



Organización
Internacional
del Trabajo

► IV Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2022-2025

Un programa para una recuperación centrada
en las personas que promueva el trabajo decente



▶ **IV Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2022-2025**

Un programa para una recuperación centrada
en las personas que promueva el trabajo decente

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

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

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

Oficina de País de la OIT para la Argentina

IV Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2022-2025. Un programa para una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente

Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, (2023)

ISBN 9789220400715

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

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

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

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org.

Diseño y diagramación: María Julia Gouffier

▶ Índice

Acrónimos	6
------------------	----------

PRIMERA PARTE	
Memorándum de Entendimiento para la puesta en marcha del cuarto Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2022-2025	8

SEGUNDA PARTE	
IV Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2022-2025	10

Introducción	10
Contexto del país	11
Situación económica y sociolaboral	11
Legislación laboral	19
Ratificaciones de Argentina	19
Legislación laboral	20
Compromisos internacionales y alineamiento estratégico	21
Perspectivas y desafíos estratégicos	26
Crecimiento con desarrollo económico y empleo inclusivos	26
Protección de los trabajadores	27
Diálogo social	28

Desafíos basados en las lecciones aprendidas de los PTDP anteriores	29
--	-----------

Temas transversales clave del PTDP	32
---	-----------

El diálogo social y el tripartismo	32
Las normas internacionales del trabajo	33
La igualdad de género y la no discriminación	33
Una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles	33

Prioridades de país y resultados del programa por país	34
---	-----------

Prioridades estratégicas y teoría del cambio	34
Prioridades estratégicas	34
Alineación estratégica del PTDP	35
Cadena de resultados del PTDP	36

Breve descripción de la teoría de cambio por cada prioridad estratégica	36
Riesgos y supuestos	45
Oportunidades	45
Referencias Bibliográficas	46
<hr/>	
Bibliografía	46
<hr/>	
ANEXO 1	
Matriz de resultados del PTDP	48
<hr/>	
ANEXO 2	
Modalidades de gestión, implementación, seguimiento, reportes y evaluación	57
<hr/>	
ANEXO 3	
Plan de financiación	61
<hr/>	
ANEXO 4	
Plan de promoción y comunicación	63
<hr/>	

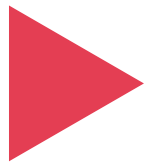


► Acrónimos

ANSES	Administración Nacional de la Seguridad Social
ATP	Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción
CES	Consejo Económico y Social
CGTRA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
CNCPS	Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales
CPO	Country Programme Outcome de la OIT
CTA-A	Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma
CTA-T	Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina
EANNA	Encuesta de actividades de niñas, niños y adolescentes
GBR	Gestión basada en resultados
IFE	Ingreso Familiar de Emergencia
MECNUD	Marco Estratégico de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MiPyMEs	Micro, pequeñas y medianas empresas
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
NNyA	Niños, niñas y adolescentes
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAMPA 2030	Plataforma Argentina de Monitoreo para la Agenda 2030
PIB	Producto Interno Bruto
PTDP	Programas de Trabajo Decente por País
REPRO	Programa de Recuperación Productiva
SAE	Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la Nación
SMVM	Salario Mínimo, Vital y Móvil
TdC	Teoría del Cambio
UCCPP	Unidad sobre Ciencias del Comportamiento y Políticas Públicas
UIA	Unión Industrial Argentina



Imagem de Michal Jarmoluk por Pixabay



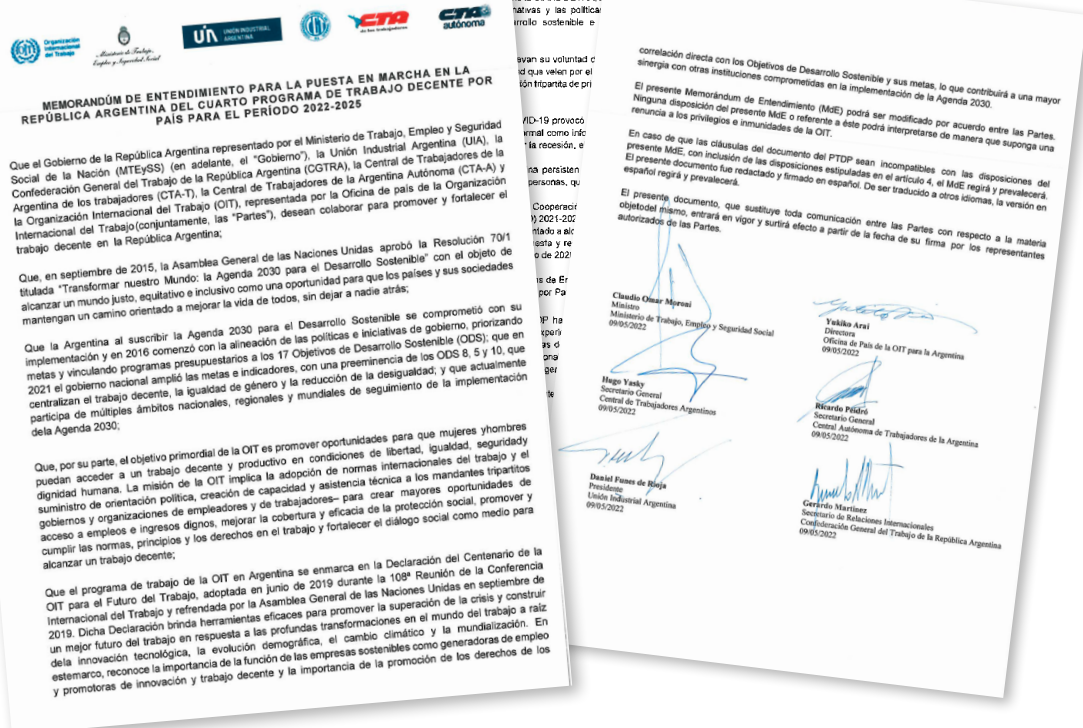
1

Primera parte

Memorándum de Entendimiento para la puesta en marcha del cuarto Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2022-2025



► Para acceder al documento escanee el código QR con la cámara de su celular o cliquee **AQUÍ**



*Se deja constancia que la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-T), en julio de 2022 modificó su nombre institucional a: Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina



▶ 2

Segunda parte

IV Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2022-2025

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como principal mandato la promoción de la justicia social y de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, de acuerdo con su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. El principal objetivo de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y varones y sus diversidades tengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

El concepto de trabajo decente sintetiza lo que debería ser, en el mundo globalizado, un trabajo digno. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, suficiente y que cumpla con los estándares de trabajo decente; a seguridad y salud en el lugar de trabajo y protección social para las familias; a mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social en libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y a la igualdad de oportunidades y de trato para todos, mujeres, varones y sus diversidades.

De esta forma, el Programa de Trabajo Decente de la OIT se basa en cuatro objetivos estratégicos: promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para que mujeres y varones y sus diversidades puedan tener empleos e ingresos dignos; mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos; y fortalecer el tripartismo y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social,

la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

A su vez, el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) provee el marco organizativo para que la OIT apoye a sus miembros en los países. Se basa en los principios y estándares de la OIT, las prioridades de sus mandantes –el gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores– y en los objetivos nacionales de desarrollo. El PTDP tiene dos propósitos fundamentales: fomentar el trabajo decente como presupuesto necesario de las políticas de desarrollo y poner los conocimientos, instrumentos y potencial de movilización de la OIT al servicio de sus mandantes tripartitos. El trabajo decente se convierte así en un objetivo de política nacional para los gobiernos y los interlocutores sociales y para los organismos que cooperan con ellos.

Los mandantes de la OIT en Argentina han implementado tres PTDP, en los períodos 2005-2007, 2008-2011 y 2012-2015, respectivamente. La ejecución de estos PTDP ha sido evaluada de manera satisfactoria y refleja la experiencia acumulada por los mandantes de la OIT para participar activamente en distintas instancias de diálogo social tripartito. Dan cuenta, asimismo, de la alta valoración de los mandantes por la acción institucional de la OIT, dirigida a incrementar las capacidades nacionales para promover el trabajo decente en Argentina.

El cuarto Programa de Trabajo Decente por País para Argentina ha sido desarrollado con la participación plena del gobierno nacional y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y representa el compromiso tripartito para lograr,

tanto individualmente como en alianza, un avance medible hacia el objetivo común de promover el trabajo decente durante el período 2022-2025. Constituye, además, el marco programático de la OIT para colaborar con el logro de los resultados priorizados por sus mandantes en el país.

El desarrollo y la implementación del PTDP refleja, asimismo, el compromiso de la OIT y sus mandantes para contribuir a la implementación y el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹ adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. La Agenda 2030 coloca en su centro a las personas y el planeta e insta a la comunidad internacional a trabajar unida para abordar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad, incluidos aquellos relacionados con el mundo del trabajo.

A su vez, este PTDP continenta las prioridades de política esgrimidas a nivel regional en la Declaración de Panamá adoptada durante la 19.^a Reunión Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (2018) y la primera secuencia corresponde a la revisión realizada por el Coordinador Residente en el país, con el fin de asegurar que el mismo se ajusta al tercer Marco Estratégico de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo con la República Argentina (MECNUD) 2021-2025², suscripto en noviembre de 2020, el cual incluyó para su elaboración un intenso proceso de consultas y diálogos de los que los mandantes tripartitos de la OIT fueron parte activa.

Contexto de país³

Situación económica y sociolaboral

La crisis sanitaria causada por la COVID-19 llegó a la Argentina en un momento de fragilidad económica y social. Después de un período favorable de crecimiento, el país inició a partir de 2011 un período de inestabilidad⁴, que se caracterizó por tasas de crecimiento que oscilaron entre aumentos y caídas del tres por ciento⁵. Hacia el 2019, el nivel de Producto Interno Bruto (PIB) fue en descenso y alcanzó niveles menores a los de 2011⁶. La desaceleración continuó en los dos años previos a la crisis derivada de la COVID-19, situación que profundizó la recesión económica en la que ya se encontraba el país⁷.

Las severas consecuencias económicas de la pandemia se debieron en gran medida a la confluencia de tres shocks económicos: uno de oferta, a causa de las restricciones a la movilidad; otro de demanda, derivado de los menores ingresos que generó la paralización de la actividad económica y, finalmente, el shock financiero asociado a los problemas de liquidez que enfrentaron las empresas, especialmente las pequeñas y medianas. A esto se suma el impacto en el mercado externo derivado de la crisis global, motivado por la reducción del precio de los principales productos de exportación, el menor volumen de comercio de bienes y servicios y las tensiones financieras internacionales.

¹ Para más información dirigirse a: [La Agenda para el Desarrollo Sostenible - Desarrollo Sostenible \(un.org\)](https://www.un.org/sustainabledevelopment/)

² [Marco Estratégico de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo con la República Argentina \(MECNUD\) 2021-2025](#), 3 de noviembre de 2020.

³ Cabe destacar que los actores sociales de Argentina, entre los que se encuentran los constituyentes de la OIT, prepararon el Análisis Común del País (CCA por sus siglas en inglés) y su actualización. Este análisis definió la primera base de entendimiento común sobre los retos que afronta el país. Los constituyentes gracias a esta base de conocimiento, a su trabajo en la preparación del MECNUD vigente, y a su experiencia en el desarrollo de insumos de investigación y en la implementación de otros PTDP, entre otros, lograron definir en un memorándum las prioridades del presente PTDP. En esta sección se aprecia un análisis con mayor profundidad sobre los retos del país con énfasis en el mundo del trabajo.

⁴ Las tasas interanuales de crecimiento del PIB a precios 2004, entre 2011 y 2019 oscilan entre -3 por ciento y +3 por ciento. (Fuente: Dirección Nacional de Cuentas Nacionales – INDEC).

⁵ PIB a precios de 2004. Fuente: Dirección Nacional de Cuentas Nacionales – INDEC.

⁶ En 2019, el PIB fue dos por ciento inferior al del año 2011. (Fuente: Dirección Nacional de Cuentas Nacionales – INDEC; PIB a precios de 2004).

⁷ En el tercer trimestre de 2020, el PIB presentó una caída del 10,2 por ciento.



Estas consecuencias, sumadas a la situación preexistente, ubican a la Argentina en un difícil escenario, caracterizado por importantes desafíos de política macroeconómica y fiscal que se vieron afectadas por el importante peso de la deuda externa, con las tensiones cambiarias que se derivan de éstas y que impactan también fuertemente en el entramado productivo local. El país se enfrenta así al desafío de construir un sendero de crecimiento económico con desarrollo inclusivo que se acompañe de mejoras de la productividad con generación de empleo decente.

La crisis económica provocada por la pandemia tuvo un impacto desigual en distintos sectores. Los sectores que sufrieron una mayor caída de la actividad en abril de 2020 en relación con el mismo mes de 2019 fueron: hotelería (-100 por ciento), industria automotriz (-89 por ciento), restaurantes (-83 por ciento), prendas de vestir (-77 por ciento) y construcción (-76 por ciento), de los cuales solo el sector automotriz y el de la construcción

mostraron, en julio de 2020, una menor caída de la tasa de crecimiento interanual (OIT, 2021a).

De este modo, la población ocupada disminuyó un 5,8 por ciento entre el cuarto trimestre de 2019 y el mismo trimestre de 2020. Alrededor de 716 000 personas perdieron sus puestos de trabajo durante 2020. A diferencia de lo que se había observado en recesiones anteriores –donde el empleo informal desempeñaba un papel anticíclico–, en esta crisis las inserciones laborales informales resultaron especialmente afectadas. En 2020, el empleo asalariado no registrado se redujo en un 16,7 por ciento, mientras que el trabajo asalariado registrado cayó solo un cuatro por ciento.

Desde comienzos de 2021, el país ha logrado una notable recuperación del empleo, siendo la población ocupada en el segundo trimestre de 2022 superior en 920 000 personas a la cifra registrada con anterioridad a la pandemia (segundo trimestre de 2019). Se trata de un aumento del empleo tan significativo que, incluso en un contexto de aumento de la tasa de actividad,

Desde comienzos de 2021, el país ha logrado una notable recuperación del empleo.

el desempleo se redujo. De hecho, la tasa de desocupación registra ocho trimestres seguidos de caída, alcanzando en el tercer trimestre de 2022 el 7,1 por ciento; siendo este valor 2,6 puntos porcentuales inferior a la cifra anterior a la pandemia y el valor más bajo de la tasa de desocupación desde el segundo trimestre de 2015.

En 2022, según las proyecciones realizadas por la CEPAL y el FMI, se espera que la tasa de crecimiento del PIB se sitúe entre 2,2 por ciento y 3,0 por ciento, respectivamente. No obstante, el desafío es conseguir que esa recuperación se traduzca en creación de empleo genuino y trabajo decente, especialmente si se tiene en cuenta que la generación de empleo está siendo traccionada principalmente por el empleo informal. De hecho, la tasa de empleo asalariado no registrado en el segundo trimestre de 2022 alcanza el 37,8 por ciento, lo que implica un aumento de 1,9 puntos porcentuales con respecto al trimestre anterior y se sitúa 3,3 puntos porcentuales por encima del 34,5 por ciento, correspondiente al segundo trimestre de 2019.

Diversos factores pueden explicar el fuerte impacto de la pandemia sobre el trabajo informal. Por un lado, destaca la mayor tasa de informalidad en aquellos sectores productivos que vieron su actividad frenada en el primer semestre de 2020⁸. En estos sectores solo el 40 por ciento de su empleo en 2019 era asalariado formal, frente al 79 por ciento de empleo asalariado registrado en el conjunto de sectores menos afectados en términos de empleo⁹ durante los primeros meses de la pandemia (OIT, 2020a). Otro factor relevante es la mayor incidencia del empleo informal en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs) y unidades productivas de la economía popular: en 2019, el 55 por ciento del total de asalariados no registrados se concentraba en empresas

de hasta cinco trabajadores. Por último, es preciso tener en cuenta la mayor facilidad para interrumpir una relación informal y el hecho de que las medidas implementadas por el gobierno para retener el empleo estaban dirigidas fundamentalmente a los trabajadores formales (OIT, 2020a). Con respecto a la evolución de la informalidad en la fase de recuperación del empleo se observan ciertas diferencias notables en los distintos sectores. Por ejemplo, ramas de actividad vinculadas al sector turismo (como es el caso de hoteles y restaurantes) y la industria manufacturera presentan un crecimiento de la tasa de informalidad que supera los cinco puntos porcentuales. En el caso del sector turismo, este resultado muestra cómo la recuperación del empleo después del fuerte impacto que este rubro sufrió durante la pandemia ha estado traccionada principalmente por la creación de empleo informal. Por el contrario, otros sectores como el transporte mantienen su nivel de incidencia del empleo informal o presentan ligeras mejoras en términos de reducción de la informalidad. Si bien el trabajo doméstico venía registrando una incipiente recuperación a comienzos de 2022, tanto para las trabajadoras registradas como para las no registradas del sector, continúa siendo uno de los sectores con mayores falencias de trabajo decente. Las mujeres, por su parte, han sufrido con mayor intensidad la pérdida de puestos de trabajo, en gran medida debido a la mayor presencia femenina en sectores económicos fuertemente afectados. De hecho, los sectores altamente impactados por la crisis

El desafío es conseguir que la recuperación se traduzca en creación de empleo genuino y trabajo decente.

⁸ A partir de las repercusiones observadas a escala mundial, la OIT propone una clasificación para los sectores en cinco segmentos que, con algunos ajustes, se aplicó al caso de Argentina (*COVID-19 y el mercado de trabajo en Argentina*, OIT, agosto de 2020). Los sectores más afectados por la crisis son los no exceptuados de las medidas de aislamiento social y aquellos más vulnerables a los cambios en el ciclo económico (OIT, 2020).

⁹ Incluye a sectores como Administración Pública y Defensa, Enseñanza, Salud y Servicios Sociales, Suministro de Electricidad y Gas y Suministro de Agua y Actividades de Saneamiento.

concentraban, a fines de 2019 el 46 por ciento del total de mujeres ocupadas, mientras que estos mismos sectores empleaban al 37 por ciento de los varones (OIT, 2020a). En el mismo período, la tasa de empleo informal entre las mujeres era 4 puntos porcentuales superior a la de los varones. En sectores altamente feminizados como el trabajo doméstico, la tasa de informalidad alcanzaba al 77 por ciento de las trabajadoras.

En 2021, el empleo femenino (cuatro por ciento) creció menos que el masculino (4,6 por ciento). La recuperación fue liderada por los sectores más impactados por la crisis. Los sectores que más traccionaron la creación de puestos de trabajo (asalariados del sector privado registrado) respecto al período previo a la pandemia fueron la industria manufacturera y servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler. La recuperación posterior de la tasa de empleo fue mayor para los varones que para las mujeres, debido a que las actividades económicas que lideraron la recuperación tienen una mayor proporción de empleo masculino: la industria manufacturera y la construcción. Adicionalmente a la recuperación de los puestos de trabajo en los sectores económicos más fuertemente castigados por la pandemia y con fuerte presencia femenina, la mayor recuperación de la oferta laboral de las mujeres estuvo potencialmente asociada a la reapertura de los servicios educativos y de cuidado que habían sido profundamente alterados por las medidas sanitarias del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO). En la recuperación, la tasa de participación de las mujeres mayores de 14 años y más en el trabajo no remunerado -el cual incluye la realización de trabajo doméstico no remunerado, de cuidados y de apoyo a otros hogares o voluntario- es del 91,7 por ciento, cifra que desciende al 75,1 por ciento en el caso de los varones (de acuerdo con los datos de la Primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo a nivel nacional ENUT INDEC 2022).

La pandemia de la COVID-19 ha puesto en evidencia la centralidad de los sectores del cuidado para el funcionamiento de la economía, el sostenimiento de la salud y el bienestar de las personas.

La pandemia de la COVID-19 ha puesto en evidencia, asimismo, la centralidad de los sectores del cuidado para el funcionamiento de la economía, el sostenimiento de la salud y el bienestar de las personas, así como las enormes inequidades de género entre quienes proveen cuidados, sean remunerados o no.¹⁰ Se estima que en Argentina la inversión necesaria en la economía del cuidado para lograr alcanzar los ODS en materia de cuidados supera los 92 000 millones de USD (específicamente el Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Meta 5.4: Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda a nivel nacional). Esta inversión podría generar cerca de 600 mil puestos de trabajo en el sector de educación, casi 450 mil en el sector salud y más de 780 mil en el sector de cuidados de larga duración en Argentina en 2030, de los cuales entre el 40 y el 70 por ciento de los empleos creados serían en los sectores del cuidado, mientras los restantes se generarían gracias a impactos indirectos en otros sectores (OIT, 2022a¹¹; OIT 2021b)¹². La crisis agravó la debilidad e insuficiencia del sistema de cuidados, provocando una fuerte caída en

¹⁰ En este contexto, se creó la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, que reúne a 15 organismos del Estado para debatir y planificar políticas que contribuyan a una distribución más justa y equitativa del cuidado, reconociéndolo como un trabajo y un derecho. Se propone favorecer las inversiones en la economía del cuidado; mejorar las condiciones de trabajo en los sectores del cuidado; y asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades de cuidado entre las mujeres y los varones.

¹¹ Este estudio utiliza la Herramienta elaborada por el Departamento de Empleo de la OIT para realizar las mediciones de la inversión en infraestructura y servicios de cuidado: Una guía para las inversiones públicas en la economía del cuidado (OIT, 2021)

¹² En Argentina el mensaje presidencial que acompaña el [proyecto de ley "Cuidar en Igualdad"](#) que se encuentra en discusión en comisión de Cámara de Diputados desde 15/5/2023 cita el informe de la OIT (2022). Para más información pueden consultarse las siguientes herramientas: [Ilo Global Care Policy](#), así como la siguiente bibliografía de referencia de la OIT: Aportes para el diseño de políticas económicas para acelerar la igualdad de género en la Argentina: Recuperación económica con perspectiva de género

la tasa de participación laboral femenina, 8,7 puntos porcentuales entre el segundo trimestre de 2020 y el mismo trimestre del año anterior. No obstante, los datos más recientes muestran que el empleo femenino se está recuperando. En el segundo trimestre de 2022, la tasa de empleo de las mujeres se situó en el 47,7 por ciento, casi 2 puntos porcentuales por encima de la observada en el mismo trimestre de 2019, mientras que los varones registran una tasa de empleo ligeramente inferior a la observada antes de la pandemia. La recuperación se observa en la caída en la desocupación que se verificó con mayor intensidad entre jóvenes, tanto varones como mujeres. El nivel de ocupación al cuarto trimestre de 2022 para las mujeres fue el más alto desde 2003. Y esto coincidió con la reapertura de espacios de cuidado y escuelas. Si bien el trabajo registrado continuó en expansión, habiendo ya recuperado los niveles prepandemia desde el cuarto trimestre de 2021, la tasa de informalidad se encuentra en valores superiores a los de aquel momento, especialmente en el caso de las mujeres jóvenes. En este sentido la recuperación no es en términos de empleo decente, no al menos desde el punto de vista de la calidad del empleo.

En este contexto, la falta de oportunidades de empleo entre los jóvenes (14-29 años) se ha visto reflejada en tasas de desempleo que durante la pandemia llegaron a superar el doble de las observadas para el promedio del mercado de trabajo. La caída en la tasa de empleo juvenil reflejó también el impacto desigual con relación a los adultos. Así, entre el primer y segundo trimestre de 2020, la caída tanto en la tasa de empleo juvenil de jóvenes de 15-24 años (38,8 por ciento) como de los de 25-29 años (23,5 por ciento) superó ampliamente a la observada entre los adultos de entre 30 y 64 años (15,3 por ciento). La disminución en los niveles de empleo juvenil estuvo asociada también con la paralización

parcial o total de algunos sectores de actividad con mayor peso entre los trabajadores jóvenes, como el comercio, la construcción y la hotelería y restaurantes¹³.

Durante la recuperación, no obstante, la tasa de empleo de la población joven creció en una magnitud mayor, casi 16,3 p.p. en el cuarto trimestre de 2021 respecto al piso del segundo trimestre de 2020, en comparación con la de las personas adultas, que se incrementó 12,8 p.p. Esto ubica a ambos grupos en niveles de empleo levemente superiores a los observados durante 2019. Sin embargo, esta recuperación no ha sido homogénea. Los jóvenes con menores niveles de calificación y las mujeres jóvenes especialmente con menores a cargo, iniciaron la recuperación de forma más lenta. A partir del segundo trimestre de 2021, el incremento en la ocupación de los varones se truncó e inició un retroceso, mientras las mujeres jóvenes parecieron retomar la tendencia de crecimiento que venían experimentando antes de la crisis.

Otro desafío que plantea la recuperación del empleo juvenil es la calidad de los puestos a los que acceden. La recuperación del empleo joven se da, de forma mucho más marcada que entre la población adulta de la mano de puestos de trabajo informales. Si bien esto ocurre con una evolución diferente para varones y mujeres jóvenes, las tasas de informalidad para ambos grupos confluyeron cercanas al 67 por ciento en el cuarto trimestre de 2021, casi 30 p.p. por encima de las tasas de informalidad observadas en la población adulta (OIT y CEPAL, 2022).

En lo que respecta al trabajo infantil, la situación previa a la pandemia ya era crítica: en 2017 más de 750 000 niños, niñas y adolescentes (NNyA) trabajaban en la Argentina. De acuerdo con la Encuesta de Actividades de Niñas, Niños y Adolescentes (EANNA)¹⁴, el 10 por ciento de los niños y las niñas entre 5 y 15 años, trabajaban en actividades productivas. Si observamos el fenómeno en las áreas rurales, la incidencia

(ilo.org); [Aportes para el diseño de políticas económicas para acelerar la igualdad de género en la Argentina: Lineamientos para una estrategia de desarrollo sostenible e inclusivo \(ilo.org\)](#); [Inversión pública en servicios de cuidado en Argentina: Cobertura de déficits, generación de empleo, esfuerzos fiscales e impactos económicos \(ilo.org\)](#); [Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados](#); y [Taxonomía del trabajo de cuidados comunitario](#).

¹³ Entre el primer y segundo trimestre de 2020, la caída en el nivel de empleo para el promedio de los ocupados fue de 26 por ciento del sector comercio, 34 por ciento en construcción y 45 por ciento en hoteles y restaurantes. Estos tres sectores al primer trimestre de 2020 representaban el 46,5 por ciento del empleo de los jóvenes de entre 15-24 años, 45,3 por ciento del grupo de 18 a 24 años, 36,8 por ciento del grupo de 25-29 años y 28,1 por ciento de los adultos de entre 30 y 64 años.

¹⁴ Para más información, dirigirse al sitio oficial de la [Encuesta de Actividades de Niñas, Niños y Adolescentes](#).

se duplica: 19,8 por ciento. Los adolescentes en edad de trabajar en condiciones protegidas (16-17 años)¹⁵, a su vez, continúan siendo un sector muy desprotegido: 13,7 por ciento de ellos había realizado un trabajo nocturno y 12,6 por ciento no asistía a la escuela. Esta situación se vio agravada por la pandemia. La caída de los ingresos laborales, la sobrecarga de tareas de cuidado del hogar y la falta de asistencia presencial a la escuela muestran posibles consecuencias en una mayor participación de adolescentes en actividades productivas. En abril de 2021, el 16 por ciento de los adolescentes entre 13 y 17 años encuestados realizaban tareas orientadas al mercado, de los cuales uno de cada dos comenzó a realizarlas durante el período del aislamiento social preventivo y obligatorio¹⁶. Los últimos datos relevados en noviembre de 2021¹⁷ muestran que esta problemática lejos de verse reducida se agudizó, ascendiendo a 23 por ciento.

Por su lado, la mayor precariedad laboral de las personas migrantes en comparación con los nativos argentinos hace que esta categoría se encuentre más expuesta al impacto socioeconómico de la crisis de la COVID-19 (OIM, 2020). Los migrantes, que representaban el 5,7 por ciento de la población ocupada en el tercer trimestre de 2021, registran una concentración particularmente alta en la informalidad: el 45,1 por ciento de las personas migrantes asalariadas no están registradas, porcentaje que alcanza al 49,7 por ciento para las mujeres migrantes.¹⁸

Adicionalmente, el freno de la economía causó contracciones significativas en los ingresos laborales, afectando especialmente a los trabajadores informales y de menor ingreso, que no han podido ser compensadas plenamente por las políticas de apoyo a los ingresos implementadas por el gobierno. Esta caída de los ingresos laborales ha dado lugar a un incremento de la pobreza (36,5 por ciento) y la indigencia (8,8 por ciento) en



hogares¹⁹, siendo aquellos con jefatura femenina NNyA a cargo los más afectados.

En cuanto a la trata de personas y asistencia a las víctimas, durante 2021 se ejecutó el 67 por ciento de los objetivos del Plan Nacional contra la trata y explotación de personas 2020-2022²⁰, elaborado por el Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas. Se rescataron y asistieron a 1 404 víctimas: 945 por explotación laboral, 331 por explotación sexual y 128 por otras modalidades. En este sentido, por primera vez el Plan Nacional incluye acciones con el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación, necesarias a la luz del notable aumento de denuncias por trata de personas

¹⁵ De acuerdo con la Ley 26.890 está prohibido que los adolescentes en edad de trabajar en condiciones protegidas (16-17 años) desarrollen tareas penosas, peligrosas o insalubres en consonancia con el Decreto 1117/16 sobre "Tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores de 18 años".

¹⁶ OIT Argentina, comunicado de prensa, 21 de mayo de 2021 "1 de cada 2 niños, niñas y adolescentes que trabajan comenzó a hacerlo durante la pandemia"

¹⁷ Véase la "Encuesta de percepción y actitudes de la población. El impacto de COVID-19 en las familias", de UNICEF Argentina, publicada en diciembre de 2021.

¹⁸ Los datos fueron estimados en base a los microdatos de la EPH para el tercer trimestre de 2021.

¹⁹ Estas cifras son publicadas por el INDEC y corresponden al primer semestre de 2022.

²⁰ Véase el [Plan Nacional para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas 2020-2022](#).

con fines de explotación laboral. Así lo indican las estadísticas del Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento de Víctimas Damnificadas por el Delito de Trata de Personas: en 2020, el 69 por ciento de las víctimas ingresadas al programa fueron casos de explotación laboral, con una importante incidencia en el sector rural de la economía nacional. A su vez, el MTEySS lleva a cabo el Programa Nacional de Reparación de Derechos y de Fortalecimiento de las Competencias Laborales para las afectadas y los afectados por los delitos de Trata y Explotación de Personas, cuyo propósito es reducir la vulnerabilidad laboral que afecta a las víctimas de los delitos de trata y/o explotación sexual o laboral.

En cuanto al futuro del trabajo, la pandemia aceleró la revolución digital y la transformación de la organización del trabajo que se venían observando a lo largo de la última década. Por un lado, la necesidad de distanciamiento social promovió el uso del teletrabajo: el porcentaje de trabajadores que trabajaban desde el hogar pasó del seis por ciento en el primer trimestre de 2020 al 22 por ciento en el segundo trimestre de 2020, reduciéndose al 12,8 por ciento en el tercer trimestre de 2021.²¹

Por otro lado, la pandemia de la COVID-19 aceleró el crecimiento de las plataformas digitales, a la vez que exacerbó los desafíos asociados a este tipo de trabajo. La precarización laboral asociada a las plataformas digitales puede verse reforzada ante la falta de oportunidades, que convierten al trabajo en plataformas digitales en un sector atractivo para los trabajadores más vulnerables. Un estudio al respecto indica que, en julio de 2020, el 95 por ciento de los encuestados con menos de seis meses de experiencia señalaban la dificultad de encontrar trabajo como la principal razón de haber ingresado en la actividad, frente al 40 por ciento de los encuestados que señalaban este motivo como la principal causa de ingreso en la actividad en 2019 (OIT, 2020b). Asimismo, durante la pandemia aparecieron nuevos riesgos laborales que enfrentan los trabajadores

de plataformas (como la mayor exposición al contagio por COVID-19), que se suman a los desafíos existentes, incluyendo la inestabilidad de los ingresos, la precariedad de los contratos, las condiciones de trabajo inseguras y las extensas jornadas de trabajo, entre otros. Todo esto bajo la figura del trabajador independiente, que ofrece una protección social limitada ante las contingencias que pueden sufrir estos trabajadores y que se ven claramente agravadas en el actual contexto (OIT, 2020c).

Asimismo, el contexto de crisis impone la necesidad de pensar nuevas formas de recuperar el empleo de calidad, entre ellas, la creación de puestos de trabajo en sectores relacionados al ambiente, la eficiencia energética, las energías renovables, el transporte y la movilidad sostenible o la economía circular. Según datos de OIT de 2019, se estima que estos sectores son responsables de alrededor del 3,3 por ciento del empleo total y del 7,3 por ciento de los asalariados registrados en el sistema de seguridad social (OIT, 2019). Si bien existen riesgos con respecto al empleo en sectores que se transforman, se estima que el resultado neto de una mayor sustentabilidad, especialmente en los servicios como el turismo o las reparaciones de aparatos, pero también en las manufacturas como los biocombustibles, será positiva en Argentina y en América Latina²².

Los desafíos son múltiples: por un lado, la tasa de recuperación de materiales y desechos

►► La pandemia aceleró la revolución digital y la transformación de la organización del trabajo que se venían observando a lo largo de la última década.

²¹ Los datos fueron estimados en base a los microdatos de la EPH.

²² Sin embargo, las transiciones justas no son neutrales al género, y según lo indican los datos OIT/BID 2022 aquellas que tendrán réditos positivos serán aquellas vinculadas con los sectores más dinámicos de la economía en los que la participación de las mujeres es minoritaria (energía, transporte, entre otros). Las ramas de actividad vinculadas con la transición justa donde las mujeres tienen una participación mayor son el turismo y la economía circular (menos dinámicas y más afectadas por la pandemia). A menos que se implementen medidas inclusivas y transformadoras de género, las mujeres no se beneficiarán equitativamente del proceso de transición justa, y es probable que las desigualdades de género y la discriminación en el trabajo persistan.

manufactureros no supera el tres por ciento a nivel nacional, empleando sin embargo entre 100 000 y 150 000 personas en esquemas de cooperativismo con altos niveles de informalidad y precariedad en muchos casos. Será necesario dar pasos hacia una mayor formalización y mejora de condiciones laborales de las actividades verdes, promoviendo una transición justa. El sector público, como primer impulsor de este tipo de medidas, tiene un rol orientador detrás del cual se alinean los estándares del sector privado: la obra pública con estándares ambientales, las compras públicas sustentables y la innovación en el transporte, son algunos ejemplos. Asimismo, es indispensable que la agenda de los empleos verdes focalice no sólo en la calidad de la demanda sino también en la oferta de empleo: se trata de lograr que la agenda verde sea un motor de oportunidades económicas, productivas y de competitividad.

Argentina fue uno de los países que más pronto reaccionó en la respuesta a los impactos económicos y en materia de empleo provocados por la crisis sanitaria de la COVID-19. En los primeros meses de la pandemia, las respuestas políticas implementadas por el Gobierno alcanzaron el 5,6 por ciento del PIB y se orientaron a estimular y apoyar la economía y el empleo, proteger a los trabajadores y buscar soluciones a la crisis por medio del diálogo social, lo que permite hablar de un abordaje integral (OIT, 2020a).

Una de las medidas que ha tenido un mayor impacto en el mantenimiento del empleo formal, junto a la prohibición de los despidos, ha sido la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) en abril de 2020. Este programa incluyó reducciones a las contribuciones patronales y subvenciones a los salarios de trabajadores de empresas privadas formales que habían visto afectada su actividad a raíz de las medidas de confinamiento, así como créditos a tasa cero para monotributistas y trabajadores autónomos. La continuidad a este programa se materializó a través del Programa de Recuperación Productiva 2 (REPRO 2), establecido en noviembre de 2020 con la finalidad de contribuir a parte del pago de las remuneraciones

salariales a cargo de los empleadores de sectores críticos. Este programa tuvo varias modificaciones a lo largo de 2021, a las que sumó la creación del “Programa de Asistencia de Emergencia a Trabajadores y Trabajadoras Independientes en sectores críticos” en el segundo trimestre de 2021.

En marzo de 2020, se creó el Programa Nacional de Inclusión Socio-Productiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo”, bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, cuyo objetivo es contribuir a mejorar el empleo y generar nuevas propuestas de desarrollo productivo, a fin de promover la inclusión social de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social y económica. Las personas titulares del programa pueden optar por cumplir una contraprestación laboral en proyectos socio-productivos, sociolaborales, socio-comunitarios, o a través de la finalización educativa. Su diseño contempla dos tipos de prestaciones: por un lado, una transferencia monetaria individual correspondiente al 50 por ciento del Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) por mes de trabajo, destinada a las personas en situación de vulnerabilidad social y económica que se incorporan como titulares. Por otro lado, prevé el otorgamiento de subsidios o créditos no bancarios a las organizaciones a cargo de la gestión del programa, con el fin de garantizar y promover el desarrollo de los proyectos que se ejecuten en el marco del programa.

En este contexto, las transferencias monetarias desempeñaron un papel especialmente importante para mitigar el shock en el ingreso de los hogares, contribuyendo asimismo a mitigar el riesgo de trabajo infantil y la entrada temprana de los adolescentes al mercado de trabajo (OIT y CEPAL, 2022). El Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)²³, creado en marzo de 2020, ha sido una de las políticas de emergencia más importantes que buscó proteger a las familias ante la pérdida o disminución de sus ingresos producida a raíz de la crisis sanitaria. Durante su implementación, esta política constituyó una de las prestaciones económicas de mayor alcance cubriendo a julio de 2020 a casi nueve millones de personas desempleadas, trabajadores de la

²³ Según el *Informe Mundial sobre Protección Social 2020-2022* de la OIT, el gasto en protección social está liderado por algunos de los países llamados «pioneros» de la seguridad social en ALC durante la primera mitad del siglo XX, a saber, la Argentina, el Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba y el Uruguay que, por entonces, desarrollaron sistemas integrales de protección social. Estos países tienen una población que envejece con rapidez, por lo que su gasto en prestaciones de vejez tiende a aumentar. Un 79 por ciento de niños y niñas entre 0 y 14 años cubiertos por un sistema de protección social (Gráfico 5, p. 23).

economía informal, monotributistas sociales, monotributistas de las categorías inferiores y trabajadoras de casas particulares.

Las trabajadoras de casas particulares, por su parte, se vieron en una situación de gran vulnerabilidad ante el impacto de la pandemia. En febrero de 2021, había casi 27.000 trabajadoras registradas menos que en febrero de 2020. Esto supone una caída del 5,4 por ciento frente a la caída del 1,4 por ciento en el resto de los asalariados. En este sentido, en octubre de 2021, el Estado introdujo el Programa REGISTRADAS para formalizar las relaciones laborales establecidas entre empleadores excluidos del pago al impuesto a las ganancias y trabajadoras domésticas con una dedicación igual o mayor a doce horas semanales. Según el nivel de ingreso de los empleadores, el Estado cubre entre 30 por ciento y 50 por ciento de la remuneración neta mensual, durante seis meses. La parte empleadora se compromete a mantener el puesto de trabajo los cuatro meses posteriores a la finalización de la ayuda económica.

Argentina también incorporó subsidios a la contratación de jóvenes. En 2021, se creó el programa “Te Sumo”, orientado a promover la contratación en Pymes de jóvenes de 18 a 24 años con estudios secundarios completos. El programa cubre entre el 50 por ciento y el 90 por ciento del salario inicial del nuevo empleado joven por 12 meses. Este monto se adecua al tamaño de la empresa y es mayor para las microempresas y menor para las empresas medianas. Los subsidios directos para el pago de sueldos se suman a las deducciones impositivas. El programa tiene una innovación relacionada a que la rebaja de las contribuciones patronales durante el primer año desde la contratación es mayor en el caso de mujeres, personas con discapacidad y personas no binarias.

Según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con discapacidad (INDEC 2018), 10,2 de la población argentina, mayor de seis años, tiene algún tipo de discapacidad. Representa 5 114 190 personas que declaran tener alguna dificultad o limitación permanente. El 20,6 por ciento de hogares está integrado por al menos una persona con discapacidad. Un 33,4 por ciento de las personas posee certificado de discapacidad

vigente. Esto significa que el 3,4 por ciento de la población mayor a 6 años posee un certificado de discapacidad (CUD). Según los datos de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), en marzo de 2022 la cantidad de personas con CUD (del Registro Nacional de la Personas con Discapacidad) alcanzó a 1 370 349.

Para el año 2022, según los datos provisorios del último Censo Nacional de Población y Vivienda (2022) la población de Argentina alcanzó a 47 327 407. Se podría estimar que la proporción de personas con CUD representa el 2,9 por ciento de la población total del país. Según el primer informe sobre trabajadores/as con discapacidad y empleo asalariado registrado (MTEySS 2022²⁴), el 91 por ciento de las personas con CUD entre de 18 y 65 años no posee empleo asalariado (el 47 por ciento son mujeres, entre 46 y 65 años de edad).

Legislación laboral y diálogo social

Ratificaciones de Argentina

La República Argentina ha ratificado la totalidad de los convenios sobre los que descansan los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (**núm. 29**), ratificado en 1950, así como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, ratificado en 2016;
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (**núm. 87**), Ratificado en 1960
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (**núm. 98**), Ratificado en 1956
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (**núm. 100**), ratificado en 1956;
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (**núm. 105**), ratificado en 1960;
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (**núm. 111**), ratificado en 1968.

²⁴ Véase el sitio oficial del Gobierno argentino sobre “Discapacidad y Empleo”.

- ▶ Convenio sobre la edad mínima, 1973 (**núm.138**), ratificado en 1996;
- ▶ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (**núm. 155**), así como el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, ratificado en 2002;
- ▶ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (**núm.182**), ratificado en 2001;
- ▶ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (**núm. 187**), ratificado en 2014;
- ▶ Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (**núm.144**), ratificado en 1987.

Y 47 convenios técnicos que aún se encuentran en vigor, siendo el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (**núm. 190**), ratificado en 2021, el más reciente y el cual que entró en vigor para Argentina el 23 de febrero de 2022, convirtiéndose en el cuarto país del mundo en ratificar esta norma internacional.

Legislación laboral

En el país, los regímenes laborales y de la seguridad social están regulados por las siguientes leyes, entre otras: Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias; Ley de Empleo N° 24.013; Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557. A continuación, un cuadro resumen de algunas de las principales normativas en materia laboral de Argentina.

Legislación laboral argentina (selección)		
Nombre	N°	Año de sanción
CN (art. 14 bis)		1853
Jornada de Trabajo	Ley 11.544	12/09/1929
Convenios Colectivos de Trabajo	Ley N° 14.250. Decreto 1135/2004	29/09/1953
Negociación Colectiva	Ley N° 23.546 Decreto 1135/2004	29/09/1953
Higiene y Seguridad en el Trabajo	Ley 19.587	21/04/1972
Ley de Contrato de Trabajo	Ley 20.744	13/05/1976
Industria de la Construcción	Ley 22.250	11/05/1980
Ley de Asociaciones Sindicales	Ley 23.551	23/03/1988
Ley Nacional de Empleo	Ley N° 24.013 Reforma laboral n° 25.013	13/11/1991 2/09/1998
Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (varias actualizaciones)	Ley 24.241	13/10/1993
Ley de Riesgos del Trabajo	Ley 24.557 Reforma Ley 26.773	13/09/1995
Trabajadores rurales (Libreta)	Ley 25.191	30/11/1999
Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral	25.877	18/03/2004
Protección del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente	Ley 26.390	04/05/2008
Régimen de Trabajo Agrario	Ley 26.727	21/12/2011
Ley de Trabajadoras de casas particulares	Ley 26.844	13/03/2013
Ley de Teletrabajo	Ley 27.555	14/08/2020
Adopción Convenio Violencia y Acoso Laboral	Ley 27.580	15/12/2020

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) ha sido dotado de una nueva función específica en la Ley de Ministerios promulgada en diciembre de 2019, por la cual se le confiere “Elaborar políticas para la promoción del empleo verde como instrumento para la preservación y restauración del ambiente, la transformación de las economías y los mercados laborales y la generación de oportunidades de empleo decente basado en la sostenibilidad”. A partir de estas nuevas funciones, en 2020 se creó la mesa de trabajo interministerial de Trabajo y Transición Justa en el marco del Gabinete Nacional de Cambio Climático, cuya principal función es elaborar estrategias para dotar de una visión sobre el impacto laboral a la política climática.

En materia laboral, uno de los avances institucionales de los últimos años fue la sanción de la Ley 27.555, el 30 de julio de 2020 que entró en vigor el 1º de abril de 2021, y que establece el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. La norma incorpora a la Ley de Contrato de Trabajo como nueva modalidad contractual el “contrato de teletrabajo”, definido como el trabajo prestado total o parcialmente fuera del establecimiento del empleador mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación. Esta ley establece los presupuestos mínimos, que deberán ser complementados para cada actividad por la negociación colectiva. Algunos aspectos especialmente destacables son la voluntariedad, entendida como la manifestación de conformidad que debe prestar la persona que trabaja en forma presencial ante la propuesta del empleador de pasar a prestar tareas de forma remota; y la reversibilidad, que es el derecho que tiene la persona que teletrabaja a la reasignación de tareas en forma presencial. Asimismo, resultaron innovadores la inclusión del derecho a la desconexión digital y el reconocimiento del derecho de las personas con responsabilidades de cuidado a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

Asimismo, cabe destacar la sanción de la Ley 27.580, el 15 de diciembre de 2020, por la cual se adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190), seguida por su ratificación ante la OIT, el 23 de febrero de 2021. Complementariamente, en diciembre de 2020, se lanzó una mesa interministerial y un plan de acción para la aplicación del Convenio núm.190, presentados por la Jefatura de Gabinete junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y otros organismos relevantes, que da cuenta de un compromiso de alto nivel con la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva de género. Estos procesos han sido apoyados por la OIT, en particular en el marco de la Iniciativa Spotlight, que continuará acompañando el proceso de implementación efectiva del Convenio núm.190 y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.206).

Compromisos internacionales y alineamiento estratégico

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en 2021, un Llamamiento Mundial a la Acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente²⁵, basado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019).²⁶ En dicho documento, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometieron a trabajar para: a) un crecimiento económico y empleo inclusivos; b) la protección de todos los trabajadores; c) una protección social universal; y d) el diálogo social. La OIT fue convocada a desempeñar una función de liderazgo entre sus mandantes y en el sistema internacional para impulsar una recuperación centrada en las personas.

²⁵ 109.a Conferencia Internacional del Trabajo, Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

²⁶ Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019.



La Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas de 2018 establece 17 prioridades de política regional que se encuentran presentes en las cuatro prioridades estratégicas del presente documento.

Más recientemente, el Foro mundial para una recuperación centrada en las personas, organizado por la OIT en febrero de 2022, concluyó con compromisos renovados para impulsar una recuperación que priorice a las personas y aborde las peligrosas desigualdades agravadas por la crisis de la COVID-19. El presidente argentino participó de la sesión de apertura donde remarcó que “el trabajo de calidad debe posicionarse en el centro de las políticas económicas, productivas, financieras y comerciales”, resaltando la necesidad de nuevos vínculos multilaterales que acompañen el ideario de un mundo más justo y más equitativo y propuso siete cursos de acción concretos en materia de deuda y crecimiento económico con justicia social; acceso universal a

las vacunas contra la COVID-19; implementación de políticas activas de empleo orientadas a mejorar la empleabilidad de las trabajadoras y los trabajadores, a través de acciones de formación profesional, entrenamiento para el trabajo y de orientación e intermediación laboral para el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos; una hoja de ruta para la transformación hacia una economía verde; el diálogo social institucional para procesar las transiciones económicas, sociales, técnicas y ambientales que atraviesan al mundo del trabajo y sus efectos en los trabajadores y las empresas; priorización de las medidas que promuevan el tránsito de la informalidad a la formalidad con derechos para todos los trabajadores; y fortalecimiento de las políticas contra las desigualdades de género, educativas, económicas y sociales, que hagan efectivo el Objetivo 8 de la Agenda 2030: crecimiento económico inclusivo y sostenido para crear empleo digno para todos y mejorar los estándares de vida.

La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: **económica, social y medioambiental.**

A nivel regional, el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) es un proceso de integración instituido inicialmente por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay al cual en fases posteriores se han incorporado Venezuela y Bolivia, ésta última en proceso de adhesión como miembro pleno; cuyo objetivo principal es propiciar un espacio común que genere oportunidades comerciales y de inversiones a través de la integración productiva complementaria de los Estados parte y promueva la mejora competitiva en el mercado internacional. Además de un mercado común, el MERCOSUR ha avanzado en la agenda social, cultural, educativa, entre otras. En el ámbito sociolaboral, el Sub Grupo de Trabajo (SGT) 10 Empleo, Trabajo y Seguridad Social lleva adelante los temas vinculados al trabajo decente. En ese mismo marco institucional cuenta con el Observatorio de Mercado de Trabajo del Mercosur, el Grupo de Alto Nivel para el crecimiento del Empleo –GANEMPLE–. En el marco normativo, el espacio institucional es la Comisión Sociolaboral del Mercosur, de carácter tripartito que da seguimiento y monitorea el ejercicio pleno de los derechos consagrados en la [Declaración Sociolaboral del Mercosur](#).

Asimismo, el Foro Consultivo Económico-Social del MERCOSUR (FCES), es el órgano de representación de los sectores económicos y sociales de los Estados parte del MERCOSUR, e integra su estructura institucional de acuerdo con lo establecido por el Protocolo de Ouro Preto.

Dado el período cubierto por el PTDP Argentina, además del Llamamiento Mundial a la Acción, los siguientes documentos serán particularmente considerados: la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019); el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 (2020)²⁷ y el Programa y Presupuesto de la OIT para 2022-2023²⁸.

El PTDP se alinea, asimismo, con el Marco Estratégico de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo con la República Argentina (MECNUD) 2021-2025²⁹, donde se plasma la contribución de la OIT a los esfuerzos más amplios del Sistema de las Naciones Unidas en el país para el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Agenda 2030³⁰ abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que se basan en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)³¹ y que coloca en su centro a las personas y el planeta. La OIT y sus Miembros son llamados a participar plenamente en la implementación de la Agenda. En tal sentido, la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente³² de 2016 exhorta a la OIT a que “apoye a los Miembros para armonizar mejor los Programas de Trabajo Decente por País con las estrategias de desarrollo sostenible nacionales y, cuando proceda, regionales, que integran la Agenda 2030 y sus componentes de trabajo decente, así como con los marcos de planificación de las Naciones Unidas a nivel de los países o, cuando proceda, a nivel regional”.

Otros compromisos internacionales de particular relevancia para el presente PTDP:

- El Gobierno argentino reforzó su compromiso con la Alianza 8.7, al elaborar una hoja de ruta

²⁷ Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 GB.340/PFA/1 (Rev.1), noviembre de 2020.

²⁸ [Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General de OIT](#), Consejo de Administración 341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021 GB.341/PFA/1.

²⁹ [Marco Estratégico de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo con la República Argentina](#) (MECNUD) 2021-2025, noviembre de 2020.

³⁰ OIT, [Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible](#).

³¹ Es oportuno recordar que Argentina incluyó un sumó un ODM adicional para el país “Promover el trabajo decente, con indicadores sobre el mercado de trabajo y la protección social.”

³² [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#). Conferencia General de la OIT, 105.ª reunión, 2016.

(2023-2025), para acelerar los esfuerzos de alcanzar la meta 8.7 de ODS, obteniendo el estatus de País Pionero de dicha Alianza. Asimismo, el país ejerce el rol de la Vicepresidencia de la Alianza 8.7 desde 2017.

- ▶ La República Argentina ha impulsado la agenda ambiental en sus políticas públicas. El país firmó el Acuerdo de París, mediante la Ley Núm. 27.270 promulgada en septiembre de 2016, comprometiéndose así legalmente con la reducción de emisiones y el reporte periódico sobre ellas. En octubre de 2021, el Gobierno actualizó sus Contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC por sus siglas en inglés), incluyendo un enfoque de transición justa y empleos sostenibles. La Argentina, además de considerar las tres dimensiones centrales de mitigación, adaptación y medios de implementación, entiende la necesidad de que los planes y políticas sean inclusivos y tengan en cuenta aportes transversales que permitan potenciar sinergias en la acción climática. En línea con ello, la Segunda NDC avanza en el diseño de un enfoque transversal de la dimensión de género, así como de nociones tendientes a garantizar la transición justa de la fuerza laboral. Se propone, además, profundizar el rol de la educación como motor de cambios sociales y consolidar un vínculo robusto con el sistema científico tecnológico como fuente de conocimientos y posibles herramientas para abordar el cambio climático³³. Cabe mencionar asimismo que en 2020 el país ha ratificado el Acuerdo de Escazú que establece garantías sobre el acceso a la información, la participación pública y el acceso a la Justicia en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe. El país integra la Iniciativa de Acción Climática para el Empleo, impulsada por la OIT desde 2019, cuyo objetivo es prestar apoyo a los países en el cumplimiento de sus compromisos en materia de acción climática a escala nacional, y garantizar que el empleo, el bienestar y el logro de una transición justa constituyan el elemento primordial de la respuesta ante el

cambio climático. Asimismo, integra la Junta Consultiva Internacional de la Iniciativa, en representación de América Latina.³⁴

- ▶ Por primera vez en su historia, Argentina presidió en 2022 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, organismo intergubernamental cuyo mandato es proteger y promover los derechos humanos en el mundo. Sus funciones incluyen hacer frente a situaciones de violaciones de los derechos humanos y formular recomendaciones sobre ellos, así como discutir las cuestiones temáticas relativas a los derechos humanos y situaciones que requieren su atención, incluidos los mecanismos de seguimiento regular como el Examen Periódico Universal.
- ▶ El informe voluntario presentado por el Gobierno argentino en 2020 en el marco del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (2018) da cuenta de la importancia otorgada a los objetivos del Pacto, incluida la necesidad de contar con datos estadísticos confiables y actualizados para adoptar políticas que vinculen a la migración con el desarrollo sostenible e inclusivo tanto de las sociedades de origen como de las de destinos de los flujos migratorios;³⁵
- ▶ En 2015, durante la cumbre de Antalya, los jefes de estado del G20 establecieron una serie de compromisos. Entre otros, se destaca el objetivo de reducir en un 15 por ciento para 2025 la proporción de jóvenes con mayor riesgo de quedar permanentemente rezagados en el mercado laboral³⁶. Sin embargo, la crisis de la COVID-19 resultó en un fuerte aumento en la proporción de jóvenes de 15 a 29 años que no están en el empleo, la educación o la capacitación.
- ▶ En mayo de 2022 el Gobierno Nacional de la República Argentina presentó el proyecto de ley «Cuidar en Igualdad» que propone la creación del Sistema Integral de Políticas de

³³ Actualización de la meta de emisiones netas de Argentina al 2030. Octubre de 2021.

³⁴ Véase el sitio web “La Iniciativa. Un programa audaz y centrado en las personas a favor del clima y el empleo” (OIT, Climate Action 4 Jobs).

³⁵ Véase el documento “Revisión regional sobre la implementación del Pacto Mundial para la Migración Segura, ordenada y Regular en América Latina y el Caribe”.

³⁶ Comunicado de los Líderes del G20 acordado en la Cumbre de Antalya, del 15 y 16 de noviembre de 2015. [Versión oficial en inglés.](#)



Cuidados en Argentina. El proyecto propone ampliar la licencia para mujeres y otras personas gestantes, que pasa de forma inmediata de 90 a 126 días (como sugiere la Organización Internacional del Trabajo); la licencia para padres y otras personas no gestantes de dos a 90 días de forma progresiva a lo largo de 8 años; crear una asignación para personas gestantes y no gestantes que sean monotributistas, monotributistas sociales y autónomas, y la licencia por adopción para todos los regímenes laborales. Además, el proyecto crea el Sistema de Cuidados que registra, reconoce y remunera los cuidados comunitarios, el

cuidado de las personas mayores y promueve la construcción de espacios para cuidar. Avanzar hacia la implementación de sistemas integrales de cuidado es un compromiso del Estado Argentino asumido en el marco de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe³⁷. La Conferencia, cuyo tema central fue «La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género», culminó con la aprobación por parte de todos los Estados miembros del Compromiso de Buenos Aires donde acordaron «diseñar, implementar y evaluar las políticas macroeconómicas, y especialmente las fiscales

³⁷ El documento puede encontrarse en el sitio web de la [XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe](#).

(ingresos, gastos e inversiones), desde un enfoque de igualdad de género y derechos humanos, salvaguardando los avances logrados y movilizando el máximo de recursos disponibles con miras a incrementar la inversión pública sostenible en el tiempo para políticas e infraestructura de cuidados, a fin de asegurar el acceso universal a servicios de cuidados asequibles y de calidad».

- ▶ La República Argentina suscribió el 17 de julio de 1980 a la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por resolución 34/80 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 (CEDAW) (Ley 23.179).

Por último, cabe mencionar la labor realizada por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS), encargado de coordinar la implementación nacional y subnacional de la Agenda 2030, el monitoreo de las metas priorizadas por Argentina y sus indicadores de seguimiento y de elaborar los Informes Voluntarios Nacionales, que se presentan en el Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas. Se ha construido una alianza entre el Sistema de Naciones Unidas, el CNCPS y la Plataforma Argentina de Monitoreo para la Agenda 2030 (PAMPA 2030), como un espacio de articulación multi actor que busca promover el conocimiento sobre la Agenda 2030 e incidir en el diseño de políticas públicas y marcos normativos en línea con los ODS.

Perspectivas y desafíos estratégicos

La pandemia ha agregado desafíos considerables, afectando al mercado laboral, acentuando los déficits de trabajo decente existentes y provocando el aumento de la pobreza y las desigualdades.

Asimismo, la crisis actual ha acelerado las profundas transformaciones del mundo del trabajo impulsadas por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización. En el caso argentino, la necesidad de la transformación de la economía hacia una más productiva, sostenible y resiliente es una condición necesaria y prioritaria, independientemente de las

crisis de coyuntura, para construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente, sin dejar a nadie atrás.

Considerando las profundas transformaciones del mundo del trabajo y la necesidad urgente de actuar para asegurar una recuperación centrada en las personas, con la generación de empleo como primer objetivo, los mandantes tripartitos de la OIT en Argentina han acordado tener en cuenta las siguientes perspectivas estratégicas:

Crecimiento con desarrollo económico y empleo inclusivo

- ▶ Contribuir a una recuperación de base amplia y generadora de empleo con oportunidades de trabajo decente para todos, mediante políticas nacionales de empleo integradas, que reconozcan la importancia del sector privado, el sector público y la economía social y solidaria como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente;
- ▶ contribuir a un entorno favorable a la inversión, la innovación, el crecimiento de la productividad y las empresas sostenibles, incluidas las MiPyMEs;
- ▶ promover mejoras de la competitividad y de las condiciones de producción, circulación, incluyendo la economía circular, la eficiencia energética y la simbiosis industrial, la distribución y el consumo en el mercado interno y externo, promoviendo mejoras de la productividad que aseguren un crecimiento con desarrollo sostenible e inclusivo;
- ▶ generar incentivos para el desarrollo de sectores económicos estratégicos, y promover la adopción de nuevas tecnologías para mejorar la competitividad, considerando el potencial emergente y la particularidad de las economías regionales, aprovechando las tecnologías y los sectores en los que Argentina tiene potencial de liderazgo, incluyendo la bioeconomía, con especial enfoque en los desafíos que enfrentan las MiPyME y en la perspectiva federal;
- ▶ promover la generación de oportunidades de empleo verde en el marco de un proceso de

transición justa hacia una economía más sostenible e inclusiva, fortaleciendo los sectores que agregan valor a las materias primas y los recursos naturales, desarrollando nuevas habilidades laborales consistentes con las exigencias en materia de tecnología y eficiencia de recursos así como la economía circular, y enmarcando los procesos de transformación en un diálogo social amplio que garantice que la agenda ambiental produzca oportunidades para todas las personas;

- ▶ atender a los sectores más afectados por la crisis, así como en sectores con potencial para generar oportunidades de trabajo decente, tales como la economía rural, la economía verde y la economía del cuidado;
- ▶ impulsar la formación profesional, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para promover la empleabilidad, la inserción al mercado de trabajo, y las transiciones en el mercado de trabajo hacia nuevas formas de producción sostenible y la formalización de empleos, con énfasis en aquellos ecosistemas que vinculan escuela y trabajo;
- ▶ apoyar la educación de calidad, la formación y el trabajo decente para los jóvenes a fin de maximizar su potencial como fuente de talento e innovación en el mundo del trabajo y fuerza motriz para construir un futuro del trabajo mejor, prestando especial atención a aquellos jóvenes particularmente afectados por la COVID-19 en la construcción de una trayectoria laboral estable, con trabajo digno;
- ▶ promover la puesta en marcha de estrategias que permitan alcanzar la igualdad de género, asegurando la igualdad de oportunidades y la no-discriminación con un enfoque interseccional, la participación equitativa, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y varones por un trabajo de igual valor,
- ▶ promover el desarrollo de un sistema integral de cuidados fundamentado en los derechos humanos y laborales, universal, basado en la solidaridad, la representación y el diálogo social, que incentive la generación de empleo de calidad en el sector; promoviendo al mismo tiempo la igualdad de género y el trabajo decente para los trabajadores cuidadores remunerados; asegure una organización social del cuidado más justa y un reparto más equilibrado de las responsabilidades de cuidado entre las familias y el Estado y las mujeres y los varones en todas sus diversidades, con enfoque de género y

teniendo en cuenta todos los aspectos del cuidado desde la perspectiva de las cinco "R" (reconocer, reducir y redistribuir, recompensar, representar) contemplando la provisión de servicios durante todo el ciclo de la vida como un continuum de tiempo, seguridad de ingresos, servicios y derechos.

Protección de los trabajadores

- ▶ desarrollar e implementar estrategias concretas, innovadoras e integradas, que incluyan un abordaje multidimensional, para acelerar la transición a la economía formal, en particular para la creación, preservación y formalización de unidades económicas y puestos de trabajo decentes, en una dirección de convergencia hacia la negociación colectiva de la actividad de referencia;
- ▶ aprovechar la atención que ha surgido a raíz de la pandemia sobre las cuestiones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo, incluido el fortalecimiento de los protocolos y programas implementados y reforzados durante la COVID-19;
- ▶ considerar el desarrollo del teletrabajo, la economía de plataformas y otras modalidades novedosas de trabajo que se dieron durante la pandemia, así como los avances en su marco institucional, para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente e incorporarlo a los convenios colectivos de trabajo;
- ▶ consolidar los avances alcanzados a partir de la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), mediante la puesta en marcha de una estrategia para su implementación a nivel nacional;
- ▶ atender a los obstáculos que suelen enfrentar las personas migrantes en el acceso a empleos decentes en función de sus calificaciones y aspiraciones, a fin de contrarrestar las altas tasas de no registración y cuentapropismo;
- ▶ promover estrategias que permitan el acceso y conservación del empleo a las personas con discapacidad, asegurando su participación en los procesos de consulta;
- ▶ contribuir a la ampliación de la cobertura vertical y horizontal y la sustentabilidad del sistema integral

de protección social, fortaleciendo sus fuentes de financiamiento;

- ▶ consolidar los logros alcanzados en la implementación de medidas de protección social ante la crisis de la COVID-19, profundizando las políticas públicas de amplio alcance;
- ▶ profundizar acciones para erradicar el trabajo infantil en todas sus formas, el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral, subsanando de este modo las violaciones a los derechos fundamentales que han aumentado a consecuencia de la pandemia;

Diálogo social

- ▶ ampliar y extender la negociación colectiva a las y los trabajadores aún no alcanzados,

como herramienta fundamental para lograr un reparto justo de los aumentos de la productividad y del crecimiento económico, lo que contribuye a distribuir de manera más equitativa el ingreso y la riqueza;

- ▶ avanzar en el establecimiento de una sólida institucionalidad del diálogo social a través del fortalecimiento de espacios, tales como el Consejo Económico y Social, para acordar y diseñar la estrategia de recuperación económica y productiva sobre la base de un nuevo pacto social que tenga como centro a las personas y como objetivo a la justicia social;
- ▶ reforzar la capacidad de la administración pública y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que participen del diálogo social como medio para formular y aplicar estrategias, políticas y programas de recuperación a nivel nacional, regional, sectorial y local.

► Desafíos basados en las lecciones aprendidas de los PTDP anteriores

Los tres PTDP lanzados en la Argentina de forma consecutiva en los períodos 2004-2007, 2008-2011 y 2012-2015 reflejaron el interés y capacidad de los mandantes para planificar e implementar la Agenda de Trabajo Decente a través de un instrumento programático tripartito de alto nivel.

El presente documento retoma la trayectoria y experiencia de construcción tripartita de un PTDP, y facilita a la Oficina de País de la OIT para la Argentina poder contar con un compromiso de consenso tripartito orientado a contribuir en el logro de los ODS dentro de una agenda común³⁸.

Como punto de partida del presente PTDP, se tiene en cuenta la centralidad del diálogo tripartito como pilar fundamental para la consecución de las prioridades estratégicas consensuadas. Avanzar en dichas prioridades requerirá de un plan de financiación que aborde los esfuerzos que se realizarán en la búsqueda de sinergias con el Sistema de Naciones Unidas en la Argentina para reducir los costos de la asistencia. En este marco también se buscarán opciones con donantes y socios potenciales para financiar las brechas que pudiera tener este PTDP.

Este PTDP presta especial atención a otra lección del instrumento implementado entre 2008 y 2011³⁹:

- El nivel de desarrollo del diálogo social, y la existencia de instituciones laborales fuertes y eficaces, han permitido al país hacer frente a la crisis con más éxito que otros que no tienen las mismas condiciones. Bajo este PTDP se tiene presente que el concepto de crisis entre

³⁸ OIT (2018). Análisis de Evaluabilidad del Programa de Trabajo de la OIT en Argentina.

³⁹ OIT (2011). Informe Final del Country Programme Review. Argentina 2008-2011.





2008 y 2011 fue diferente, pero hoy en día Argentina vive una crisis económica y social, y a su vez enfrenta el reto de la recuperación de los mercados laborales tras la pandemia de la COVID-19. En este sentido, este PTDP emprenderá acciones para fortalecer las capacidades de la administración del trabajo para hacer frente a los desafíos actuales y emergentes del mundo del trabajo.

Por último, el PTDP incorpora lecciones del instrumento que se implementó entre 2012 y 2015⁴⁰:

- ▶ El comité de seguimiento del PTDP demostró ser un factor clave para lograr un funcionamiento más fluido y la realización de actividades conjuntas entre los constituyentes. Este PTDP impulsará la creación de un Grupo de Seguimiento conformado por representantes de los mandantes que se reunirán periódicamente para revisar los progresos y realizar ajustes cuando así se vea necesario⁴¹. Este mecanismo también facilitará la articulación entre las organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y gobierno, con el fin de materializar las acciones conjuntas planificadas en el PTDP.
- ▶ La asistencia técnica de la OIT permite generar espacios en los que se facilita el desarrollo técnico y la documentación de procesos y resultados, que podría ser difícil de lograr para cada mandante de forma aislada.
- ▶ Este PTDP continuará profundizando el fortalecimiento de las capacidades técnicas de los mandantes -contemplando los cambios del mundo del trabajo-, y brindando asistencia en la presentación de propuestas sólidas en diversos temas, que puedan ser debatidas en procesos de diálogo social y contribuyan al logro de los resultados tripartitamente consensuados.
- ▶ Este PTDP planteará el desarrollo de una asistencia técnica que facilite la institucionalización, legislación y apropiación de procesos, herramientas y/o resultados por parte de los constituyentes para que los puedan internalizar y/o elevar a los espacios resolutivos de políticas públicas (Congreso, Poder Ejecutivo y agencias gubernamentales dependientes).

⁴⁰ OIT (2016). Programa de Trabajo Decente Por País Argentina 2012-2015. Informe Final de Implementación.

⁴¹ Inicialmente los constituyentes plantean reunirse trimestralmente.



► Temas transversales clave del PTDP

El PTDP incluye en su abordaje temas transversales que se derivan de los objetivos constitucionales de la OIT y de las normas que la OIT tiene por mandato defender y promover. La labor hacia la consecución de las cuatro prioridades estratégicas acordadas se sustenta, por lo tanto, en las dos ventajas comparativas de la OIT: el diálogo social y el tripartismo y las normas internacionales del trabajo. Ambas constituyen un fin en sí mismo y un medio para lograr todos los demás resultados.

El diálogo social y el tripartismo

Representan el paradigma de gobernanza de la OIT para abordar los problemas sociales, examinar una gran variedad de aspectos laborales sobre los que los interlocutores sociales cumplen una función directa, legítima e irremplazable, y generar consenso, haciendo del diálogo social un elemento central en las sociedades democráticas.

La libertad sindical y la negociación colectiva están en el corazón del diálogo social.

Por otra parte, el diálogo social y las consultas con los empleadores y los trabajadores son una condición indispensable para la formulación y aplicación de políticas, leyes y reglamentos eficaces y sostenibles en todas las esferas que abarca el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Por consiguiente, cada resultado del PTDP comprende iniciativas destinadas a desarrollar la capacidad de las organizaciones de los interlocutores sociales en las esferas técnicas respectivas.

Las normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo sientan los principios básicos que dan forma a la labor política y de asesoramiento de la OIT. Además, están enriquecidas por el trabajo y los comentarios de los mecanismos de control de la OIT. La ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo proveen el marco legal básico que es el primer paso para promover los derechos en el trabajo, crear empleos decentes, apoyar a las empresas sostenibles, mejorar las condiciones laborales y ampliar la protección social.

La promoción de la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo actualizadas pertinentes forma parte integrante de todos los resultados y actúa como brújula normativa que orienta todas las actividades de la OIT.

La igualdad de género y la no discriminación

La igualdad de género y la no discriminación son elementos clave de la visión de la OIT sobre el trabajo decente y son componentes básicos de sus esfuerzos para producir equidad y crecimiento. Esto supone prestar atención a la injusta división sexual del trabajo y la asistencia a grupos de trabajadores que son particularmente vulnerables a la discriminación o a la exclusión, incluidos, las personas con discapacidad, los trabajadores que viven con el VIH, miembros de comunidades GLBTI, y los miembros de comunidades indígenas o minorías étnicas y todo ello con una perspectiva interseccional.

Una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles

El impacto del cambio climático y las respuestas políticas conexas pueden afectar la distribución de los ingresos con el riesgo de mayor desigualdad, pérdida de empleos y de los medios de vida, un declive en la productividad de los trabajadores y un retroceso en el progreso social y económico. El avance hacia el logro de los ODS con trabajo decente para todos sólo será posible si las sociedades adoptan patrones de consumo y de producción sostenibles; protegen el ambiente natural en relación con el agua, la energía, el suelo, los materiales y el aire limpio, que representan la base real de los empleos, y se adaptan a los efectos del cambio climático.

► Prioridades de país y resultados del programa por país

Prioridades estratégicas y teoría del cambio

En esta sección se describen las cuatro prioridades estratégicas acordadas de manera tripartita en el Memorandum de Entendimiento para la puesta en marcha en la República Argentina del cuarto Programa de Trabajo Decente por País para el período 2022-2025. Se describe además la alineación estratégica del PTDP, la lógica de la cadena de resultados que se sigue y se aborda una breve teoría de cambio para cada prioridad.

La sección cierra con una breve descripción de riesgos y supuestos clave que se consideran para la implementación del presente PTDP.

Prioridades estratégicas

Prioridad estratégica 1 – Transición económica, social y ambiental con desarrollo, crecimiento y justicia social en favor del empleo pleno y productivo y de empresas sostenibles generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente⁴²

Las políticas laborales y sociales se enmarcan en un modelo de desarrollo que promueve la generación de empleos de calidad con justicia social, la inversión pública y privada y la creación de empresas sostenibles, con una mayor capacidad de las empresas y sus sistemas de apoyo para mejorar la productividad y la sostenibilidad; la educación para el trabajo y la



⁴² Alineada con las siguientes políticas de la Declaración de Panamá (2018): i) políticas de desarrollo productivo; ii) Políticas para promover un entorno propicio para la creación y el desarrollo de las empresas; vi) políticas para el desarrollo de la fuerza laboral; vii) políticas para promover la sostenibilidad ambiental y enfrentar los efectos en el empleo del cambio climático; viii) políticas para promover la igualdad de oportunidades y alcanzar mayor justicia social; x) políticas para responder a las nuevas y diversas formas de empleo; xii) políticas para promover una transición justa; xiii) políticas para fomentar el empleo juvenil; xv) políticas para prevenir y combatir la discriminación; xvi) políticas para promover la igualdad de género; y vii) políticas de migración laboral

formación continua, para facilitar el acceso y las transiciones en el mercado de trabajo; a la vez que una distribución más justa y equitativa del ingreso y una mayor y mejor inserción laboral de mujeres, y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad como: jóvenes, trabajadores de edad, personas con discapacidad, migrantes y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Prioridad estratégica 2 - Transición hacia la formalidad, con protección adecuada y eficaz en el trabajo⁴³

Las políticas laborales y sociales promueven la transición hacia la economía formal de los trabajadores y las unidades productivas, y aseguran una protección social adecuada y eficaz.

Prioridad estratégica 3 - Principios y derechos fundamentales en el trabajo⁴⁴

El Gobierno y los actores sociales ponen en marcha una estrategia coordinada e integral para el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la igualdad y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y el respeto y la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables)⁴⁵ en particular la prevención y erradicación del trabajo infantil, la protección del trabajo adolescente, la trata de personas con fines de explotación laboral y el trabajo forzoso.

⁴³ Alineada con las siguientes políticas de la Declaración de Panamá (2018): v) políticas para promover la transición de la economía informal a la formal

⁴⁴ Alineada con las siguientes políticas de la Declaración de Panamá (2018): iii) políticas para promover el respeto e implementar los principios y derechos fundamentales en el trabajo; iv) políticas para promover el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva; y xiv) políticas para acelerar la erradicación del trabajo infantil

⁴⁵ En mayo de 2022 los mandantes tripartitos de la OIT en la Argentina suscribieron el Memorandum de Entendimiento (MdE) para la puesta en marcha del presente PTDP. La Prioridad Estratégica 2 del MdE contemplaba la transición hacia la formalidad e incluía entre sus temáticas la promoción de acciones que favorezcan condiciones de trabajo seguras y saludables. A diferencia del MdE, el PTDP incluye esta temática bajo la Prioridad Estratégica 3 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto se debe a que los delegados de la Conferencia Internacional de Trabajo de junio de 2022 adoptaron una resolución para que la seguridad y salud en el trabajo pase a ser una nueva categoría de los Derechos Fundamentales del Trabajo.

⁴⁶ Alineada con las siguientes políticas de la Declaración de Panamá (2018): ix) políticas salariales; y xi) políticas de protección social

Prioridad estratégica 4 - Diálogo social institucionalizado y consolidación de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, orientados a la consecución del desarrollo económico y social⁴⁶

El gobierno y los actores sociales fortalecen el papel de las cámaras empresariales y de los sindicatos como agentes del desarrollo, consolidan la negociación colectiva y las instituciones tripartitas de diálogo social, en tanto espacios para el debate informado y la búsqueda de consensos nacionales sobre las políticas productivas, sectoriales, sociales y laborales que impulsen la agenda de trabajo decente con un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.

Alineación estratégica del PTDP

Las prioridades estratégicas han sido identificadas y consensuadas en un proceso de diálogo tripartito en base a: (i) un análisis de la situación del país (en cuanto concierne al mandato de la OIT); (ii) las prioridades que comparten los mandantes tripartitos de la OIT; y (iii) la ventaja comparativa de la OIT en el país.

Al establecerse las prioridades en un diálogo tripartito, los mandantes y la Oficina de País de la OIT han logrado un programa coherente, alineado con los resultados en materia de políticas del [Programa y Presupuesto de la OIT para 2022-2023](#), que sacará el mejor provecho de las ventajas comparativas y los recursos de la OIT. Esto se ilustra en la siguiente tabla en la que se muestra el vínculo de cada prioridad estratégica con los Country Programme Outcome (CPO) de la OIT y a su vez su alineamiento con un determinado grupo de Outputs.

Prioridad estratégica	CPO – título CPO ⁴⁷	Outputs PyP 2022-23 ⁴⁸
Prioridad estratégica 1 – Transición económica, social y ambiental con desarrollo, crecimiento y justicia social en favor del empleo pleno y productivo y de empresas sostenibles generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente.	ARG126 - Capacidades del gobierno y los actores sociales fortalecidas para acompañar un proceso de transición económica, social y ambiental con desarrollo, crecimiento, empleo decente y justicia social ⁴⁹ .	3.1; 3.2; 3.3; 3.5; 4.2; 5.3; 6.1; 6.2
Prioridad estratégica 2 – Transición hacia la formalidad, con protección adecuada y eficaz en el trabajo.	ARG177 - Capacidad del gobierno y los actores sociales fortalecida para implementar políticas y servicios que promuevan la transición hacia la economía formal de los trabajadores y las unidades productivas y aseguren una protección efectiva en el trabajo con igualdad de género y enfocada en el trabajo migrante.	4.3; 6.2; 6.3; 6.4; 7.4; 7.5; 8.1
Prioridad estratégica 3 – Principios y derechos fundamentales en el trabajo.	ARG155 - Capacidad institucional mejorada de los mandantes tripartitos para la prevención y erradicación del trabajo infantil, la protección del trabajo adolescente, la trata de personas con fines de explotación laboral y el trabajo forzoso.	7.1; 7.2, 3.2
Prioridad estratégica 4 – Diálogo social institucionalizado y consolidación de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, orientados a la consecución del desarrollo económico y social.	ARG801 - Capacidad institucional de las organizaciones de empleadores fortalecida. ARG802 - Capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores fortalecida. ARG803 - Diálogo social institucionalizado para la consecución del desarrollo económico y social.	1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 3.2; 4.4; 8.2

A su vez, se ha velado por una debida vinculación entre las prioridades y resultados del PTDP con las prioridades estratégicas del MECNUD, de manera de potenciar el aporte de OIT de forma articulada con las agencias, fondos y programas del Sistema de Naciones Unidas en Argentina para el desarrollo sostenible del país

tripartitos y la OIT, productos generados a partir de los entregables, resultados esperados fruto de la combinación de los productos y que corresponden a los títulos de los CPO, e impacto que corresponde a la prioridad estratégica⁵⁰.

Cadena de resultados del PTDP

La cadena de resultados del presente PTDP sigue la siguiente lógica de abajo hacia arriba: entregables generados por los constituyentes

Breve descripción de la teoría de cambio por cada prioridad estratégica⁵¹

En este apartado cada teoría de cambio viene acompañada de un gráfico para ilustrar la cadena de resultados.

⁴⁷ Títulos vigentes en mayo 2023.

⁴⁸ En negrita aquellos que son target de la programación 22-23.

⁴⁹ Se solicitará actualizar el título del CPO con el fin de mejorar su alineamiento con las acciones del PTDP. Sin embargo, para fines de este documento se mantiene el título como se encuentra en el sistema de la OIT.

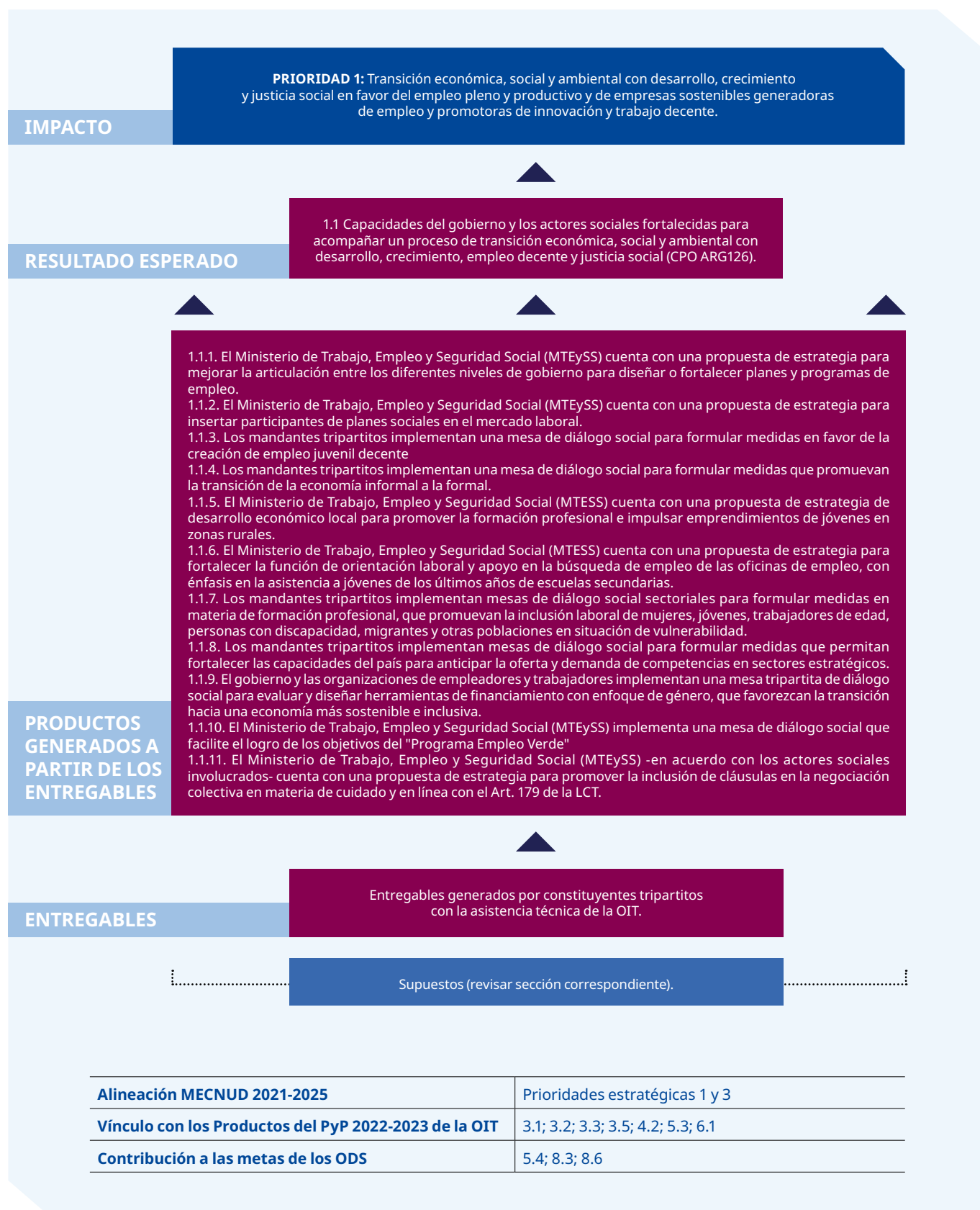
⁵⁰ El ejercicio de desagregación de los entregables comprenderá dos etapas posteriores a la firma de este PTDP: una de actualización y cierre del trabajo en curso de la OIT con los constituyentes hasta el año 2023 y otra para reflejar el trabajo durante el bienio 2024-2025. El marco de referencia de estos ejercicios será la matriz de resultados de este PTDP.

⁵¹ Los indicadores para medir el avance de cada producto se encuentran descritos en el Anexo 1 – matriz de resultados.

Teoría de cambio: prioridad estratégica 1

Prioridad estratégica	<p>1 – Transición económica, social y ambiental con desarrollo, crecimiento y justicia social en favor del empleo pleno y productivo y de empresas sostenibles generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente.</p>
Teoría de cambio	<p>El impacto bajo la prioridad 1 se encuentra sujeto a la consecución del resultado 1.1, que prevé lograr el fortalecimiento de las capacidades del gobierno y los actores sociales para acompañar un proceso de transición económica, social y ambiental con desarrollo, crecimiento, empleo decente y justicia social (CPO ARG126).</p> <p>El resultado 1.1 se logrará a partir de la combinación de 11 productos, que se enfocan en la generación de medidas para promover la creación de empleo decente (productos 1.1.1 al 1.1.4), impulsar la formación y emprendedurismo de jóvenes (producto 1.1.5 y 1.1.6), promover la inclusión laboral de poblaciones vulnerables (producto 1.1.7), anticipar los posibles desajustes entre demanda y oferta laboral (1.1.8), promover una economía más sostenible e inclusiva (productos 1.1.9 y 1.1.10) y promover el fortalecimiento de la economía del cuidado (1.1.11).</p> <p>La OIT prestará asistencia técnica a los mandantes tripartitos para generar entregables, que faciliten la materialización de cada uno de los productos.</p> <p>La prioridad 1 del PTDP se alinea con las prioridades 1 y 3 del MECNUD 2021-2025, que abordan la dimensión económica y ambiental. Se vincula con los Outputs del Programa y Presupuesto 2022-2023 de la OIT sobre empleo (3.1), trabajo decente en la economía rural (3.2), transición justa (3.3), programas y servicios de mercado de trabajo (3.5), opciones de aprendizaje (5.3) y economía del cuidado (6.1). Contribuye a los ODS sobre género (5); trabajo decente y crecimiento económico (8) e industria, innovación e infraestructura (9).</p>

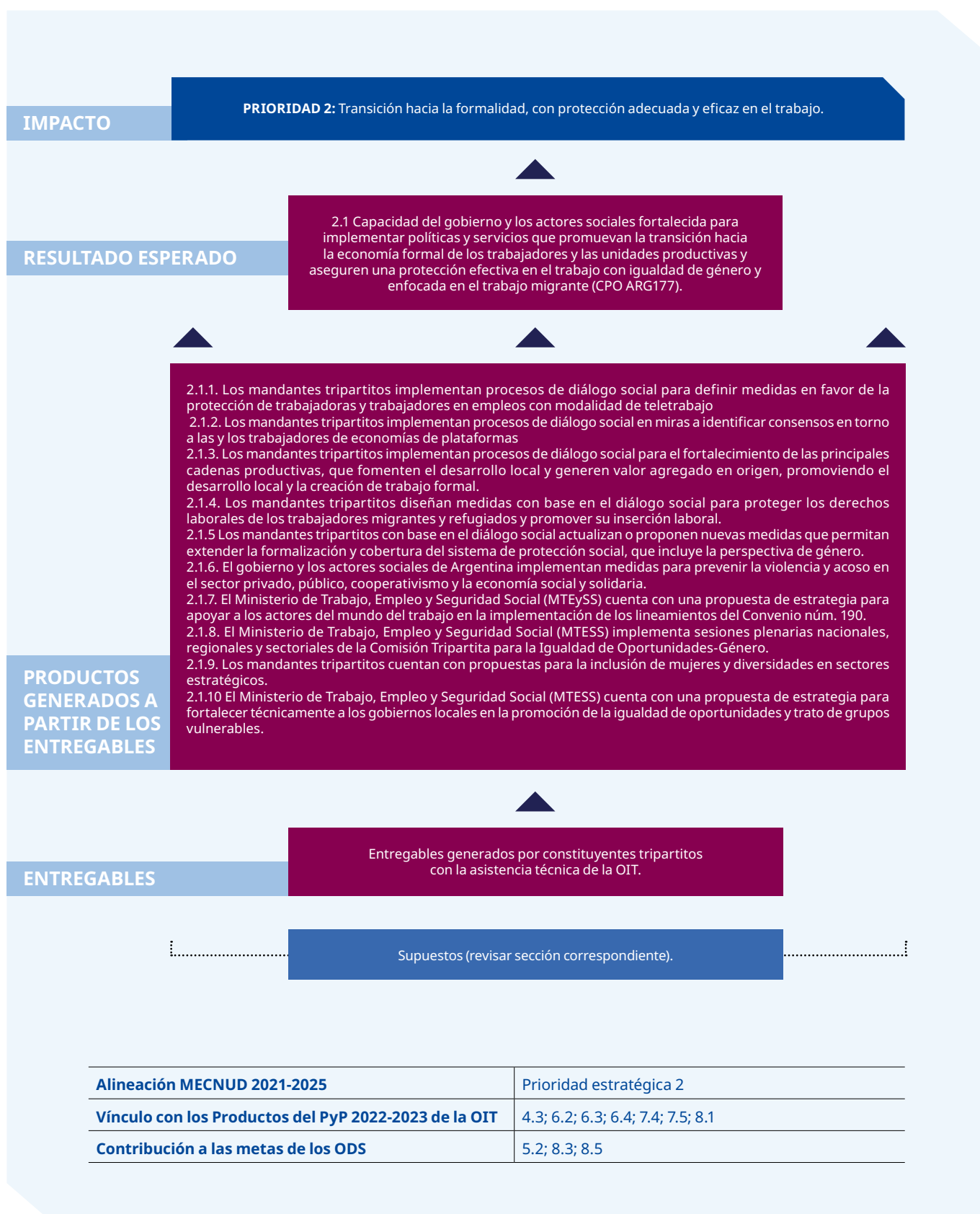




Teoría de cambio: prioridad estratégica 2

Prioridad estratégica	2 – Transición hacia la formalidad, con protección adecuada y eficaz en el trabajo
Teoría de cambio	<p>El impacto bajo la prioridad 2 se encuentra sujeto a la consecución del resultado 2.1, que se orienta a fortalecer la capacidad del gobierno y los actores sociales para implementar políticas y servicios que promuevan la transición hacia la economía formal de los trabajadores y las unidades productivas y aseguren una protección efectiva en el trabajo con igualdad de género y enfocada en el trabajo migrante (CPO ARG177).</p> <p>El resultado 2.1 se logrará a partir de la combinación de 10 productos, que se enfocan en la protección de trabajadores en modalidad de teletrabajo y la identificación de consensos en favor de trabajadoras y trabajadores de plataforma (productos 2.1.1 y 2.1.2), fomento del fortalecimiento de cadenas productivas y su inserción en la economía formal (producto 2.1.3), promover la inserción laboral de migrantes y refugiados (producto 2.1.4), promover la extensión de la protección social (producto 2.1.5), prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (productos 2.1.6 y 2.1.7) e igualdad de género, oportunidades y trato (productos 2.1.8 al 2.1.10).</p> <p>La OIT prestará asistencia técnica a los mandantes tripartitos para generar entregables, que faciliten la materialización de cada uno de los productos.</p> <p>La prioridad 2 del PTDP se alinea con la prioridad 1 del MECNUD 2021-2025, que aborda la dimensión económica. Se vincula con los Outputs del Programa y Presupuesto 2022-2023 de la OIT sobre transición de las empresas a la economía formal (4.3), igualdad de oportunidades, de participación y de trato entre las mujeres y los hombres (6.2), mundo del trabajo libre de violencia y acoso (6.3), igualdad de oportunidades y de trato para poblaciones discriminadas (6.4), modalidades de empleo diversas (7.4), migración laboral (7.5) y protección social, cobertura y prestaciones (8.1). Contribuye a los ODS sobre fin de la pobreza (1), sobre género (5) y trabajo decente y crecimiento económico (8).</p>

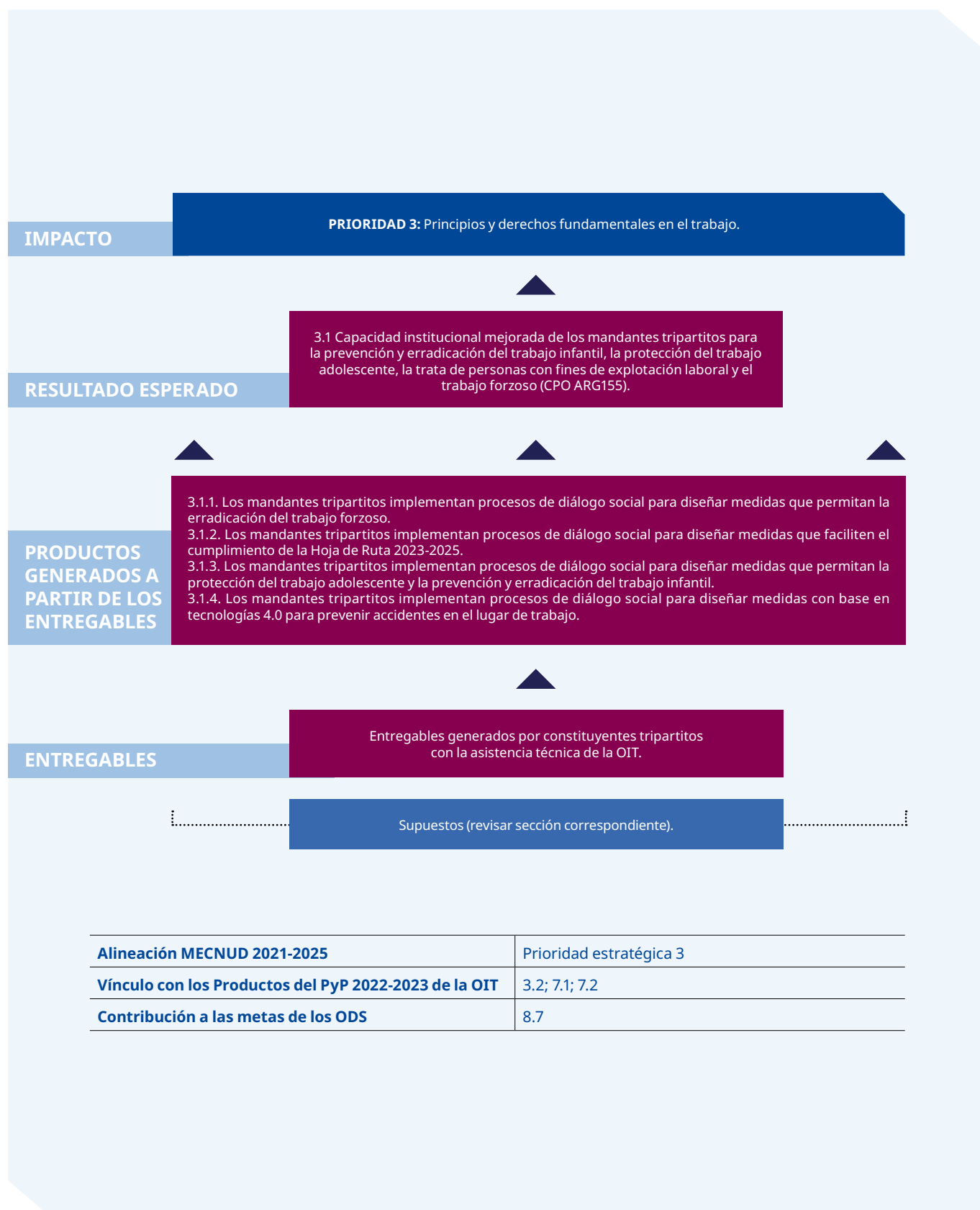




Teoría de cambio: prioridad estratégica 3

Prioridad estratégica	3 – Principios y derechos fundamentales en el trabajo
Teoría de cambio	<p>El impacto bajo la prioridad 3 se encuentra sujeto a la consecución del resultado 3.1, que apunta a mejorar la capacidad institucional de los mandantes tripartitos para la prevención y erradicación del trabajo infantil, la protección del trabajo adolescente, la trata de personas con fines de explotación laboral y el trabajo forzoso (CPO ARG155).</p> <p>El resultado 3.1 se logrará a partir de la combinación de 4 productos, que se centran en promover parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (productos 3.1.1 al 3.1.4). Se pone énfasis en la erradicación del trabajo forzoso e infantil, la protección del trabajo adolescente y la aplicación de un entorno seguro y saludable en el trabajo.</p> <p>La OIT prestará asistencia técnica a los mandantes tripartitos para generar entregables, que faciliten la materialización de cada uno de los productos.</p> <p>La prioridad 3 del PTDP se alinea con la prioridad 2 del MECNUD 2021-2025, que aborda la dimensión social. Se vincula con los Outputs del Programa y Presupuesto 2022-2023 de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (7.1) y seguridad y salud en el trabajo (7.2), así como el trabajo decente en áreas rurales (3.2). Contribuye al ODS sobre trabajo decente y crecimiento económico (8).</p>



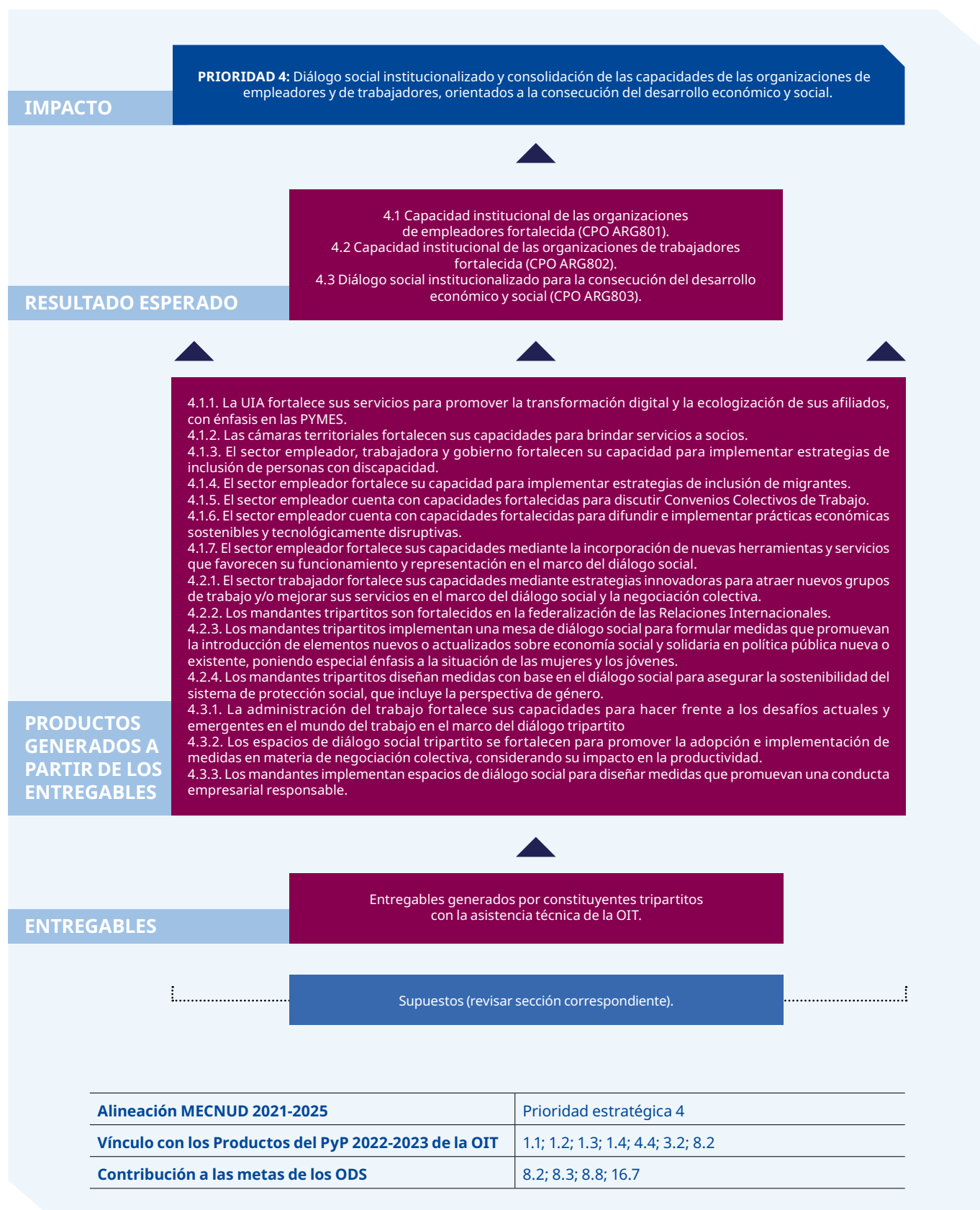


Alineación MECNUD 2021-2025	Prioridad estratégica 3
Vínculo con los Productos del PyP 2022-2023 de la OIT	3.2; 7.1; 7.2
Contribución a las metas de los ODS	8.7

Teoría de cambio: prioridad estratégica 4

Prioridad estratégica	4 - Diálogo social institucionalizado y consolidación de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, orientados a la consecución del desarrollo económico y social
Teoría de cambio	<p>El impacto bajo la prioridad 4 se encuentra sujeto a la consecución de 3 resultados que priorizan fortalecer las capacidades institucionales de las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores (resultados 4.1 y 4.2, que corresponden a los CPO ARG801 y ARG802 respectivamente) y promover la institucionalización del diálogo social como medio para lograr el desarrollo económico y social (resultado 4.3, que corresponde al CPO ARG803).</p> <p>El resultado 4.1 se logrará a partir de la combinación de 7 productos, que promueven el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y sus afiliados en temas como la transformación digital, inclusión de personas con discapacidad y migrantes, discusión de convenios colectivos de trabajo y prácticas económicas sostenibles (productos 4.1.1 al 4.1.4).</p> <p>El resultado 4.2 se logrará a partir de la combinación de 4 productos, que se centran en fortalecer a las organizaciones de trabajadores en temas como estrategias para atraer nuevos afiliados, conocimiento sobre el sistema internacional de relaciones laborales, economía social y solidaria y protección social (productos 4.2.1 al 4.2.4).</p> <p>El resultado 4.3 se logrará a partir de la combinación de 3 productos, que priorizan el fortalecimiento de la administración del trabajo para hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo, reforzar el diálogo social y procesos en materia de relaciones laborales y promover una conducta empresarial responsable (productos 4.3.1 al 4.3.3).</p> <p>La OIT prestará asistencia técnica a los mandantes tripartitos para generar entregables, que faciliten la materialización de cada uno de los productos.</p> <p>La prioridad 4 del PTDP se alinea con la prioridad 1 del MECNUD 2021-2025, que aborda la dimensión económica. Se vincula con los Outputs del Programa y Presupuesto 2022-2023 de la OIT sobre organizaciones empresariales y de empleadores (1.1) organizaciones de trabajadores (1.2), mayor capacidad institucional y resiliencia de la administración del trabajo (1.3), relaciones laborales (1.4), trabajo decente en la economía rural (3.2), conducta empresarial responsable (4.4) y protección social, gobernanza y sostenibilidad (8.2). Contribuye a los ODS sobre trabajo decente y crecimiento económico (8) y sociedades justas, pacíficas e inclusivas (16).</p>





Riesgos y supuestos

La crisis de la pandemia llegó a Argentina en un momento particularmente difícil, en el cual el país ya tenía serios desafíos macroeconómicos, un elevado nivel de deuda pública y con acreedores privados, problemas de equilibrios de cuenta corriente en la balanza de pagos, alta inflación y una moneda nacional débil. Muchos de los problemas macroeconómicos se acentuaron a causa de la COVID-19.

Esta situación de fragilidad aumentó la aversión al riesgo y empeoró las condiciones financieras. Por consiguiente, la forma en que se resuelvan los desafíos macroeconómicos será un condicionante para el desarrollo de la economía y la salida de la crisis.

A su vez, debido a las restricciones de la cooperación internacional a los países de renta media, existe el riesgo de no disponer de recursos suficientes para financiar la asistencia técnica de la OIT. Ante esto, se desplegarán los mayores esfuerzos para movilizar recursos para el cumplimiento del PTDP.

Argentina es uno de los pocos países que exhibe la realización de tres ediciones de PTDP, lo cual da cuenta de la capacidad de alcanzar consensos por parte de los actores sociales, independientemente de quien detenta la administración del gobierno. Esto es representación de la madurez y del trabajo, especialmente durante los dos últimos años, desarrollado para el logro de este PTDP en su cuarta edición. El establecimiento de objetivos y prioridades es el resultado del relevamiento de necesidades e intereses de los mandantes, por lo cual la OIT junto a los constituyentes desarrollarán una estrategia de implementación adecuada, con el fin de asegurar su cumplimiento. En caso se requiera algún tipo de actualización, esta deberá ser acordada de forma tripartita.

Por último, la implementación del PTDP puede verse afectada o alterada por procesos o situaciones de riesgo externos e imponderables que

pueden irrumpir en el futuro y que supondrán la revisión de las prioridades y las modalidades de ejecución. La OIT hará sus mejores esfuerzos para brindar una respuesta diferenciada, oportuna y simultánea a necesidades específicas que requieran de un enfoque de intervención integral y colaborativo, que aproveche el potencial de los mandantes y las oportunidades de la reconstrucción.

Oportunidades

En el marco de la implementación del presente PTDP, se han identificado una serie de oportunidades para posicionar el trabajo de la OIT junto a sus constituyentes tripartitos. Argentina presenta considerables oportunidades en materia de potencial crecimiento con equidad teniendo en cuenta sectores productivos estratégicos existentes y emergentes que contribuyen a la generación de trabajo decente

En materia de cooperación internacional, se prestará especial atención para asegurar la no duplicación de esfuerzos y, fomentar la complementariedad de acciones a nivel multiactoral. La institucionalización de este PTDP tiene la capacidad de promover la creación de alianzas con actores estratégicos tales como potenciales donantes, socios y bancos de desarrollo mediante la movilización de recursos resultante de la visibilización de las prioridades tripartitamente acordadas en este marco. El rol de liderazgo ejercido por la OIT en el Grupo de Resultados de la dimensión de Desarrollo Económico del MECNUD proporciona un lugar de privilegio en la búsqueda de sinergias con otras Agencias, Fondos y Programas del Sistema de Naciones Unidas que operan en el país y en la región latinoamericana. En esta misma dirección, las alianzas público-privadas se constituyen como un instrumento con alto potencial de responder a las demandas de los constituyentes tripartitos y, en caso de ser implementadas, de generar impactos a escalas considerables en el territorio nacional.

► Referencias bibliográficas

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. *Estimación del empleo verde en Argentina*.

OIT (2020a): *COVID-19 y el mercado de trabajo en Argentina*.

OIT (2020b): *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Nota técnica*.

OIT (2021a): *COVID-19 y recuperación en Argentina: análisis sectorial*.

OIT (2021b) Trabajo infantil y perspectiva de género. Aportes para el diseño de políticas públicas en el contexto de la crisis de la COVID-19.

OIT (2022a): *Inversiones públicas en cuidado en Argentina: cobertura de déficits, generación de empleo, esfuerzos fiscales e impactos económicos*.

OIT y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022): *Coyuntura Laboral en la Argentina. Empleo joven y transición a la formalidad laboral. Boletín – Volumen 1, número 1*.

Organización Internacional para las Migraciones (2020). *Inserción en el mercado de trabajo*.

► Bibliografía

- Addati, L.; Cattaneo, U.; Esquivel, V.; Valarino, I. 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Ginebra: OIT.
- Addati, L.; Cattaneo, U.; Pozzan, E. 2022. *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT.
- Aspiazu, E.; Labrunée, M. E. 2021. *Perspectiva de género en el trabajo infantil*. Buenos Aires: OIT
- Brosio, M.; López Mourelo, E.; Yance, M. 2022. *Factores sociales que determinan la demanda de cuidado en Argentina. Una aproximación cuantitativa*. Buenos Aires: OIT.
- Castells, M. J. 2022. *Aportes para el diseño de políticas económicas para acelerar la igualdad de género en la Argentina: Recuperación económica con perspectiva de género*. Buenos Aires: OIT.
- _____. 2022. *Aportes para el diseño de políticas económicas para acelerar la igualdad de género en la Argentina: Lineamientos para una estrategia de desarrollo sostenible e inclusivo*. Buenos Aires: OIT.
- Cavalo, L. E. 2023. *Actualización del diagnóstico federal de políticas productivas con enfoque de género en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- Fournier, M. 2022. *Taxonomía del trabajo de cuidados comunitario*. Buenos Aires: OIT.
- Jiménez, Mónica; Jiménez, Maribel. 2021. *Estudio regional del trabajo infantil y la protección social en la niñez en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- _____. 2021. *La política del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). Su potencial impacto en la participación de los y las adolescentes en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: OIT.
- Marzonetto, G.; Méndez Santolaria, N.; Ojeda, M. L.; Pérez Neira, M.; Ramos, M. P.; Rodríguez Enríquez, C.; Romero, C. A. 2022. *Inversión pública en servicios de cuidado en Argentina: Cobertura de déficits, generación de empleo, esfuerzos fiscales e impactos económicos*. Buenos Aires: OIT.
- Micha, A.; Pereyra, F. 2022. *Trabajadoras comunitarias de cuidado en el marco del programa Potenciar Trabajo. Experiencias laborales y aportes a la provisión de servicios*. Buenos Aires: OIT.
- Novick, M.; Catalano, A.; Vives, A.; Pacífico, F; Rodríguez, T. 2022. *La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- López Mourelo, E. 2020. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: OIT
- _____. 2020. *La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2021. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: Informe regional complementario para América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.
- _____. 2021. *Trabajo infantil y perspectiva de género. Aportes para el diseño de políticas públicas en el contexto de la crisis de la COVID-19*. Buenos Aires: OIT.
- _____. 2022. *Empleo y educación de las y los jóvenes en Argentina. Entre el impacto de la COVID-19 y las perspectivas futuras*. Buenos Aires: OIT.
- _____. 2022. *Infografía: ¿Cómo impactó la covid-19 en los y las trabajadoras del cuidado para la primera infancia?* Buenos Aires: OIT.
- _____. 2022. *Infografía: Demanda de servicios de cuidado en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- _____. 2022. *Infografía: Más inversión, más empleo: los efectos de promover las políticas públicas de cuidado*. Buenos Aires: OIT.

.....2023. *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados: Nota técnica*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT); Iniciativa Spotlight. 2022. *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*. Buenos Aires: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT); Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP); Escuela del Servicio Doméstico de UPACP; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 2021. *Trayecto formativo: Cuidado y atención de niños y niñas. Material de apoyo para la formación de cuidadoras y cuidadores de niños y niñas*. Buenos Aires: OIT.

.....2021. *Trayecto formativo: Servicios en casas particulares. Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares*. Buenos Aires: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT); ONU Mujeres. 2021. *Una guía para las inversiones públicas en la economía del cuidado*. Buenos Aires: OIT, ONU Mujeres.

Safranoff, A.; Cavallo, L. E.; Benza, G. 2022. *Impacto de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las y los trabajadores del cuidado para la primera infancia*. Buenos Aires: OIT.

Anexo 1

Matriz de resultados del PTDP

Prioridad estratégica 1: Transición económica, social y ambiental con desarrollo, crecimiento y justicia social en favor del empleo pleno y productivo y de empresas sostenibles generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente.

Vínculo del Resultado PTDP con los Productos del PyP 2022-2023 de la OIT:		3.1; 3.2; 3.3; 3.5; 4.2; 5.3; 6.1		
Resultado PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
1.1 Capacidades del gobierno y los actores sociales fortalecidas para acompañar un proceso de transición económica, social y ambiental con desarrollo, crecimiento, empleo decente y justicia social (CPO ARG126).	1.1.1. Número de constituyentes tripartitos con capacidades fortalecidas para diseñar medidas de política que faciliten una transición económica, social y ambiental.	0	Por definir	Informe Anual de Progreso OIT
Producto PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
1.1.1. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) cuenta con una propuesta de estrategia para mejorar la articulación entre los diferentes niveles de gobierno para diseñar o fortalecer planes y programas de empleo.	1.1.1.1. Número de propuestas de estrategias para mejorar la articulación entre los diferentes niveles de gobierno para diseñar o fortalecer planes y programas de empleo.	0	2	Informe Anual de Progreso OIT Informes generados por MTEySS
1.1.2. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) cuenta con una propuesta de estrategia para insertar participantes de planes sociales en el mercado laboral.	1.1.2.1. Número de propuestas de estrategias para insertar participantes de planes sociales en el mercado laboral.	0	5	Informe Anual de Progreso OIT Página oficial MTEySS Portal Empleo EPH-Indec Informes de Centros de Estudio (ej. CEU)
1.1.3. Los mandantes tripartitos implementan una mesa de diálogo social para formular medidas en favor de la creación de empleo juvenil decente	1.1.3.1. Número de medidas formuladas tripartitamente para promover el empleo juvenil.	0	3	Informe Anual de Progreso OIT Informes generados por mandantes tripartitos
1.1.4. Los mandantes tripartitos implementan una mesa de diálogo social para formular medidas que promuevan la transición de la economía informal a la formal.	1.1.4.1. Número de medidas formuladas tripartitamente para promover a transición de la economía informal a la formal.	0	3	Documentos técnicos publicados
1.1.5. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) cuenta con una propuesta de estrategia de desarrollo económico local para promover la formación profesional e impulsar emprendimientos de jóvenes en zonas rurales.	1.1.5.1. Número de propuestas de estrategias de desarrollo económico local para promover la formación profesional e impulsar emprendimientos de jóvenes en zonas rurales.	0	1	Página web oficial del MTEySS (formación)

Producto PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
1.1.6. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) cuenta con una propuesta de estrategia para fortalecer la función de orientación laboral y apoyo en la búsqueda de empleo de las oficinas de empleo, con énfasis en la asistencia a jóvenes de los últimos años de escuelas secundarias.	1.1.6.1. Número de propuestas de estrategias para fortalecer la función de orientación laboral y apoyo en la búsqueda de empleo de las oficinas de empleo.	0	3	Página web oficial del MTEySS Portal Empleo
1.1.7. Los mandantes tripartitos implementan mesas de diálogo social sectoriales para formular medidas en materia de formación profesional, que promuevan la inclusión laboral de mujeres, jóvenes, trabajadores de edad, personas con discapacidad, migrantes y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad.	1.1.7.1. Número de iniciativas formuladas tripartitamente para promover medidas en materia de formación profesional, que promuevan la inclusión laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad.	0	3	Informe Anual de Progreso OIT Informes técnicos generados por mandantes tripartitos
1.1.8. Los mandantes tripartitos implementan mesas de diálogo social para formular medidas que permitan fortalecer las capacidades del país para anticipar la oferta y demanda de competencias en sectores estratégicos.	1.1.8.1. Número de medidas formuladas tripartitamente para promover medidas que facilitan el fortalecimiento de las capacidades del país para anticipar la oferta y demanda de competencias en sectores estratégicos.	0	1	Informe anual de progreso OIT Portal web UIA
1.1.9. El gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores implementan una mesa tripartita de diálogo social para evaluar y diseñar herramientas de financiamiento con enfoque de género, que favorezcan la transición hacia una economía más sostenible e inclusiva.	1.1.9.1. Número de herramientas de financiamiento formuladas para favorecer la transición hacia una economía más sostenible e inclusiva.	0	5	Portal Alianza PAGE Portal Empleo Informes técnicos AL INVEST verde Encuestas de CEU Páginas web mandantes tripartitos
1.1.10. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) implementa una mesa de diálogo social que facilite el logro de los objetivos del "Programa Empleo Verde"	1.1.10.1. Número de propuestas de medidas formuladas a través del diálogo social para implementar los objetivos del "Programa Empleo Verde".	0	3	Portal Alianza PAGE Portal Empleo Informes técnicos AL INVEST verde Páginas web mandantes tripartitos
1.1.11. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) -en acuerdo con los actores sociales involucrados- cuenta con una propuesta de estrategia para promover la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva en materia de cuidado y en línea con el Art. 179 de la LCT.	1.1.11.1. Número de propuestas de estrategias para promover la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva en materia de cuidado y en línea con el Art. 179 de la LCT.	0	1	Informe Anual de Progreso OIT Propuestas de modificación en C. Colectivos de Trabajo

Alineación MECNUD 2021-2025	Prioridades estratégicas 1 y 3
Contribución a las metas de los ODS	5.4; 8.3; 8.6

Prioridad estratégica 2: Transición hacia la formalidad, con protección adecuada y eficaz en el trabajo.

Vínculo del Resultado PTDP con los Productos del PyP 2022-2023 de la OIT:	4.3; 6.2; 6.3; 6.4; 7.4; 7.5; 8.1			
Resultado PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
2.1 Capacidad del gobierno y los actores sociales fortalecida para implementar políticas y servicios que promuevan la transición hacia la economía formal de los trabajadores y las unidades productivas y aseguren una protección efectiva en el trabajo con igualdad de género y enfocada en el trabajo migrante (CPO ARG177).	2.1.1. Número de constituyentes tripartitos con capacidades fortalecidas para diseñar medidas de política y servicios que promueven la transición de trabajadores y unidades productivas de la economía informal a la formal.	0	Por definir.	Informe Anual de Progreso OIT
Producto PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
2.1.1. Los mandantes tripartitos implementan procesos de diálogo social para definir medidas en favor de la protección de trabajadoras y trabajadores en empleos con modalidad de teletrabajo	2.1.1.1. Número de medidas formuladas tripartitamente para promover la protección de trabajadoras y trabajadores en empleos de teletrabajo	0	1	Informe Anual de Progreso OIT Propuestas de modificación en C. Colectivos de Trabajo
2.1.2. Los mandantes tripartitos implementan procesos de diálogo social en miras a identificar consensos en torno a las y los trabajadores de economías de plataformas	2.1.2.1. Número de reuniones en miras a identificar consensos en torno a las y los trabajadores de economías de plataformas	0	1	Informe anual de Progreso OIT y actas de reuniones
2.1.3. Los mandantes tripartitos implementan procesos de diálogo social para el fortalecimiento de las principales cadenas productivas, que fomenten el desarrollo local y generen valor agregado en origen, promoviendo el desarrollo local y la creación de trabajo formal.	2.1.3.1. Número de medidas formuladas tripartitamente que promueven el fortalecimiento de las principales cadenas productivas, que fomenten el desarrollo local	0	3	Informe Anual de Progreso OIT Documentos técnicos generados por la UIA
2.1.4. Los mandantes tripartitos diseñan medidas con base en el diálogo social para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes y refugiados y promover su inserción laboral.	2.1.4.1. Número de medidas formuladas tripartitamente que faciliten la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes y refugiados y su inserción laboral.	0	1	Portal web MTEySS

Producto PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
2.1.5 Los mandantes tripartitos con base en el diálogo social actualizan o proponen nuevas medidas que permitan extender la formalización y cobertura del sistema de protección social, que incluye la perspectiva de género.	2.1.5.1. Número de medidas formuladas tripartitamente que faciliten la extensión de la cobertura del sistema de protección social y promuevan la formalización de trabajadores y unidades productivas	0	3	Informe Anual de Progreso OIT Documentos técnicos generados por mandantes tripartitos
2.1.6. El gobierno y los actores sociales de Argentina implementan medidas para prevenir la violencia y acoso en el sector privado, público, cooperativismo y la economía social y solidaria.	2.1.6.1. Número de procedimientos formulados para prevenir la violencia y acoso en el sector privado, cooperativismo y la economía social y solidaria	0	2	Informe Anual de Progreso OIT Documentos de trabajo de los mandantes tripartitos Páginas web de mandantes tripartitos
2.1.7. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) cuenta con una propuesta de estrategia para apoyar a los actores del mundo del trabajo en la implementación de los lineamientos del Convenio núm. 190.	2.1.7.1. Número de propuestas de estrategias para apoyar a los actores del mundo del trabajo en la implementación de los lineamientos del Convenio núm. 190.	0	2	Documentos e informes técnicos generados por el MTEySS Página web del MTEySS Informe Anual de Progreso OIT
2.1.8. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) implementa sesiones plenarias nacionales, regionales y sectoriales de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género.	2.1.8.1. Número de sesiones plenarias nacionales, regionales y sectoriales implementadas de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género.	0	2	Documentos e informes técnicos generados por el MTEySS Página web del MTEySS Informe Anual de Progreso OIT
2.1.9. Los mandantes tripartitos cuentan con propuestas para la inclusión de mujeres y diversidades en sectores estratégicos.	2.1.9.1. Número de propuestas elaboradas y presentadas por mandantes tripartitos para la inclusión de mujeres y diversidades en sectores estratégicos.	0	3	Documentos e informes generados por el MTEySS Página web del MTEySS Informe Anual de Progreso OIT Páginas web de mandantes
2.1.10 El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) cuenta con una propuesta de estrategia para fortalecer técnicamente a los gobiernos locales en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato de grupos vulnerables.	2.1.10.1. Número de propuestas de estrategias para fortalecer técnicamente a los gobiernos locales en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato de grupos vulnerables.	0	4	Documentos e informes técnicos generados por el MTEySS Página web del MTEySS Informe Anual de Progreso OIT

Alineación MECNUD 2021-2025

Prioridad estratégica 2

Contribución a las metas de los ODS

5.2; 8.3; 8.5

Prioridad estratégica 3: Principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Vínculo del Resultado PTDP con los Productos del PyP 2022-2023 de la OIT:		3.2; 7.1; 7.2		
Resultado PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
3.1 Capacidad institucional mejorada de los mandantes tripartitos para la prevención y erradicación del trabajo infantil, la protección del trabajo adolescente, la trata de personas con fines de explotación laboral y el trabajo forzoso (CPO ARG155).	3.1.1. Número de constituyentes tripartitos con capacidades fortalecidas para prevenir y erradicar el trabajo infantil, la protección del trabajo adolescente, la trata de personas con fines de explotación laboral y el trabajo forzoso.	0	Por definir.	Informe Anual de Progreso OIT
Producto PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
3.1.1. Los mandantes tripartitos implementan procesos de diálogo social para diseñar medidas que permitan la erradicación del trabajo forzoso.	3.1.1.1. Número de medidas formuladas a través del diálogo social para promover la erradicación del trabajo forzoso.	0	2	Documentos / informes técnicos generados por los mandantes tripartitos Informe Anual de Progreso OIT
3.1.2. Los mandantes tripartitos implementan procesos de diálogo social para diseñar medidas que faciliten el cumplimiento de la Hoja de Ruta 2023-2025.	3.1.2.1. Número de medidas formuladas tripartitamente que faciliten el cumplimiento de la Hoja de Ruta 2023-2025.	0	6	Documentos de trabajo / informes de los mandantes tripartitos Informe Anual de Progreso OIT
3.1.3. Los mandantes tripartitos implementan procesos de diálogo social para diseñar medidas que permitan la protección del trabajo adolescente y la prevención y erradicación del trabajo infantil.	3.1.3.1. Número de medidas formuladas tripartitamente que faciliten la protección del trabajo adolescente y la prevención y erradicación del trabajo infantil.	0	3	Documentos / informes técnicos generados por los mandantes tripartitos Informe Anual de Progreso OIT
3.1.4. Los mandantes tripartitos implementan procesos de diálogo social para diseñar medidas con base en tecnologías 4.0 para prevenir accidentes en el lugar de trabajo.	3.1.4.1. Número de medidas formuladas tripartitamente que utilicen tecnologías 4.0 para prevenir accidentes en el lugar de trabajo.	0	1	Documentos de trabajo / informes generados por la UIA Informe Anual de Progreso OIT
Alineación MECNUD 2021-2025		Prioridad estratégica 3		
Contribución a las metas de los ODS		8.7		

Prioridad estratégica 4: Diálogo social institucionalizado y consolidación de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, orientados a la consecución del desarrollo económico y social.

Vínculo Resultado PTDP con los Productos del PyP 2022-2023 de la OIT:		1.1		
Resultado PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
4.1 Capacidad institucional de las organizaciones de empleadores fortalecida (CPO ARG801).	4.1.1. Número de organizaciones del sector empleador con capacidades fortalecidas para contribuir en la consecución del desarrollo económico y social.	0	Por definir.	Informe Anual de Progreso OIT
Producto PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
4.1.1. La UIA fortalece sus servicios para promover la transformación digital y la ecologización de sus afiliados, con énfasis en las PYMES.	4.1.1.1. Número de servicios fortalecidos de la UIA para promover la transformación digital y la ecologización de sus afiliados, con énfasis en las PYMES.	0	1	Documentos / informes técnicos generados por la UIA Informe Anual de Progreso OIT
4.1.2. Las cámaras territoriales fortalecen sus capacidades para brindar servicios a socios.	4.1.2.1. Número de cámaras territoriales formadas para brindar servicios a socios.	0	5	Documentos / informes técnicos generados por la UIA Informe Anual de Progreso OIT
4.1.3. El sector empleador, trabajadora y gobierno fortalecen su capacidad para implementar estrategias de inclusión de personas con discapacidad.	4.1.3.1. Número de estrategias de inclusión de personas con discapacidad formuladas.	0	3	Documentos / informes técnicos generados por UIA y MTEySS Informe Anual de Progreso OIT
4.1.4. El sector empleador fortalece su capacidad para implementar estrategias de inclusión de migrantes.	4.1.4.1. Número de estrategias de inclusión de migrantes formuladas por el sector empleador.	0	1	Documentos / informes técnicos generados por la UIA Informe Anual de Progreso OIT
4.1.5. El sector empleador cuenta con capacidades fortalecidas para discutir Convenios Colectivos de Trabajo.	4.1.5.1. Número de organizaciones del sector empleador capacitadas para discutir convenios colectivos de trabajo.	0	1	Documentos de trabajo / informes generados por la UIA Informe Anual de Progreso OIT
4.1.6. El sector empleador cuenta con capacidades fortalecidas para difundir e implementar prácticas económicas sostenibles y tecnológicamente disruptivas.	4.1.6.1. Número de prácticas económicas sostenibles y tecnológicamente disruptivas difundidas por el sector empleador.	0	3	Documentos / informes generados por la UIA Informe Anual de Progreso OIT
4.1.7. El sector empleador fortalece sus capacidades mediante la incorporación de nuevas herramientas y servicios que favorecen su funcionamiento y representación en el marco del diálogo social.	4.1.7.1. Número de medidas tomadas para fortalecer las capacidades del sector empleador.	0	2	Informe Anual de Progreso OIT Documentos / informes técnicos generados por la UIA

Vínculo Resultado PTDP con los Productos del PyP 2022-2023 de la OIT:		1.2; 3.2; 8.2		
Resultado PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
4.2 Capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores fortalecida (CPO ARG802).	4.2.1 Número de organizaciones del sector trabajador con capacidades fortalecidas para contribuir en la consecución del desarrollo económico y social.	0	Por definir.	Informe Anual de Progreso OIT
Producto PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
4.2.1. El sector trabajador fortalece sus capacidades mediante estrategias innovadoras para atraer nuevos grupos de trabajo y/o mejorar sus servicios en el marco del diálogo social y la negociación colectiva.	4.2.1.1. Número de medidas tomadas para fortalecer las capacidades del sector trabajador.	0	2	Informe Anual de Progreso OIT Documentos / informes técnicos generados por Centrales de Trabajadores
4.2.2. Los mandantes tripartitos son fortalecidos en la federalización de las Relaciones Internacionales.	4.2.2.1. Número de actividades propuestas para el fortalecimiento de la federalización de las Relaciones Internacionales.	0	1	Documentos técnicos internos de trabajo de MTEySS
4.2.3. Los mandantes tripartitos implementan una mesa de diálogo social para formular medidas que promuevan la introducción de elementos nuevos o actualizados sobre economía social y solidaria en política pública nueva o existente, poniendo especial énfasis a la situación de las mujeres y los jóvenes.	4.2.3.1. Número de medidas formuladas tripartitamente para promover la introducción de elementos nuevos o actualizados sobre economía social y solidaria en política pública nueva/ existente	0	1	Informe Anual de Progreso OIT Documentos técnicos generados por mandantes tripartitos
4.2.4. Los mandantes tripartitos diseñan medidas con base en el diálogo social para asegurar la sostenibilidad del sistema de protección social, que incluye la perspectiva de género.	4.2.4.1. Número de medidas formuladas tripartitamente que faciliten la sostenibilidad del sistema de protección social.	0	1	Informe Anual de Progreso OIT Documentos técnicos generados por mandantes tripartitos

Vínculo Resultado PTDP con los Productos del PyP 2022-2023 de la OIT:		1.3; 1.4; 4.4		
Resultado PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
4.3 Diálogo social institucionalizado para la consecución del desarrollo económico y social (CPO ARG803).	4.3.1 Número de espacios de diálogo social institucionalizados para promover el desarrollo económico y social.	0	Por definir.	Informe Anual de Progreso OIT

Producto PTDP	Indicador 2022-2025	Línea de base	Meta	Medio de verificación
4.3.1. La administración del trabajo fortalece sus capacidades para hacer frente a los desafíos actuales y emergentes en el mundo del trabajo en el marco del diálogo tripartito	4.3.1.1. Número de medidas tomadas para fortalecer la administración del trabajo.	0	1	Informe Anual de Progreso OIT Documentos / informes técnicos generados por el MTEySS
4.3.2. Los espacios de diálogo social tripartito se fortalecen para promover la adopción e implementación de medidas en materia de negociación colectiva, considerando su impacto en la productividad.	4.3.2.1. Número de medidas formuladas a través del diálogo social para promover la negociación colectiva con enfoque de género, considerando su impacto en la productividad.	0	1	Documentos / informes técnicos generados por mandantes tripartitos Informe Anual de Progreso OIT
4.3.3. Los mandantes implementan espacios de diálogo social para diseñar medidas que promuevan una conducta empresarial responsable.	4.3.3.1. Número de medidas formuladas a través del diálogo social para promover una conducta empresarial responsable.	0	2	Documentos / informes técnicos generados por mandantes Informe Anual de Progreso OIT

Alineación MECNUD 2021-2025	Prioridad estratégica 4
Contribución a las metas de los ODS	8.2; 8.3; 8.8; 16.7

Anexo 2

Modalidades de gestión, implementación, seguimiento, reportes y evaluación

Mecanismo de gobernanza del PTDP

Para la OIT, el principio constitucional de la gobernanza tripartita es fundamental y es lo que la caracteriza como el único organismo tripartito de las Naciones Unidas. Esto supone que los mandantes de la OIT participen plenamente en el desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación de los PTDP. También significa que las prioridades y procedimientos de los PTDP deben estar basados en las políticas establecidas por la Organización, incluidas las normas internacionales del trabajo, las resoluciones y las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, así como las decisiones del Consejo de Administración de la OIT.

En este sentido, el mecanismo de gobernanza del PTDP 2022-2025 estará constituido por:

Comité Directivo Tripartito

Un Comité Directivo Tripartito constituido por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS); el Presidente de la Unión Industrial Argentina (UIA); el Secretario de Relaciones Internacionales de la Confederación General del Trabajo (CGTRA); el Secretario de Relaciones Internacionales de la Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTA-T); el Secretario General de la Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA-A) y la Dirección de la Oficina de País de la OIT para la Argentina (OIT Argentina). Dicho Comité Directivo Tripartito tendrá la función de acordar las prioridades estratégicas del PTPD, supervisar y dirigir el avance de su ejecución y adoptar los ajustes que fueran pertinentes. Se reunirá **al menos una vez al año** o cuando lo consideren conveniente sus miembros. La Secretaría estará a cargo de la Dirección de la Oficina de País de la OIT para la Argentina, quien realizará las convocatorias correspondientes por propia iniciativa o por pedido de alguno de sus miembros.

Comité de Seguimiento tripartito

Un Comité de seguimiento tripartito integrado por representantes del MTESS, UIA, CGTRA, CTA-T, CTA-A y OIT Argentina, que tendrá la responsabilidad de acordar el documento del PTDP y su plan de implementación; monitorear periódicamente la marcha de las actividades previstas y su articulación con el MECNUD; formular recomendaciones al Comité Directivo Tripartito para asegurar el logro de los resultados propuestos; y participar de las diferentes instancias de evaluación del PTDP, incluida una evaluación final. A tal fin, dispondrá de una Guía práctica de Procedimientos, previamente acordada por consenso por dicho Comité. Los miembros del Comité de seguimiento serán beneficiados en el fortalecimiento de sus capacidades de monitoreo y evaluación por parte de OIT. El Comité de Seguimiento se reunirá **al menos una vez cada tres meses** o cuando lo consideren conveniente sus miembros. Estará coordinado por OIT Argentina, que realizará las convocatorias correspondientes por propia iniciativa o por pedido de alguno de los miembros. El Comité de Seguimiento podrá invitar a participar a otras carteras y organismos del gobierno, el Sistema de Naciones Unidas en la Argentina, sector académico y otros socios para el desarrollo a fin de proporcionar información relevante, análisis y lecciones aprendidas que puedan alimentar la programación futura y la coherencia institucional. Los miembros del Comité de Seguimiento compartirán de manera oportuna información sobre ofertas o procesos en desarrollo de actividades y/o proyectos que se organicen con otras carteras ministeriales y agencias del Sistema de Naciones Unidas, pudiendo realizar propuestas para mejorar las iniciativas, sin que ello afecte la autonomía de acción de dichos miembros. Se pondrá en marcha, asimismo, una estrategia de comunicación que mejore la difusión de los resultados del PTDP a los constituyentes y al público en general.

Implementación, seguimiento y presentación de informes

Durante la etapa de implementación, se planifican, integran y gestionan los diferentes componentes del programa para lograr los resultados esperados del PTDP. La Oficina de País de la OIT también desarrolla planes detallados para monitorear los resultados y la ejecución. Estos se basan en la matriz de resultados adjunta (Anexo) e incluyen información específica en el nivel de cada resultado.

Los avances se monitorean mediante exámenes periódicos de los planes de trabajo basados en resultados. Los resultados que se reporten a nivel del país sirven de base para el informe bienal sobre la Aplicación del Programa de la OIT, que se presenta al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo en años pares. Dicho informe se complementa con el cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente (*Decent Work Results Dashboard*) y el Panel de instrumentos de la cooperación al desarrollo de la OIT (*ILO Development Cooperation Dashboard*).

La Oficina de País de la OIT estará a cargo de preparar informes de progreso anuales sobre la implementación del PTDP, para su discusión en el Comité de Seguimiento Tripartito y posterior presentación al Comité Directivo Tripartito. Dichos informes servirán a su vez como insumo, para los informes de progreso del MECNUD y los informes nacionales elaborados por la Comisión Nacional Interinstitucional de Implementación y Seguimiento de los ODS, conformada por el conjunto de los ministerios y otros organismos nacionales y coordinada por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

Examen y evaluación del PTDP

Al finalizar el ciclo del PTDP en 2025, se requiere un cierre formal para reflexionar sobre los logros alcanzados, las dificultades enfrentadas y las lecciones aprendidas, así como para establecer la base del próximo PTDP. Tal cierre se realiza bajo el formato de un examen al final del programa. En algunos casos, la OIT también realizará una evaluación independiente del PTDP. En ambos casos, se espera que los mandantes tripartitos participen plenamente en el proceso.

Examen del PTDP

El Examen del Programa por País (CPR por sus siglas en inglés) es una herramienta participativa que se usa para examinar el diseño de un PTDP, evaluar el desempeño según los resultados esperados, determinar lo que se ha logrado, si los productos han llevado a los resultados esperados, y si las estrategias y alianzas han sido efectivas y eficientes con base en las ventajas comparativas de los diferentes interlocutores.

El Examen del Programa por País proporciona evidencia y datos que sirven de base para la toma de decisiones, así como para mejorar el desempeño y la eficiencia. También es un medio útil para que los mandantes y socios estratégicos intercambien comentarios sobre la colaboración y la coherencia en el marco más amplio de la alianza entre diversos organismos. Además, permite que los mandantes y los socios sopesen las estrategias y las acciones que se puedan requerir en el futuro.

El Examen del Programa por País generalmente se realiza al final de la implementación del PTDP, pero se podría realizar en cualquier momento de acuerdo con las circunstancias. Por ejemplo, se podría realizar en la mitad del ciclo o debido a desarrollos inesperados en el país que tengan implicancias importantes para el trabajo de la OIT y que puedan llevar a tener que reformular las prioridades o los resultados.

Evaluación del PTDP

Las evaluaciones independientes de los PTDP valoran la contribución de la OIT al desarrollo nacional en el marco del Programa de Trabajo Decente de la OIT y en relación con la agenda más amplia del desarrollo sostenible, según se indica en el MECNUD y la adaptación nacional de la Agenda 2030.

Las evaluaciones también promueven el aprendizaje conjunto, la apropiación y el compromiso, incluso con respecto a los mandantes. Proveen información transparente sobre los resultados del trabajo de la OIT tanto a los mandantes como a los socios y se espera que sirvan de base para el trabajo futuro de la OIT.

El presente PTDP será evaluado de forma independiente. Como insumo para este ejercicio se construirá un plan de implementación y monitoreo y se actualizará de forma periódica.

Por otra parte, como parte del plan de implementación y monitoreo se incluirá una línea que permita monitorear periódicamente la articulación de los productos del PTDP con el MECNUD. Este será un insumo para el trabajo de Comité de Seguimiento tripartito.

Anexo 3

Plan de financiación

El Gobierno, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, harán todo lo posible por incluir las prioridades identificadas en el marco de este PTDP en sus respectivos presupuestos anuales. Además, la OIT trabajará con los socios para el desarrollo a fin de utilizar eficazmente sus propios recursos para la asistencia técnica y la creación de capacidad. Los socios tripartitos compartirán la responsabilidad con la OIT de movilizar recursos entre los países y organismos donantes para alcanzar las prioridades de los PTDP.

En un contexto de creciente competencia por recursos y de cada vez más asociaciones entre partes interesadas y alianzas temáticas, la OIT deberá desarrollar un enfoque estratégico para las asociaciones que promueva la consecución integrada a nivel nacional de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo). A su vez, la alineación del PTDP con el MECNUD y otros marcos normativos nacionales es una buena base para construir una estrategia que permita incrementar los compromisos del Sistema de las Naciones Unidas y los socios para el desarrollo y así buscar financiamiento para programas más ambiciosos.

La OIT buscará optimizar las ventajas sinérgicas de la programación conjunta de las Naciones Unidas en Argentina para lograr un impacto más dinámico y la reducción de costos generales de apoyo. A su vez, se explorarán otras opciones de donantes potenciales para la movilización de recursos presupuestarios y programación conjunta. Por ejemplo, la Unión Europea es un donante potencial a través de su [Programa Indicativo Plurianual 2021- 2027 para América Latina y el Caribe](#), que prioriza a la Argentina como un receptor de cooperación. En este se incluye un tema vinculado al presente PTDP sobre “modernización económica hacia un modelo de recuperación ecológico”. Del mismo modo, el Banco Interamericano de Desarrollo tiene proyectos en curso en el país sobre [empresas](#) e [inversión social](#), que pueden traducirse en posibles sinergias con las actividades del PTDP.

La OIT también buscará realizar posibles sinergias entre las actividades del PTDP con aquellas que se vienen implementando a través de proyectos de cooperación técnica. Esto con el fin de movilizar recursos, generar alianzas y/o potenciar el alcance de los resultados. Algunos ejemplos de estos proyectos son (se incluye el código del proyecto entre paréntesis): PAGE (GLO/17/17/UND), FOPECAP (ARG/16/02/ARG), Offside (ARG18/01/USA), Spotlight (ARG/19/02/UND), CERALC (RLA/18/04/EUR), Evidence to Action (GLO/19/17/USA), MIGRANTES LAZOS (RLA/21/09/SWE) y el RBSA ARG/21/01/RBS, que centran sus actividades en economía verde, inspección del trabajo, erradicación del trabajo infantil, eliminación de la violencia contra las mujeres, promoción de una conducta empresarial responsable, eliminación del trabajo forzoso, migración laboral y transición de la economía informal a la formal respectivamente.

La combinación de los diferentes recursos presupuestarios disponibles en los planes de trabajo basados en resultados será esencial para que la OIT pueda desarrollar sus estrategias de forma integrada, consiguiendo así responder de forma exitosa a las prioridades de este PTDP.

Anexo 4

Plan de financiación

El documento del PTDP es una herramienta importante para promover y comunicar el trabajo de la OIT a una gran variedad de actores, incluidos los donantes y los socios para el desarrollo. Este PTDP es un documento público que se divulga en el sitio web de la OIT (www.ilo.org/dwcp) y en otros sitios web pertinentes. La plataforma virtual de comunicación sobre trabajo decente del Departamento de Comunicación e Información Pública de la OIT (DCOMM) proporciona acceso a herramientas y guías para informar sobre el trabajo decente. Para tener acceso a la plataforma, remítase a: <https://papyrus.ilo.org/dcomm>.

La OIT trabajará en estrecha colaboración con los medios de comunicación nacionales para aumentar la visibilidad de la labor realizada en el contexto del PTDP mediante publicaciones periódicas en los respectivos sitios web, redes sociales y boletines informativos de eventos y actividades clave. La Oficina seguirá difundiendo información a los profesionales de los medios de comunicación y periodistas sobre el PTDP para mejorar la cobertura de los medios de comunicación y la información sobre las actividades realizadas en el marco del PTDP.

La alineación del PTDP con el MECNUD crea un canal adicional a través del cual se pueden comunicar los avances en el PTDP en Argentina. Los componentes de intercambio de conocimientos e información se incorporarán a las intervenciones dentro de cada una de las prioridades estratégicas para fortalecer aún más la promoción. La OIT también se apoyará en una asociación permanente con el Grupo de Comunicaciones de Naciones Unidas para mostrar su trabajo.

El progreso del plan de promoción y comunicación será monitoreado por el equipo de comunicación de la Oficina de País de la OIT para la Argentina. El Comité de Seguimiento Tripartito colaborará para que las partes interesadas nacionales se mantengan informadas sobre los avances del PTDP.

Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) son una contribución distintiva de la OIT para las estrategias nacionales de desarrollo, en los que se articulan los conocimientos, los instrumentos, la promoción y la cooperación técnica de la Organización al servicio de sus mandantes tripartitos en los Estados Miembros, en un marco de diálogo social. El cuarto PTDP para Argentina fue desarrollado con la participación plena del gobierno nacional y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para el período 2022-2025 y constituye el marco programático de la OIT para colaborar con el logro de los resultados priorizados por sus mandantes. Este documento representa el compromiso tripartito para lograr, tanto individualmente como en alianza, un avance medible hacia el objetivo común de promover el trabajo decente en el país, así como para contribuir a la implementación y el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con las personas en el centro de las políticas y sin dejar a nadie atrás.



ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
Avenida Córdoba 950, p. 13
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina