la negociación colectiva de aproximadamente 180 mil puestos de trabajo asalariados registrados en el ámbito privado. Asimismo, hubo una caída en la cantidad de convenios colectivos homologados (Pastrana y Trajtemberg, 2020).

De acuerdo con los datos provistos por el MTEySS (2022), se puede analizar los contenidos de las negociaciones de todas las actividades desde 2009 a 2021. Si bien no podemos clasificar por actividad, en consonancia con lo mencionado anteriormente durante lapsos de convertibilidad predominan las negociaciones sobre salarios y compensaciones, y con un peso menor de aspectos vinculados a las relaciones laborales, que principalmente se debieron a cláusulas de paz social, aportes del trabajador y contribuciones patronales.

En 2014 y 2015 se incrementaron las negociaciones referidas a las condiciones de trabajo, que atendían a cuestiones de categorías laborales y descripción de tareas. Esto es un punto relevante si consideramos los cambios tecnológicos y sus consecuencias no solamente en los puestos de trabajo sino también en las

capacidades y habilidades requeridas por los trabajadores. Hasta 2018 la cantidad de acuerdos por salarios siguió siendo significativa, incluso en 2017 cuando se redujo la cantidad de convenios y acuerdos firmados, pero aun así el 43% sostiene cláusulas referidas a remuneraciones.

En 2018 y 2019 aumentan las negociaciones, nuevamente acuerdos para actualizar la escala salarial, cláusulas de absorción y también en gran medida, la categoría de relaciones laborales, debido a las cláusulas de paz social, aportes del trabajador y contribuciones patronales. Particularmente, en 2019 aumentan las negociaciones sobre la crisis y más aún en 2020 y 2021 con el desarrollo de la pandemia que afecta aún más la situación económica y social del país.

En 2020 los acuerdos salariales se reducen a 745, similar al valor de 2017 (763). Sin embargo, prácticamente duplica los acuerdos y convenios, siendo de 3182 en 2020 y 1760 en 2017. Esto se debe a los acuerdos de dos categorías: relaciones laborales y crisis. Cuando se analiza el contenido negociado hacia fines de 2020, se observa que predomina las negociaciones vinculadas a las relaciones laborales, en segundo lugar, aspectos referidos a la crisis por COVID-19 y, en tercer lugar, la cuestión salarial. Para 2021, hay un aumento general de los acuerdos y convenios y se registra en todas las categorías.

**Cuadro 1. Acuerdos y convenios colectivos según contenido de las cláusulas pactadas en la industria metalúrgica 2009-2021**

Año	Salarios y compensaciones	Relaciones Laborales	Condiciones de trabajo	Medio ambiente, higiene y seguridad	Equidad de género	Pequeña empresa	Crisis	TOTAL
2009	1090	606	333	76	29	9	105	2248
2010	1689	837	402	137	32	6	34	3137
2011	1526	689	316	98	59	10	17	2715
2012	1462	701	380	85	85	12	36	2761
2013	1440	784	363	99	110	12	42	2850
2014	1564	1016	517	138	130	12	129	3506
2015	1603	1061	614	147	175	16	85	3701

2016	1403	929	369	93	146	13	114	3067
2017	763	486	272	77	82	4	76	1760
2018	1445	832	333	59	113	6	38	2826
2019	1903	1185	362	92	162	8	431	4143
2020	745	1192	181	61	72	0	931	3182
2021	1025	1580	242	115	111	1	1007	4081

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones del Trabajo, en base a Convenios Colectivos de Trabajo

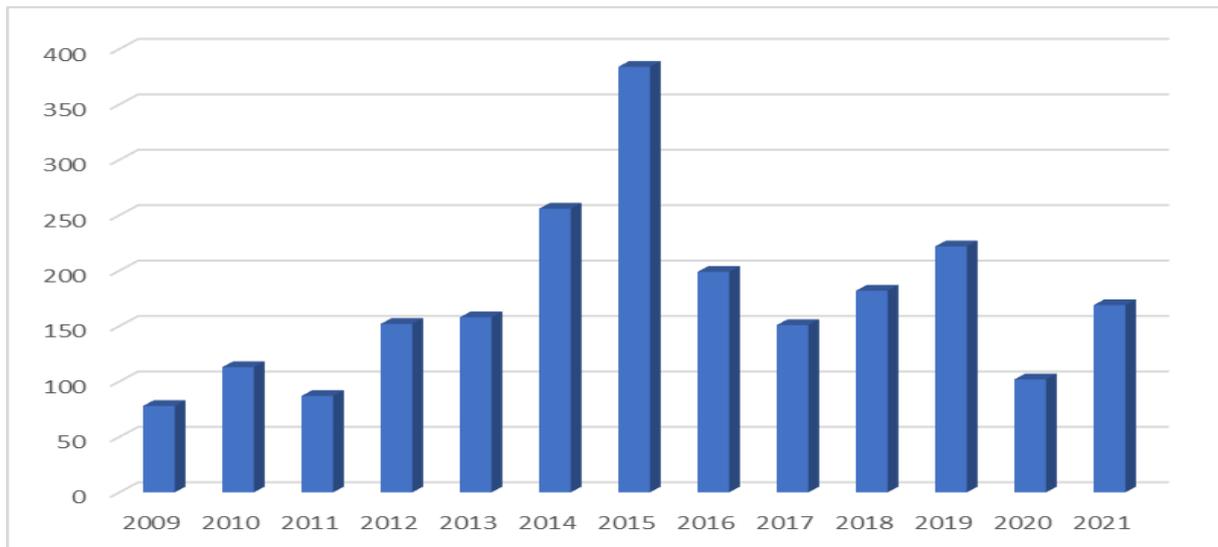
La categoría condiciones de trabajo se clasifica en los siguientes rubros:

- Capacitación
- Modalidades de contratación
- Jornada de trabajo
- Licencia anual
- Licencias especiales
- Categorías laborales y descripción de tareas
- Promociones, suplencias, reemplazos y vacantes
- Movilidad y polivalencia funcional

En la negociación colectiva de todos los industriales, se registran aspectos pactados en relación a la capacitación de los trabajadores. En relación con ello, se observa un aumento de estas cláusulas durante el periodo de pos convertibilidad, con excepción de 2011 que registra una disminución en relación con el año 2010. En 2015, alcanza el valor máximo llegando a 384 cláusulas dentro de los contenidos negociados en los acuerdos y convenios. En los años siguientes no vuelve a alcanzar este número, siendo el valor más bajo en 2020 con solo 102 cláusulas. Desde 2016, el mayor número se logra en 2019 con 222, muy por debajo de 2015.

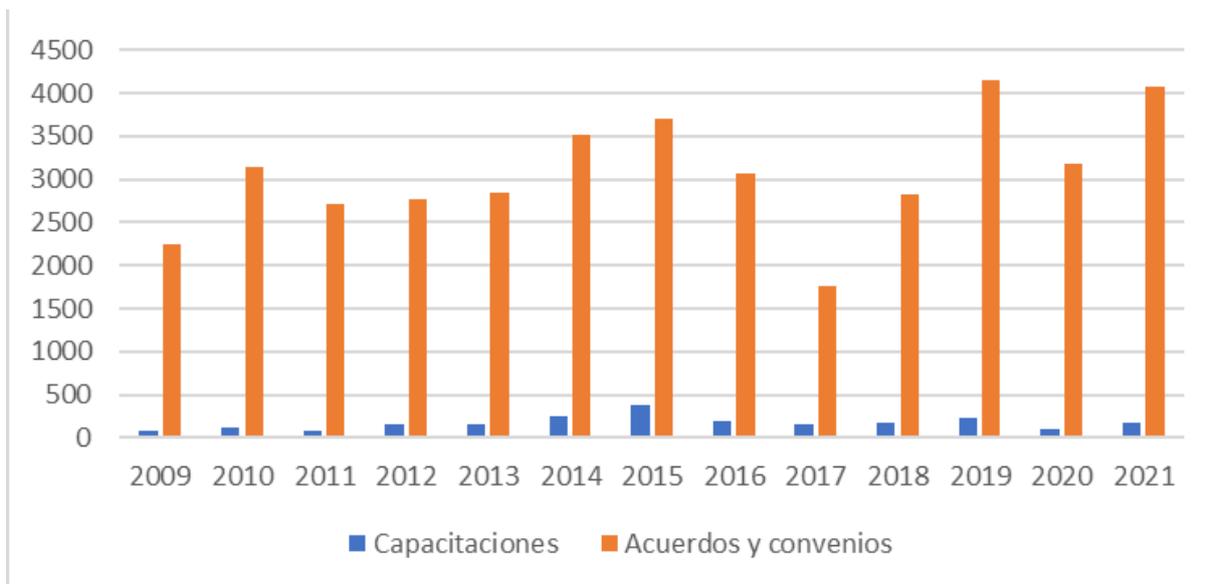
A partir del análisis efectuado, podemos realizar una comparación de las cláusulas sobre capacitación en el total de acuerdos y convenios pactados cada año. En la figura 13, se observa la poca representación de esta temática, coincidiendo con lo descrito anteriormente en lo que respecta a la baja negociación sobre condiciones de trabajo y predominando los aspectos salariales, de relaciones laborales y crisis, esta última principalmente en los últimos años.

**Gráfico 13. Acuerdos y convenios colectivos pactados con cláusulas sobre capacitación**



Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones del Trabajo, en base a Convenios Colectivos de Trabajo

**Gráfico 14. Cláusulas sobre capacitación en los acuerdos y convenios negociaciones en el periodo 2009-2021**



Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones del Trabajo, en base a Convenios Colectivos de Trabajo

Negociación colectiva en la industria manufacturera

De acuerdo a las industrias de actividad, adquiere importancia la negociación colectiva en la industria manufacturera, tanto durante los años '90 como durante la post-convertibilidad. Si bien, hasta 2007, se aprecia una disminución del peso relativo de las negociaciones manufactureras en el total sigue concentrando la mayor cantidad de negociaciones del período (ver tabla 6) (Marticorena, 2011).

**Tabla 4. Distribución de los convenios y acuerdos por sector de actividad (1991-1999; 2004-2007) (En porcentajes)**

Período	Agricultura	Minería	Industria	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio	Transporte	Est. financieros	Servicios	Total
1991-94	1,7	1,8	54,2	5,4	1,3	6,7	13,7	2,5	12,7	100
1995-99	1,4	1,1	40,8	11,9	1,9	5,6	23,5	3,7	10,1	100
2004	6,0	3,7	38,5	10,6	0,6	4,3	19,3	6,6	10,3	100
2005	2,1	2,6	37,0	6,5	0,7	4,2	25,7	5,6	15,5	100
2006	3,3	2,6	33,7	12,0	1,6	4,3	21,3	6,5	14,7	100
2007	2,1	3,5	28,1	14,1	1,6	8,3	23,9	5,4	13,0	100

Fuente: Marticorena (2011)

Además, el aumento de las negociaciones en el periodo 2003-2007 se vincula principalmente con el aumento de los acuerdos salariales frente a la negociación de convenciones colectivas de trabajo, lo cual no resulta extraño considerando que es una característica de la negociación colectiva durante lapos convertibilidad. En la industria manufacturera, de un total de 946 negociaciones celebradas entre el año 2004 y 2007, tan sólo se firmaron un total de 133 convenios colectivos de trabajo, correspondiendo el resto a acuerdos salariales (ver tabla 7). De acuerdo con Marticorena (2011), el análisis de la negociación salarial lleva a evidenciar un verdadero “rompecabezas” de sumas fijas, remunerativas, no remunerativas, aumentos del salario básico, de premios, etc.

**Cuadro 2. Negociaciones por tipo de negociación en la industria manufacturera (2004-2007). En absolutos y porcentajes.**

<b>Año</b>	<b>Acuerdo Nº</b>	<b>Convenio Nº</b>	<b>Total Nº</b>	<b>Acuerdo %</b>	<b>Convenio %</b>	<b>Total %</b>
2004	108	26	134	80,6	19,4	100
2005	175	35	210	83,3	16,7	100
2006	276	37	313	88,2	11,8	100
2007	254	35	289	87,9	12,1	100
<b>Total</b>	<b>813</b>	<b>133</b>	<b>946</b>	<b>85,9</b>	<b>14,1</b>	<b>100</b>

Fuente: Marticorena (2011)

La tabla 5 indica la cantidad de convenios y acuerdos que se firmaron por año, desde 2004 a 2021. La cantidad va en aumento desde 2004 hasta 2016, con la excepción de leves bajas en 2007, 2011, 2013 y 2015 (solo una diferencia de 10 con respecto a 2014). Aun así, por ejemplo, en 2011 y 2013 se mantienen cerca de 600 convenios y acuerdos. Esta situación se produce como consecuencia de las políticas implementadas por el gobierno que promovieron las negociaciones y la canalización de los conflictos. Particularmente, en 2016 se sostienen la misma cantidad de convenios y acuerdos que en 2015 y se manifiesta la baja más importante en 2017 donde los números pasan de ser 664 en 2016 a 349 en 2017.

En ese periodo de gobierno bajo la presidencia de Macri (2015-2019), luego de la reducción de convenios y acuerdos, estos vuelven a subir de forma drástica llegando a ser 528 en 2018 y 1006 en 2019. Al analizar las cláusulas negociadas en todos los industriales de actividad, encontramos que en 2019 al menos el 73% de los convenios y acuerdos se negociaron condiciones referidas a salarios y compensaciones; y, en segundo lugar, se trataron cuestiones de relaciones laborales como contribuciones patronales, paz social, aportes del trabajador, entre otros. En cambio, en 2020 un 67% para relaciones laborales, solamente el 42% de las negociaciones se refirieron a salarios y compensaciones, encontrando con mayor frecuencia cláusulas referidas a crisis en un 52%, como, por ejemplo, reducción de salario, de jornada, suspensiones. Todos estos aspectos tensionaron fuertemente las relaciones de trabajo durante la pandemia.

Por último, nuevamente se reducen a 627 y 657 respectivamente en 2020 y 2021, pero cabe destacar que los valores son similares a los más altos que registró la industria desde 2014 a 2016.

**Tabla 5. Convenios y acuerdos en la industria manufacturera 2004-2021**

Año	Convenio y acuerdos	Año	Convenio y acuerdos
		2014	670
2004	134	2015	660
2005	210	2016	664
2006	313	2017	349
2007	289	2018	528
2008	389	2019	1006
2009	469	2020	627
2010	622	2021	757
2011	587		
2012	649		

Año	Convenio y acuerdos
2013	596

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones del Trabajo, en base a Convenios Colectivos de Trabajo

El MTEySS (2021) realiza un relevamiento del estado de la negociación colectiva en materia de cláusulas vinculadas a las poblaciones de atención de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral (SPIML), entendiendo por tales a aquellas que traten alguna de las siguientes temáticas: Género; Diversidad Sexual; Trabajo Infantil; Adicciones; Teletrabajo y Violencia laboral. Durante 2020, las dos actividades que concentraron, en conjunto, casi el 60% de las negociaciones que incluyeron cláusulas relativas a las poblaciones de la SPIML (Tabla 9) se trata de la Industria manufacturera (31%) y de Comercio, restaurantes y hoteles (27%).

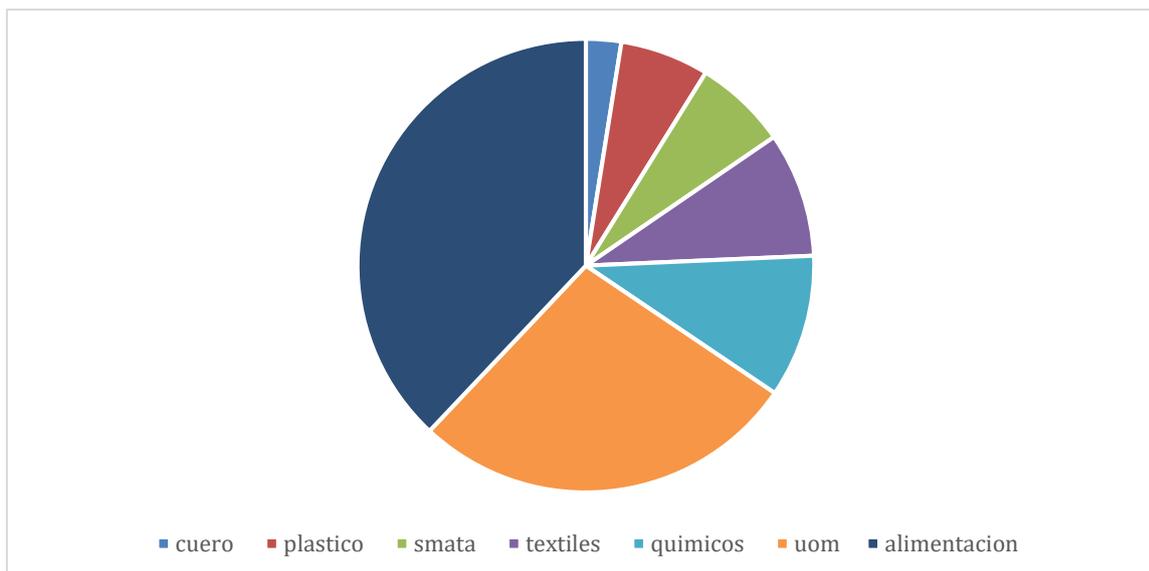
**Tabla 6. Acuerdos y convenios colectivos homologados que incluyeron cláusulas vinculadas a las poblaciones de la SPIML, durante 2020**

Rama de Actividad	Año 2020	
	Convenios y acuerdos	Convenios y acuerdos (%)
Industria	58	31%
Electricidad, gas y agua	7	4%
Construcción	5	3%
Comercio, restaurantes y hoteles	52	27%
Transporte y comunicaciones	18	9%
Finanzas y servicios empresarios	19	10%
Administración pública y enseñanza	2	1%
Salud	14	7%
Servicios sociales y personales	15	8%
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones del Trabajo, en base a Convenios Colectivos de Trabajo

En lo que respecta a la participación en el empleo de los principales convenios de la industria explican el 87 % del empleo industrial y asciende a 1.138.747 trabajadores/as, con un total de convenios de 992.074 y total industriales de 1.138.747 a diciembre del año 2021.

**Gráfico 15. Participación del empleo en los principales convenios de la industria**



Fuente: DEERT, en base a Convenios Colectivos de Trabajo, SIPA y Simplificación Registral (AFIP).

**Cuadro 3. Negociación colectiva, según tipo de cláusulas pactadas y ámbito de aplicación, IV trimestre 2020.**

Tipo de cláusulas	ACTIVIDAD		EMPRESA		TOTAL	
	Acuerdos y convenios		Acuerdos y convenios		Acuerdos y convenios	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Salarios y compensaciones	99	56%	72	28%	171	39%
Relaciones laborales	138	78%	203	78%	341	78%
Condiciones de trabajo	29	16%	36	14%	65	15%
Medio ambiente, higiene y seguridad	6	3%	24	9%	30	7%
Equidad de género	9	5%	11	4%	20	5%
Pequeña empresa	0	0%	0	0%	0	0%
Crisis	63	36%	179	69%	242	56%
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>	<b>436</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones del Trabajo, en base a Convenios Colectivos de Trabajo

Dentro de estos contenidos de mayor implementación dentro del rubro de las condiciones de trabajo han sido los de capacitación (8%) y jornada de trabajo (6%). La incorporación de cláusulas sobre capacitación se ha dado con mayor frecuencia en las actividades de la industria manufacturera (16) y del comercio (6). Se puede mencionar el acuerdo suscripto entre la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles con la Cámara de la industria, en el que se pacta una

contribución empresaria extraordinaria destinada a la realización de programas de capacitación (MTEySS, 2020).

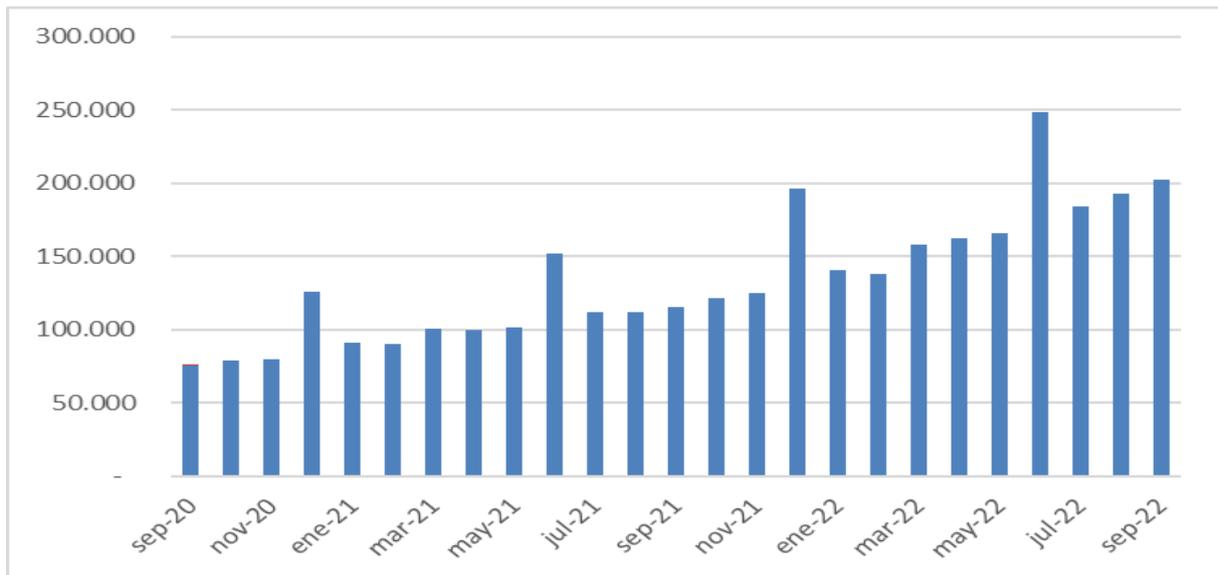
Sin embargo, en la industria metalúrgica específicamente, nunca hubo hasta el día de hoy, por medio de la negociación colectiva, cláusulas que incluyeran la formación profesional ni la reconversión laboral, el único acuerdo de negociación colectiva que incluye formación profesional en la UOMRA es un acuerdo por empresa que se hizo en Seccional Capital con la Empresa Valvol o Válvulas Worcester (tiene los 2 nombres) que incluye formación profesional con un 70 % de las horas que insuma la capacitación dentro del horario de trabajo y dentro de la empresa con los profesores puestos por el sindicato.

En lo que respecta al salario, podemos considerar su evolución en la industria durante los últimos dos años. Si bien se marcan grandes diferencias en los meses de aguinaldo en junio y diciembre, durante 2020 y 2021 se registran leves incrementos en términos nominales, pero debemos tener en cuenta la inflación que se sostiene durante todo el periodo. Aún con esta situación, en 2022 el aumento de salarios es mayor, mostrando una diferencia de \$67.053 entre enero y septiembre (ver figura 15). La paritaria de 2021 manifiesta una caída de 13,9% entre abril de 2021 y marzo de 2022 siendo que la inflación estimada en ese periodo es de 44,1%. El poder adquisitivo se mantiene estable hasta octubre, y a partir de ese mes comienza a perder ante la persistente inflación.

### *La cuestión salarial en la industria metalúrgica*

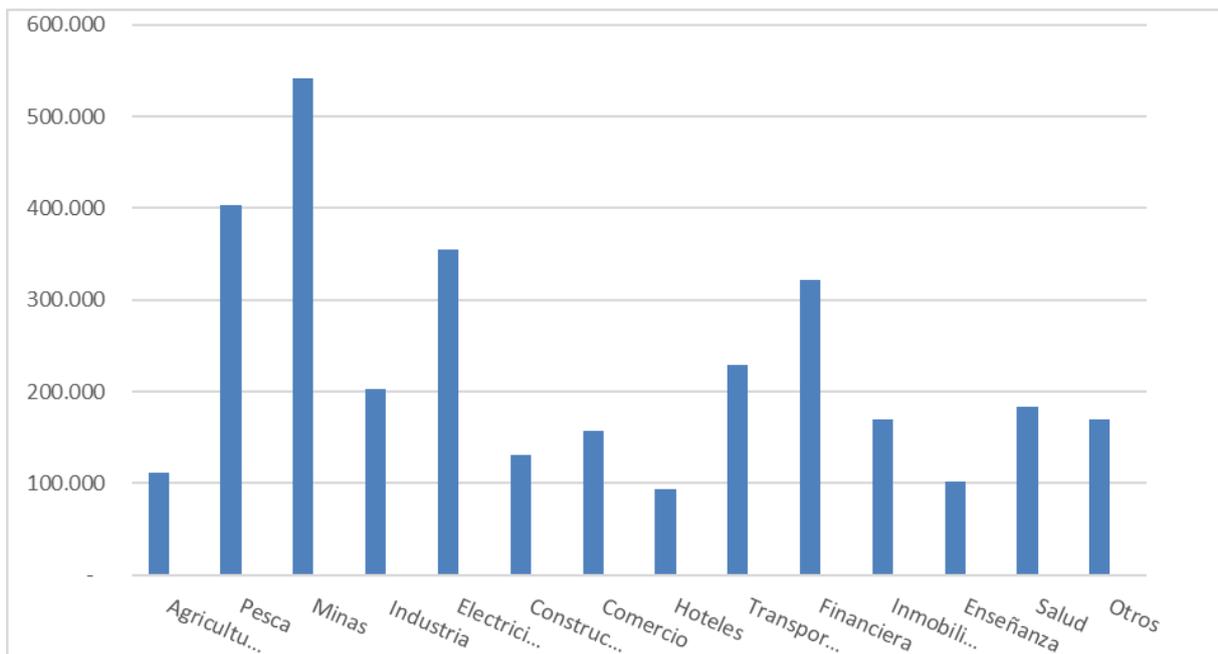
A pesar de estos incrementos en las remuneraciones, la industria manufacturera no muestra uno de los salarios más elevados cuando comparamos con el resto de las industrias de la actividad. En la figura 16, se observa en primer lugar la explotación de minas y canteras; en segundo lugar, la pesca y luego, suministro de electricidad, gas y agua; transporte, almacenamiento y comunicaciones e intermediación financiera. Estas cinco industrias poseen remuneraciones más elevadas que la industria, y en los primeros dos casos, al menos duplicando los valores.

**Gráfico 16. Evolución de las remuneraciones de la industria manufacturera**



Fuente: SSPEyE-MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de los registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP).

**Gráfico 17. Remuneraciones de los trabajadores registrados por industria de actividad**

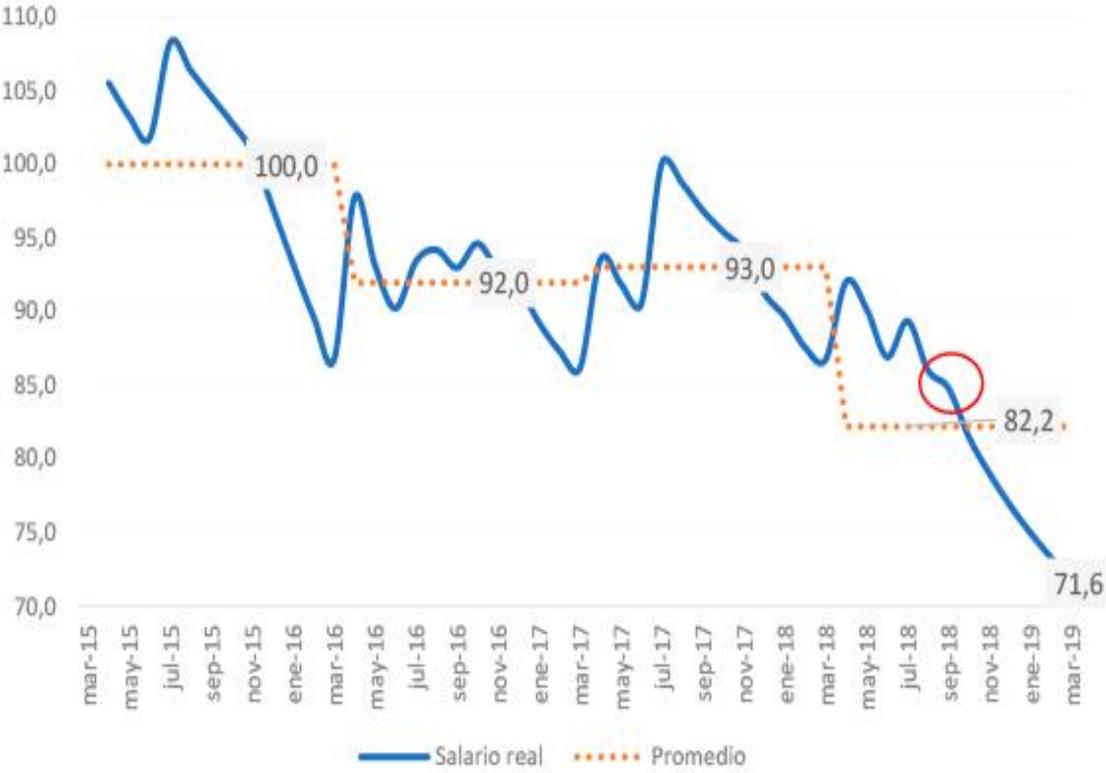


Fuente: SSPEyE-MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, sobre la base de los registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP).

Como se manifestó, unos de los ejes más importantes en la negociación colectiva son las paritarias. Si analizamos el periodo 2015-2018, podemos ver en la

figura 17 que muestra la progresión del poder adquisitivo de la categoría general operario especializado, donde se percibe una fuerte caída que en promedio en 2018 alcanza 17,8% respecto del promedio de 2015 y un punto final de la paritaria con una pérdida de 24%. Cuando se compara el promedio de la paritaria 2018/2019 en relación con el promedio de la paritaria 2017/2018, la caída es de 11,6% y de 17,5% si se toma en cuenta el último mes del ciclo paritario 2018/2019 en relación con el poder adquisitivo del último mes del ciclo paritario anterior. Además, el círculo rojo marca como el aumento de 5% acordado en septiembre prácticamente no modifica el comportamiento de la curva ya que coincide con una inflación de 6,5%, en consecuencia, sólo atenúa la caída (CEPA, 2018).

**Gráfico 18. Estimación del poder adquisitivo del salario de Operario Especializado de la industria metalúrgica (UOM). Periodo 2015-2018**

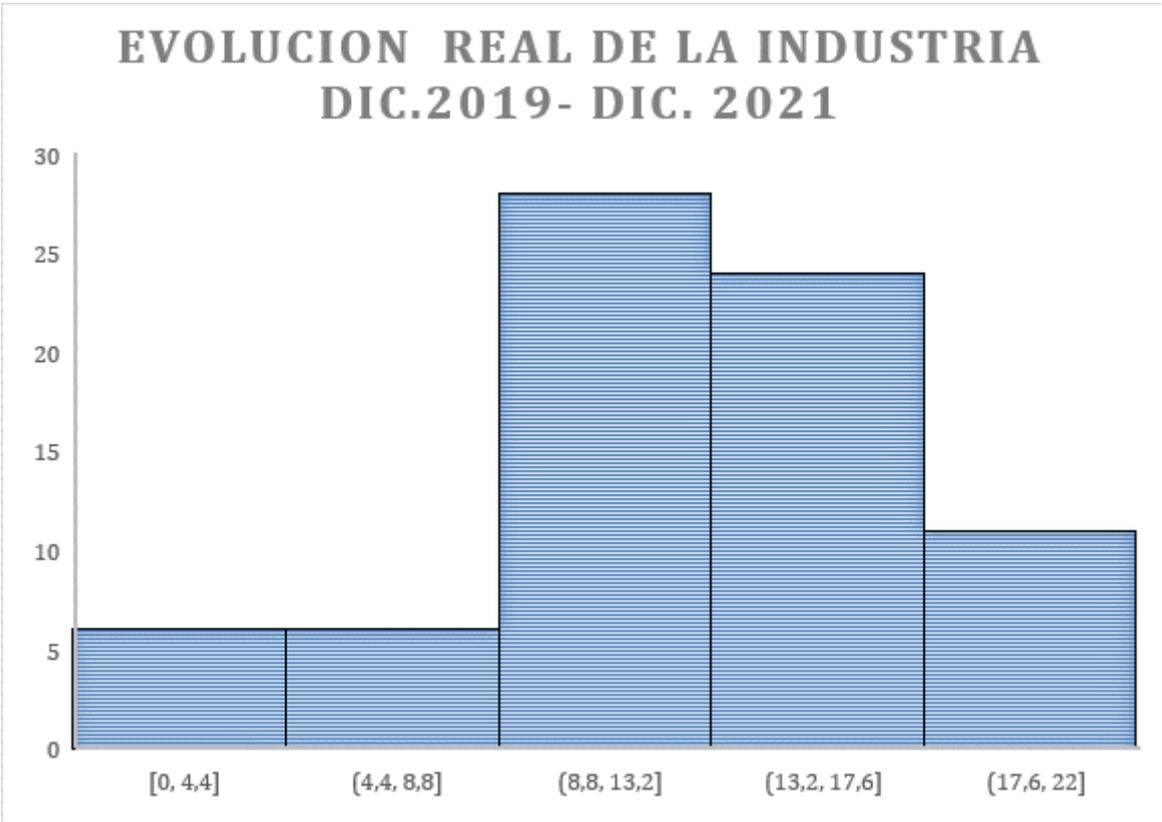


Fuente: Extraído de CEPA (2018).

El salario de la industria al mes de marzo de 2021 según datos del Ministerio de Trabajo del 2021 y a pesar de la pandemia estaban iguales en términos reales que en diciembre de 2020.

**Gráfico 19. Evolución salarial de la industria diciembre 2019-diciembre 2021**

**Evolución salarial 2019-2021**



Fuente: Extraído de *CEPA 2019-2021*

En lo que refiere a la UOM, la paritaria de la UOM logró superar la inflación durante el año 2021, pero durante los primeros meses de 2022 empieza a quedar por debajo. Para marzo de 2022, la diferencia llega a 9,1%.

**Tabla 6. Aumentos salariales en la industria metalúrgica**

Mes	Aumentos	Inflación	Diferencia en puntos porcentuales
abr-21	15%	4,1%	10,9
may-21	15%	7,5%	7,5
jun-21	15%	11,0%	4,0
jul-21	25%	14,3%	10,7
ago-21	25%	17,2%	7,8
sep-21	25%	20,3%	4,7
oct-21	35%	23,6%	11,4
nov-21	35%	27,0%	8,0
dic-21	35%	31,0%	4,0
ene-22	35%	35,3%	-0,3
feb-22	35%	39,6%	-4,6
mar-22	35%	44,1%	-9,1

Fuente: Extraído de CEPA en base a paritaria UOM e INDEC

**Tabla 7. Evolución del salario real en la industria metalúrgica**

Mes	Aumento	Cuanto “come” inflación	Cuánto le queda al trabajador
abr-21	\$6.759	\$2.053	\$4.706
may-21	\$6.759	\$3.773	\$2.986
jun-21	\$6.759	\$5.495	\$1.263
jul-21	\$12.016	\$7.162	\$4.853

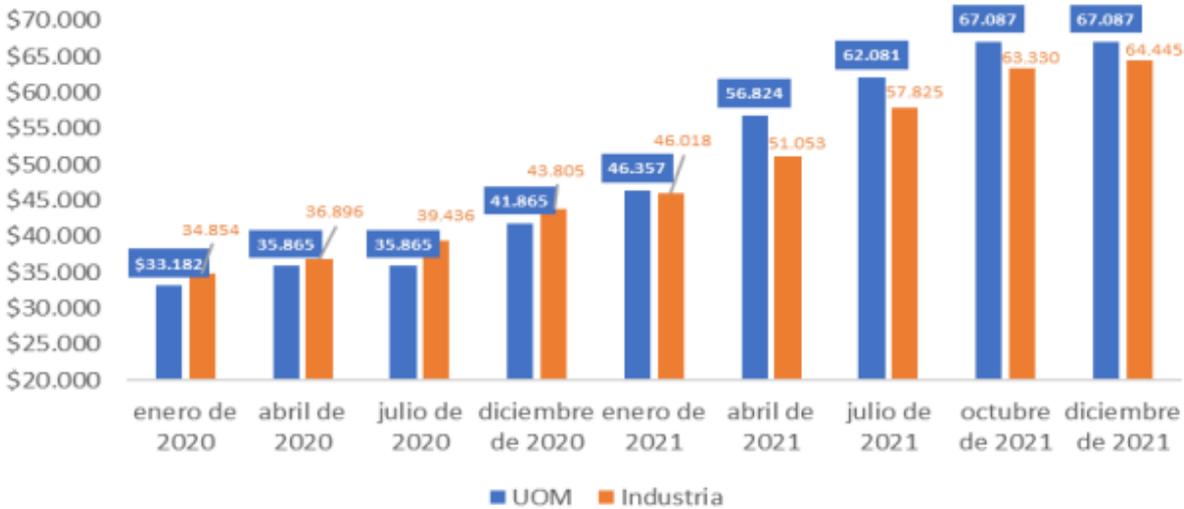
ago-21	\$12.016	\$8.765	\$3.251
sep-21	\$12.016	\$10.353	\$1.663
oct-21	\$17.022	\$11.984	\$5.038
nov-21	\$17.022	\$13.660	\$3.363
dic-21	\$17.022	\$15.635	\$1.387
ene-22	\$17.623	\$17.803	-\$180
feb-22	\$17.623	\$19.839	-\$2.216
mar-22	\$17.623	\$22.076	-\$4.453

Fuente: Extraído de MTEySS (2022)

Al efectuar una comparación entre el salario de la industria y específicamente, en de la UOM, se destaca que el salario de la industria metalúrgica se encontraba cerca de toda la demás industria, a pesar que tiene una disminución en abril y vuelve a superar el salario de la industria en los meses siguientes. Sin embargo, en enero de 2016, 2017 y 2018 sufre importantes caídas, aunque logra nuevamente acercarse al nivel industrial. A lo largo de todo el periodo analizado, desde 2015 a 2021, se observa una importante baja del salario de la UOM que, aún con leves recuperaciones, en ningún momento vuelve a alcanzar el salario de julio-octubre de 2015 (gráfico 20).

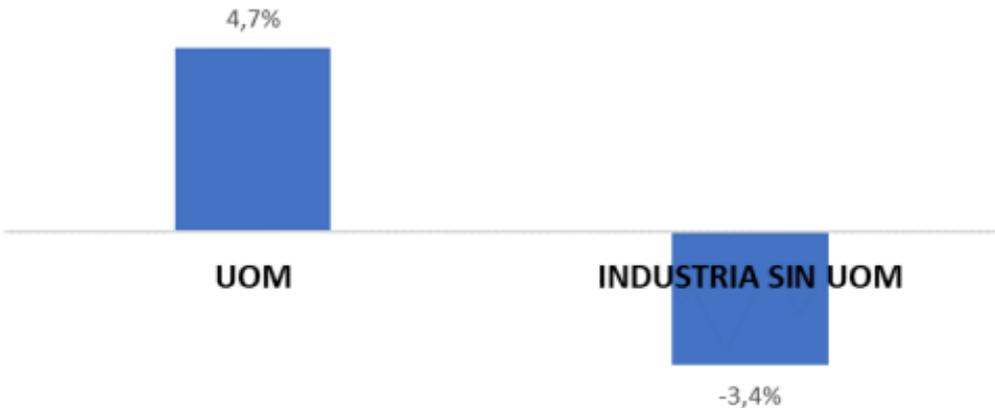
En 2020, el salario de la UOM permanece por debajo de la industria y se recupera durante 2021 encontrándose por encima (ver figura 20), hasta alcanzar en diciembre de 2021 el valor de \$67.087 contra \$64.445 de la industria. En enero se diferenció solo por \$339 y fue aumentando hasta alcanzar esa distancia de \$2.642. Por lo tanto, la recuperación de poder adquisitivo de la UOM en 2021 es mayor que la del promedio de la industria en general (ver figura 21).

**Gráfico 20. Salario conformado de UOM en comparación con el promedio industrial, enero 2020 a diciembre 2021**



Fuente: Extraído de CEPA en base a INDEC.

**Gráfico 21. Poder adquisitivo de la UOM vs. Industria**



Fuente: Extraído de CEPA en base a INDEC.

Durante el primer semestre del 2021 el salario continuó retrocediendo en términos reales poniéndole un techo a la recuperación y el proceso de recuperación económica que empezó a mostrar síntomas de agotamiento durante el primer semestre de 2021.

Como se detalla a continuación tanto el impacto de la crisis, como el proceso de recuperación, se dan de manera heterogénea entre los distintos industriales según

el mismo informe de CEPA (2021) en base a Cámara Argentina del Acero. Por ejemplo:

- La producción de acero crudo en julio 2021 presenta un crecimiento interanual del 32,2% respecto al mismo mes del 2020. Además, el acumulado al séptimo mes se halla casi a niveles pre-pandemia (2692,8 mil toneladas a julio 2021 vs 2737,4 mil toneladas a julio 2019).
- La producción de hierro primario en julio 2021 presenta un crecimiento interanual de 26,2% respecto al mismo mes del 2020. Además, el acumulado al séptimo mes supera los niveles pre pandemia (1956,5 mil toneladas a julio 2021 vs 1844,1 mil toneladas a julio 2019).
- La producción de laminados en frío en julio 2021 presenta un crecimiento interanual de 30,2% del mismo mes del 2020. Además, el acumulado al séptimo mes supera los niveles pre-pandemia (871,8 mil toneladas a julio 2021 vs 644,4 mil toneladas a julio 2019).
- La producción de laminados en caliente en julio 2021 presenta un crecimiento interanual de 34,7% respecto al mismo mes del 2020. Además, el acumulado al séptimo mes supera los niveles pre pandemia (2710 mil toneladas a julio 2021 vs 2468 mil toneladas a julio 2019).
- Los acumulados a julio 2021 de hierro primario, acero crudo, laminados en caliente y laminados en frío superan o alcanzan a los acumulados a julio 2019.
- Los datos parciales del 3er trimestre de 2021 arrojan un crecimiento interanual del 98% en la producción de tubos sin costura. El consumo aparente ya superó en un 85% al del año pasado y todavía quedan 4 meses de 2021, motorizado principalmente por el consumo interno.
- La producción automotriz en agosto registró una suba del 20,1% respecto de julio y un incremento del 48,5% con relación a igual mes del año anterior. Comparando con respecto al 2020 se registró un aumento del 97,5% en el acumulado.

## **Capítulo IV-**

# **Formación profesional industrial. El caso de Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA)**

El Capítulo IV examina el papel de la Formación Profesional (FP) en la industria metalúrgica argentina, centrándose en el caso de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA). A lo largo de la historia, la FP en Argentina ha sido un pilar clave para el desarrollo de competencias laborales, adaptándose a los vaivenes del contexto económico y político del país. La UOMRA ha jugado un rol destacado en este proceso, promoviendo la capacitación como una herramienta para mejorar las condiciones de empleabilidad y asegurar la competitividad de la industria metalmeccánica. En este capítulo, se analizarán los actores y políticas que han dado forma al sistema de FP, evidenciando cómo la colaboración entre diferentes niveles gubernamentales y actores sociales ha sido esencial para la implementación de programas que responden a las necesidades del sector productivo. Se abordará también la importancia de la FP como motor de cambio social y económico, resaltando su impacto en la vida de los trabajadores y en la evolución de la industria metalúrgica en Argentina.

### *Actores y políticas de la FP*

El sistema de Formación Profesional en Argentina estuvo basado en una construcción colectiva con avances y retrocesos según el modelo económico y político del momento, pero que se mantiene vigente hasta la actualidad; orientado mayoritariamente a la recuperación de los puestos laborales y con un fuerte eje en el fortalecimiento de las competencias laborales. Si bien existen diversos debates respecto a la FP y las argumentaciones son disímiles, nadie puede negar que la

escolaridad y la formación son factores fundamentales del cambio social y del mejoramiento personal.

Un factor fundamental es la vinculación que se da entre los Ministerios Nacionales, los organismos provinciales, locales y los distintos actores del mundo del trabajo. Como vemos interactúan el mundo formativo, productivo, tecnológico y del trabajo en general, donde hay tres grandes actores: el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo Productivo; que articulan políticas diferentes, pero son fundamentales para la formación profesional y la reconversión laboral y productiva.

El MTEySS fortalece la institucionalidad dentro del mundo del empleo y el trabajo para lo cual en el año 2011 crea el Sistema Nacional de Formación Continua que incluye la formación profesional, las normas de competencias laborales, la normalización, fortalecimiento institucional y certificación de la calidad de acuerdo con IRAM. También dando origen a los Consejos Industriales de Certificación de Competencias donde los actores definen anualmente las políticas de gestión y desarrollo de los dispositivos.

Desde la Secretaría de Empleo se plantea un eje estructurante que asume el enfoque de competencias, cuyo núcleo tiene que ver con la certificación de competencias (se estandarizan los saberes vinculados a un oficio), se impulsa la calidad de las instituciones a través de la evaluación y asistencia financiera a estas instituciones, dando cuenta de todo un dispositivo para construir un sistema de formación continua. Además, se articula muy fuerte con los industriales del mundo del trabajo para generar una oferta adecuada generando instrumentos de financiamiento para que organizaciones externas o internas al mundo productivo lleven adelante la formación profesional.

En segundo lugar, el Ministerio de Educación contempla un registro de instituciones, el catálogo nacional, las certificaciones, la homologación de títulos, la cuestión curricular a través de los marcos de referencia para lograr homologar los cursos. En tercer lugar, el Ministerio de Desarrollo Productivo que ya en el artículo 48 de la Ley 26.058 mencionaba que el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción estaría integrado por personalidades de destacada y reconocida actuación en temas de educación técnico profesional, producción y empleo, y en su

conformación habría representantes del Ministerio de Economía y Producción, entre un conjunto de actores y representantes de diferentes ámbitos.

El programa de Entrenamiento Para el Trabajo (EPT) línea entrenamiento en la industria privada fue creado por el Ministerio de Producción y Empleo en 2006 que tenía el objetivo de “mejorar las condiciones de empleabilidad de trabajadores/ as desocupados/as mediante el desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y acciones de tutoría tendientes a enriquecer sus habilidades y destrezas” (Art. 2, Res. 708/10) y en 2010 se establece el Entrenamiento Para el Trabajo (EPT), línea Industria Público, Instituciones sin fines de lucro (Carcar, Fainstein y Miranda, 2019).

En 2016, el Ministerio de Producción y Trabajo creó el Programa Nacional de Transformación Productiva (PNTP) con posteriores modificaciones en 2018 dependiente de la Secretaría de Integración Productiva de dicho Ministerio y tuvo por objeto realizar una planificación estratégica para el desarrollo y la transformación productiva diseñando sistemas de información y análisis para el diseño y gestión de las políticas de desarrollo productivo, como así también entender en la elaboración de los regímenes de promoción y protección de actividades económicas y de los instrumentos que los concreten, así como en la ejecución y fiscalización de los mismos.

Una parte fundamental de este programa es “el componente del empleo” en función de apoyar la reinserción laboral de aquellos trabajadores afectados por procesos de reconversión productiva en las empresas. Estos procesos, sin lugar a dudas, deben ser acompañados por la capacitación laboral, la producción y la tecnología generando políticas para asegurar los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando la promoción y el fomento del trabajo decente.

Aquellas empresas con dificultades competitivas y/o productividad declinante que requieren mejorar sus procesos o tecnología, modificar y/o desarrollar nuevos productos, o re direccionar su actividad y/o integrarse a otra u otras empresas con el objeto de potenciar su desempeño se denominan “Empresas de Transformación Productiva”, y “Empresas Dinámicas” a aquellas empresas que realizan actividades productivas con capacidad genuina de competir en el mercado interno e internacional y de generar empleos de calidad.

El PNTP otorga beneficios financieros y/o crediticios, prestaciones dinerarias y/o el otorgamiento de garantías a las empresas beneficiarias; y asistencia técnica y profesional para el diagnóstico y/o la evaluación y/o mejora de un proyecto de transformación, y para un proyecto de expansión productiva (Proyecto de Inversión). A su vez, realiza prestaciones dinerarias a trabajadores para atender su situación de desempleo y para apoyar su reinserción laboral y formación profesional a fin de mejorar sus competencias laborales y condiciones de empleabilidad.

Recientemente el Ministerio de Desarrollo Productivo ha lanzado el Plan de Desarrollo Productivo Argentina 4.0, generando programas para impulsar la adaptación de la Industria Nacional al Paradigma 4.0 y promover el desarrollo de soluciones tecnológicas 4.0 en el país, a partir del financiamiento para la infraestructura y la capacitación. A través de este plan, el gobierno nacional destinará más de \$50 millones para fortalecer la Red de Centros Tecnológicos de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA), dedicados a la prestación de servicios de industria 4.0.

Para fortalecer la Formación Profesional en todo el país, el Ministerio de Educación y el INET han desarrollado distintas acciones y programas:

- Las Becas Progresar Trabajo, a través de las cuales se fomenta la educación y capacitación para el mundo laboral para personas de 18 a 40 años.
- La Dirección de Educación, Trabajo y Producción del INET, creada ante la necesidad de vincular el sistema educativo técnico con el socio productivo. Bajo su órbita, se realizan mensualmente Mesas Federales de Formación Profesional para tratar temáticas exclusivas del nivel.
- El Instructorado de FP destinado a capacitar a personal para que se desempeñen en Formación profesional inicial y continua, y en Capacitación laboral.
- La Red Nacional de Aulas Talleres Móviles, implementada en 2014, lleva cursos a todos los rincones más remotos a través de estructuras transportables que reproducen las condiciones de un aula taller tradicional trasladadas en tráileres.

## *Nuevas exigencias y competencias*

El corolario sobre la interdependencia entre políticas de desarrollo productivo y políticas de formación de recursos humanos que tradicionalmente han sido ámbitos de política separados es que deberán convertirse gradualmente en ámbitos de política integrados. En un sentido muy práctico y concreto esta visión demanda articulación y alineamiento entre el mundo de la educación y de la formación profesional y sus instituciones y el mundo de las políticas de desarrollo productivo incluyendo sus respectivas instituciones y las empresas.

Se requiere coordinación y cooperación efectiva entre las instituciones y las empresas para lograr resultados en términos de crecimiento, productividad y empleo. La reinención de las instituciones para la coordinación y la participación de todos los agentes relevantes es central. Las instituciones deben promover la inclusión social y productiva, y ser guiadas por principios de gestión “experimentalistas” para descubrir e identificar los problemas en tiempo real, y ofrecer soluciones flexibles y adaptables.

América Latina cuenta con una larga tradición en la planificación y ejecución de programas de formación profesional desde instituciones públicas especializadas; y en muchos países ya ha emergido una oferta privada que ha venido creciendo en los últimos años. A esto se suma, que las empresas en varios industriales generan sus propios programas de formación en el empleo y algunas intervienen activamente en procesos de facilitación del primer empleo o de formación con programas de aprendizaje en alternancia.

Por lo tanto, es preciso avanzar en la identificación y anticipación de la demanda por nuevas habilidades y competencias. Una de las formas de incidir en el tamaño y disminución de las brechas de competencias es incorporando mecanismos de anticipación que permitan modificar los programas de formación profesional de acuerdo con los cambios que surjan de la configuración empresarial, tecnológica y ocupacional. Estas metodologías sirven para facilitar la identificación de las nuevas competencias de tipo socio-emocional y técnico que acompañan los requerimientos ocupacionales en varios industriales de la economía.

En los debates y conversaciones que se han venido desarrollando en los diálogos nacionales como parte de la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo lanzada

por el Director General de la OIT, las exigencias en materia de competencias y habilidades en los trabajos del futuro y la necesidad de desarrollar mecanismos de anticipación y previsión de las nuevas demandas han tenido un papel prominente.

Las Instituciones de Formación Profesional (IFP) deberían realizar más estudios de anticipación de la demanda y desarrollar capacidades de adaptación y cooperación en tiempo real con la industria productivo. Ante este escenario, si bien el uso de metodologías de previsión de nuevas competencias por las IFP se está empezando a generalizar, su cobertura todavía es incipiente. La OIT a través de Cinterfor ha desarrollado un programa de capacitación (2012-2015) que ha permitido a las instituciones de formación de 16 países de la región desarrollar capacidades para elaborar estudios prospectivos de la demanda en los últimos años.

La educación y el aprendizaje como posibilidades permanentemente abiertas significan una respuesta a las nuevas exigencias tales como el rápido advenimiento de nuevos conocimientos, la velocidad de la innovación, el cambio tecnológico y sus consecuencias prácticas en el mundo del trabajo, por lo tanto, nuestro eje de investigación se centrará en la evolución de los cursos de formación profesional del MTEySS, el anticipo de demanda centrado en las nuevas tecnologías y las industrias 4.0 desde el 2003 hasta la fecha para poder registrar de dónde venimos y hacia dónde vamos en términos de formación de nuevas tecnologías e industrias 4.0 para la reconversión laboral y productiva del país.

En este contexto, es fundamental considerar el rol del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), que ha sido un actor clave en la planificación y coordinación de la oferta de Formación Profesional (FP) en Argentina. El INET ha trabajado en estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y otras instituciones, diseñando programas que se alinean con las necesidades emergentes del mercado laboral y la evolución tecnológica. Desde su creación, el INET ha promovido la modernización de la oferta educativa, enfocándose en el desarrollo de competencias técnicas y socioemocionales que son cada vez más demandadas en la industria.

Además del INET, la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA) ha jugado un papel determinante en la oferta de FP para sus afiliados y para la comunidad en general. La UOMRA ha desarrollado una red de centros de

formación profesional que ofrecen cursos especializados en áreas como la metalmecánica, la automatización industrial y las nuevas tecnologías aplicadas a la producción. Estos centros no solo buscan mejorar la empleabilidad de los trabajadores metalúrgicos, sino también preparar a los jóvenes para su inserción en el mercado laboral, adaptándose a las exigencias de la industria 4.0.

La oferta de FP de la UOMRA está diseñada para responder a las demandas específicas del sector metalúrgico, lo que incluye la actualización constante de sus programas de formación en función de los avances tecnológicos y las nuevas prácticas productivas. La pertinencia de estos programas radica en su capacidad para reducir la brecha entre las habilidades disponibles en el mercado laboral y las necesidades reales de las empresas, contribuyendo así a mejorar la competitividad de la industria metalmecánica argentina. La formación profesional requiere tomar una centralidad en la discusión de las relaciones laborales:

*“El desafío mayor consiste en que la formación profesional no se estructure en la empresa de acuerdo a un sistema articulado exclusivamente en base a la relación entre ésta y el trabajador individual. En tal esquema, lo más probable es que la formación se diseñe e imparta tomando en cuenta sólo los intereses del empleador, al no existir una organización colectiva que presione y negocie a favor de las y los trabajadores, y que estos últimos entren en una lógica de competencia entre ellos mismos.*

*El papel del sindicato en este sentido, consiste justamente en plantear y defender una concepción y una política de formación profesional que no sólo sirva a los objetivos de la empresa, sino también a los intereses y necesidades de las y los trabajadores, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y negociando la forma en que los trabajadores se beneficiarán de las mejoras y ganancias que la empresa obtendrá a partir de una mayor calificación del personal”<sup>2</sup>.*

Por tal motivo, a la formación profesional es un factor esencial para la democratización de las relaciones laborales, ya que habilita al nucleamiento gremial, permite la circulación de valores y pone en tensión la exclusividad del saber productivo

---

<sup>2</sup>Gándara, G. (2013): Sindicalismo y Formación Profesional: los términos de una relación indivisible, RedEtis. Tendencias en Foco N° 23. UNESCO, Disponible en [http://www.redetis.iipe.unesco.org/tendencias\\_type/las-relaciones-entre-escuelas-y-empresas-un-camino-con-nuevos-desafios-en-america-latina/#.WhBc\\_1XiaUs](http://www.redetis.iipe.unesco.org/tendencias_type/las-relaciones-entre-escuelas-y-empresas-un-camino-con-nuevos-desafios-en-america-latina/#.WhBc_1XiaUs)

al ser incorporada a la negociación colectiva (Casanova, 2003). A continuación, se realiza un breve estado de situación de la formación gestionada por los gremios ASIMRA y UOM.

#### *-ASIMRA*

El gremio se constituye con personería gremial N° 329 en 1959, como representante sectorial de los capataces y supervisores de la industria metalmeccánica Incorporándose a la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET) en 1964, y luego a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) en 1989, actualmente se encuentra inserta en INDUSTRIALL Global Unión, además de continuar adherida a la CGT.

En lo que respecta a la formación por parte del gremio, él no cuenta con un gran repertorio de oferta formativa vinculada al sector aquí estudiado. Si bien ya en 1975 se crea la Escuela Sindical de Capacitación, brindando cursos y capacitaciones en Relaciones del Trabajo e Higiene Laboral, es en 1979 cuando se crea el Instituto Superior de ASIMRA. Brindando diversos cursos presenciales y a distancia, el instituto a su vez presenta una oferta formativa con títulos oficiales en las carreras terciarias de Técnico Superior en Gestión Ambiental y Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### *- UOM:*

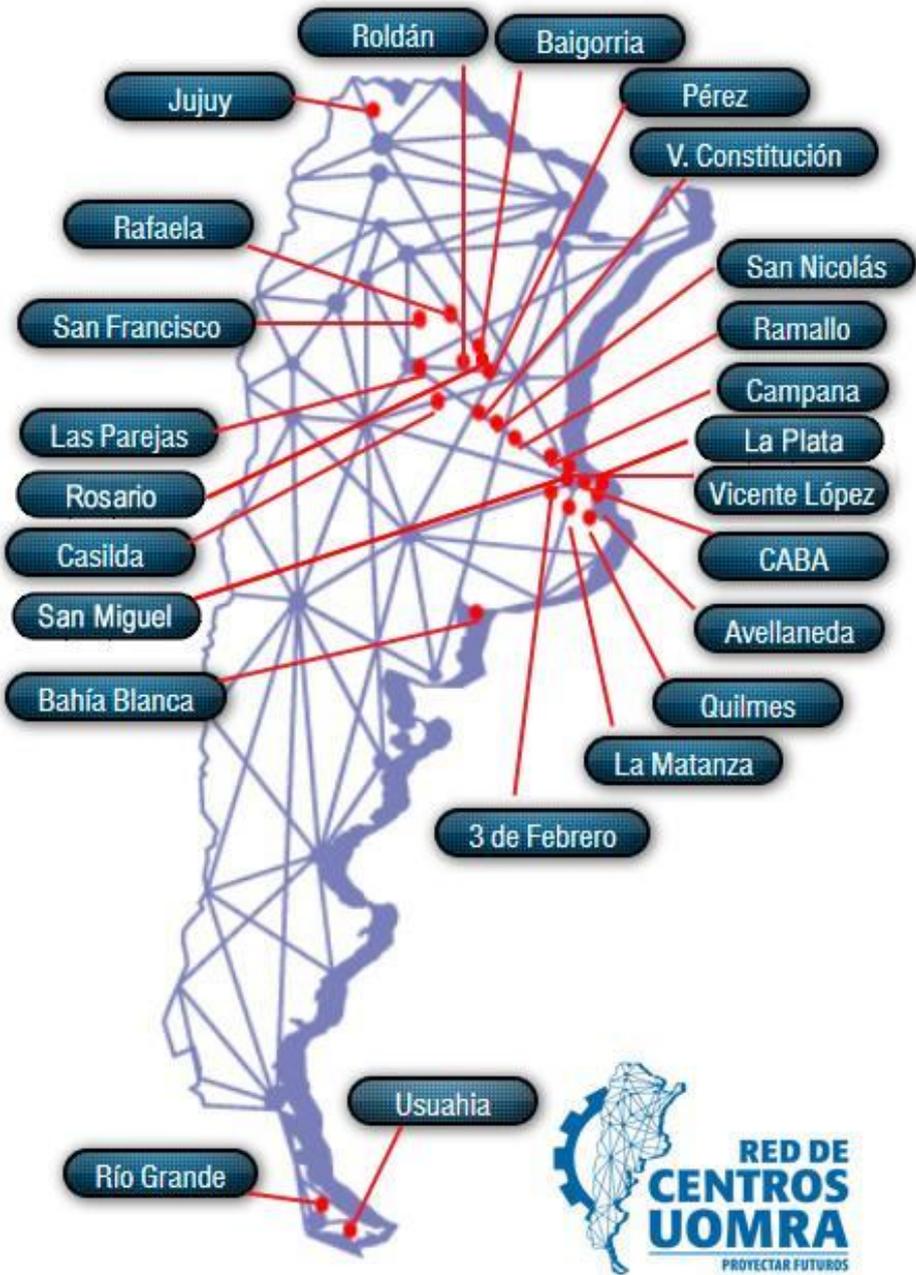
Con una oferta formativa mayor y más distribuida a nivel nacional, la UNIÓN OBRERA METALÚRGICA de la REPÚBLICA ARGENTINA desarrollo la **Red de Centros UOMRA**, en los cuales el gremio desarrolla sus Centros de Capacitación Laboral y Formación continua de las diversas seccionales.

La misión institucional de la red se encuentra plasmada en el siguiente apartado:

“El sector demanda una formación profesional específica que permita en primer lugar elevar los niveles de calificación, reforzando un sector en constante evolución.

Es necesario, además, el desarrollo de saberes - hacer tecnológicos, determinados por el grado de sofisticación tecnológica de los equipamientos y por la integración creciente de las nuevas tecnologías de producción.

En igual sentido se destacan las calificaciones asociadas al mantenimiento de equipamiento y la adopción de comportamientos adecuados a las normas de medio ambiente, higiene, salud y seguridad en el trabajo”.



Fuente: Extraído de <http://www.redcentrosuomra.org/>

En lo que refiere a la formación vincula al sector mecánico-metalmecánica, la UOM ofrece los siguientes cursos de formación<sup>3</sup>:

### **Máquinas Herramientas**

- Tornero
- Fresador
- Mecánico de Máquinas-Herramientas

### **Soldadura**

- Soldador

### **Mecánica**

- Lubricación
- Interpretación de Planos
- AUTOCAD
- Alineación de ejes y rodamientos
- Mediciones Mecánicas
- Operador Metalúrgico

Específicamente en la Provincia De Buenos Aires el gremio cuenta con los siguientes centros de formación: Instituto, Centro de Formación Profesional N° 406 de La Matanza, Centros de Capacitación Laboral y Formación Continua 'Fray Luis Beltrán' en la localidad de Ramallo, Instituto Tecnológico 'Rafael de Aguiar' en San Nicolás y el Centro de Formación Profesional N° 405 UOM Campana.

Por otra parte, la articulación entre el INET, el MTEySS y la UOMRA representa un modelo exitoso de cooperación interinstitucional, en el cual se han podido alinear políticas educativas con las demandas productivas. Este esfuerzo conjunto ha permitido la creación de un ecosistema de formación que no solo responde a las

---

<sup>3</sup>Extraído de <https://reddecentros.uom.org.ar/cursos/index.html>

necesidades actuales, sino que también anticipa las futuras, mediante la implementación de metodologías prospectivas y estudios de anticipación de demanda.

Es crucial destacar que la formación profesional en la industria metalmecánica no es un fin en sí misma, sino una herramienta estratégica para la inclusión social y el desarrollo económico. La FP, especialmente en sectores tan dinámicos como el metalúrgico, es esencial para asegurar que los trabajadores puedan adaptarse a los cambios en el mercado laboral, manteniendo su empleabilidad y contribuyendo al crecimiento sostenible de la economía. Este capítulo, por lo tanto, se enfoca en analizar cómo la oferta de FP desde el 2003 hasta la actualidad ha evolucionado para enfrentar los desafíos del presente y del futuro, con un enfoque particular en la industria metalmecánica y la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las nuevas realidades productivas.

## Conclusiones

La industria Metalúrgica y de la Metalmecánica son muy importantes para el crecimiento y desarrollo del país siendo de fundamental importancia en la economía Argentina, con una presencia significativa en el total de la industria transformadora, ya sea por el nivel de empleo como por la cantidad y calidad de las empresas que lo componen.

Dicha industria requiere una formación profesional particular que permita elevar los niveles de calificación debido a que es una industria en constante evolución. Siendo de fundamental importancia el desarrollo de saberes – hacer tecnológicos, determinados por el grado de sofisticación tecnológica de los equipamientos y por la integración creciente de las nuevas tecnologías para la producción. También son de suma importancia para la industria, las calificaciones asociadas al mantenimiento de equipamiento y la adopción de comportamientos adecuados a las normas de medio ambiente, higiene, salud y seguridad en el trabajo.

Desde 2003, la decisión del gobierno nacional fue jerarquizar el empleo colocándolo en el centro de las políticas públicas. De esta manera, se orientó a la creación de empleo productivo y protegido, ubicando al trabajo como núcleo central para la inclusión social, para la mejora de ingresos y el acceso a derechos. En este sentido, no solo se crearon acciones y programas, sino que el Estado ocupó un rol primordial definiendo y articulando las políticas económicas y laborales para la instalación de un patrón de crecimiento orientado a la producción nacional y el empleo.

A fines de ese mismo año se puso en marcha el Plan Integral para la Promoción del Empleo, creándose la Red de Oficinas de empleo a nivel nacional para la intermediación laboral y el fortalecimiento de prestaciones de capacitación y empleo, creándose así el sistema de formación continua que descansa en el diálogo social de los actores del mundo del trabajo, cámaras, empresas, sindicatos, trabajadores e

instituciones de formación que asumen compromisos vinculados al desarrollo estratégico industrial para la definición de perfiles y niveles de calificación requeridos para los puestos de trabajo y en ese marco, se puso en marcha la Red Nacional de Instituciones para la Formación Continua entre otras políticas.

La Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA) ha desempeñado un papel crucial en la historia laboral y sindical del país, particularmente en la representación y defensa de los derechos de los trabajadores de la industria metalmeccánica. Fundada en 1943, la UOMRA surgió en un contexto de creciente industrialización en Argentina, donde la metalurgia se consolidaba como uno de los sectores más dinámicos y estratégicos de la economía nacional. La pertinencia de la UOMRA no solo radica en su capacidad para articular y organizar a los trabajadores del sector, sino también en su influencia en la configuración de políticas laborales y en la negociación colectiva a lo largo de las décadas.

El recorrido histórico de la UOMRA está intrínsecamente vinculado al desarrollo de la industria metalmeccánica en Argentina. Durante la primera mitad del siglo XX, este sector experimentó un crecimiento significativo impulsado por políticas de sustitución de importaciones y un fuerte impulso estatal hacia la industrialización. La metalurgia, comprendida dentro del sector metalmeccánico, abarca una amplia gama de actividades que van desde la producción de insumos básicos como el hierro y el acero, hasta la fabricación de maquinarias y equipos de alta tecnología. Este crecimiento acelerado generó la necesidad de una organización sindical capaz de representar los intereses de los trabajadores en un sector caracterizado por su complejidad técnica y su relevancia económica.

La UOMRA se consolidó rápidamente como uno de los sindicatos más poderosos de Argentina, no solo por su gran número de afiliados, sino también por su capacidad para influir en las políticas industriales y laborales del país. Desde su creación, la UOMRA ha participado activamente en la negociación colectiva, logrando importantes conquistas en términos de salarios, condiciones de trabajo y beneficios sociales para los trabajadores metalúrgicos. Estas conquistas no solo han mejorado la calidad de vida de los trabajadores del sector, sino que también han contribuido a la estabilidad y competitividad de la industria metalmeccánica en el mercado internacional.

La justificación de la pertinencia de la UOMRA también se encuentra en su rol en la defensa de los derechos laborales en contextos de crisis económica y transformación tecnológica. A lo largo de su historia, la UOMRA ha enfrentado desafíos significativos, como la reconversión industrial durante la década de 1990 y la posterior crisis económica de 2001. En estos momentos críticos, la UOMRA no solo

mantuvo su relevancia como representante de los trabajadores, sino que también adoptó estrategias para adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral, promoviendo la capacitación y la actualización tecnológica como medios para preservar el empleo y mejorar la competitividad del sector.

La pertinencia de la UOMRA en el contexto de la industria metalmeccánica argentina está profundamente arraigada en su capacidad para adaptarse y evolucionar junto con el sector. A través de su historia, la UOMRA ha demostrado ser un actor clave en la defensa de los derechos laborales y en la promoción de un desarrollo industrial sostenible y equitativo. Su influencia en la negociación colectiva y en la FP subraya la importancia de contar con organizaciones sindicales fuertes y proactivas en un entorno económico cada vez más complejo y competitivo.

La misma pretende ser un aporte para investigaciones futuras en cuanto a los debates sobre el futuro del trabajo y el trabajo del futuro en Argentina, teniendo en cuenta como estaba preparada la fuerza productiva de la industria del sector metalmeccánico para la III y IV revolución Industrial. Entendiendo a la Industria y en especial al sector metalúrgico y metalmeccánico como factores fundamentales de la inserción laboral para generar trabajo decente.

Como sabemos en la Industria Argentina y en especial en este sector, coexisten estrategias y modelos de producción muy heterogéneos que se fueron transformando e impactando a los procesos, políticos y económicos diferentes, en este marco de avances y retrocesos, sigue pendiente el desafío de sentar las bases para un desarrollo económico y social sustentable tanto en lo productivo a largo plazo para volver a colocar la industria y la formación de la fuerza productivas como motores de la economía en un mundo de crecientes cambios tecnológicos .

Otros temas pertinentes para posibles investigaciones serán evaluar que pasara pasa con las instituciones laborales, el derecho del trabajo, y que rol ocuparán los sindicatos en cuanto al avance ininterrumpido de la tecnología y las reconversiones productivas.



## Referencias bibliográficas

- AFIP (2022). *Boletín anual de seguridad social*. <https://www.afip.gob.ar/institucional/estudios/boletines-mensuales-de-seguridad-social/2022.asp>
- Campos, L. y Gianibelli, G. (2013). *La negociación colectiva en Argentina*. Sao Paulo: CSA.
- CEPA (2018). *La inminente reapertura de paritarias 2018: análisis de los principales convenios en la negociación colectiva del período 2015-2019*. <https://centrocepa.com.ar/informes/119-la-inminente-reapertura-de-paritarias-2018-analisis-de-los-principales-convenios-en-la-negociacion-colectiva-del-periodo-2015-2019>
- CEPA (2022). *Análisis sobre la situación del empleo registrado privado: datos al mes de septiembre 2022*. <https://centrocepa.com.ar/informes/368-analisis-sobre-la-situacion-del-empleo-registrado-privado-datos-al-mes-de-septiembre-2022>
- Carcar, F.; Fainstein, C. y Miranda, A. (2019). *Políticas de Empleo, Formación profesional y Promoción de la Economía Social en el Gran Buenos Aires*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO.
- Dávila, F. (Comp.) (2019). *Debates sobre el presente y el futuro de la Administración Pública*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: UPCN- Unión Personal Civil de la Nación.
- De Fazio, F.L. (2010). Integración de los obreros al sistema político y sus repercusiones sobre la legislación laboral y previsional considerada durante el primer gobierno radical (1916-1922). *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones "Ambrosio L. Gioja"*, 4 (5).
- Fraschina, S. (Coord.) (2017). Infografía. Salario mínimo, vital y móvil. *Observatorio de Políticas Públicas*. <https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/18080.pdf>
- Gallart, M.A.; Oyarzún, M.M.; Peirano, C. y Sevilla, M.P. (2003). *Tendencias de la educación técnica en América Latina Estudios de caso en Argentina y Chile*.

- París: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO.
- Gándara, G. (2018). *Sindicatos y formación profesional en Argentina: antecedentes y desafíos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Aulas y andamios.
- García Jiménez, M. (2019). Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales: retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, número extraordinario, pp. 147-182. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1438/1082>
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Iglesia Católica (2015). *Carta encíclica Laudato si' del Santo Padre Francisco sobre el cuidado de la casa común*. Buenos Aires: Biblioteca del Congreso de la Nación.
- INDEC (2022, septiembre). Utilización de la capacidad instalada en la industria. Industria manufacturera. *Informes técnicos*, 6(28). [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/capacidad\\_11\\_221CDAC9F228.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/capacidad_11_221CDAC9F228.pdf)
- INDEC (2022, septiembre). Índice de producción industrial manufacturero. Industria manufacturera. *Informes técnicos*, 6(27). [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/jpi\\_manufacturero\\_11\\_22ED16AE251D.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/jpi_manufacturero_11_22ED16AE251D.pdf)
- Jacinto, C. (2015). Nuevas lógicas en la formación profesional en Argentina Redefiniendo lo educativo, lo laboral y lo social. *Perfiles Educativos*, 37 (148), 120-137.
- Jaramillo, A. (1993). El desarrollo social: prioridad de la política económica. *Revista Universidad EAFIT*, 29(91).
- La Serna, C. (2010). *La transformación del mundo del trabajo: representaciones, prácticas e identidades*. Buenos Aires: CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D5596.dir/transfomacion2.pdf>
- Levy Yeyati, E. (2018). *Después del trabajo. El empleo argentino en la cuarta revolución industrial*. Sudamericana.

- Marticorena, C. (2011). *Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período postconvertibilidad*. 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.
- Marticorena, C. (2015). “Revitalización” sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011). *Perfiles Latinoamericanos*, (46), 173-195.
- Marticorena, C. (2017). Negociación colectiva en la actualidad. La clase trabajadora frente a una nueva ofensiva patronal. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales/UBA*,(93). <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-022-MARTICORENA.pdf>
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2013). Trabajo no registrado: Avances y Desafíos para una Argentina inclusiva. [https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/trabajo\\_no\\_registrado.pdf](https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/trabajo_no_registrado.pdf)
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2020). Estado de la negociación colectiva. Cuarto Trimestre de 2020. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/negociacioncolectiva/20204T\\_negociacionColectiva.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/negociacioncolectiva/20204T_negociacionColectiva.pdf)
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2021). Inclusión de cláusulas relativas a las poblaciones de atención de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/negociacioncolectiva/clausulas\\_spiml\\_2020.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/negociacioncolectiva/clausulas_spiml_2020.pdf)
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2022). Información estadística sobre negociación colectiva. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/cobertura-e-incidencia-de-los-convenios-colectivos-de-trabajo>
- Novick, M. y Rotondo, S. (Comps.) (2011). *El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo*. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3009/S2013168\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3009/S2013168_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OIT (1982). *Recomendación 166*. Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R166#:~:text=\(1\)%20EI%20trabajador%20a%20quien,los%20motivos%20de%20tal%20terminaci%C3%B3n](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166#:~:text=(1)%20EI%20trabajador%20a%20quien,los%20motivos%20de%20tal%20terminaci%C3%B3n).

OIT Cinterfor (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento*. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/futuro\\_FP\\_ALC\\_OR\\_Cinterfor\\_web.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf)

ONU (2015). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Palomino, H. (2010). *La nueva dinámica de las relaciones laborales en Argentina*. Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.

Pastrana, F. y Trajtemberg, D. (2020). *La negociación colectiva en tensión. Nuevos y viejos condicionantes al régimen salarial argentino*. FES. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/16150.pdf>

Plotkin, M. (1993). *Mañana es San Perón. Propaganda, rituales políticos y educación en el régimen peronista (1946-1955)*. Buenos Aires: EDUNTREF.

Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. José C. Paz: Edunpaz.

Rifkin, J. (1995). *El fin del trabajo. El declive de la fuerza del trabajo global y el nacimiento de la era posmercado*. España: Círculo de Lectores.

Ruiz, A.; Gambacorta, M. y Denis, M.(2013). Los límites de las facultades de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, y la pretendida ausencia de reconocimiento del derecho de huelga en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Revista Derecho del Trabajo*, 73(5).

Salinas Meruane, P. y Cárdenas Castro, M. (2009). *Métodos de investigación social*. Ecuador: Ediciones Universidad Católica del Norte. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55376.pdf>

Sautu, R.; Boniolo, P.; Dalle, P. y Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Editorial Debate.

Weinberg, P.D. (2014). *Formación Profesional en la Argentina: ruptura, continuidad, innovación*. Documento de trabajo: OIT Argentina.

<https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-EyT/RELATS.A.EyT.Weinberg1.pdf>