



SWG - UTREIN

SELF WORKERS GLOBAL
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL-IBEROAMERICANA

Comunicación 2024

**EN FAVOR DE AMPLIAR EL USO DEL CONVENIO 150 DE
OIT SOBRE ADMINISTRACION DEL TRABAJO**

Oscar Silva

**Secretario general de SIVARA, Sindicato de Vendedores
Ambulantes de la R.Argentina.**

**Organización integrante de la CGT, Confederación General
del Trabajo de la Republica Argentina**

Mayo 2024

El sindicalismo argentino estará participando de la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT el próximo junio.

Uno de los temas de la agenda es de gran importancia: la discusión sobre el Convenio 150 sobre Administración del Trabajo, de 1978.

Esta cuestión no es solo de interés general sino que tiene la particularidad que nuestro país lo ha ratificado en 2003.

Actualmente, la situación laboral en Argentina se ha agravado considerablemente, con un enorme aumento de la pobreza, que se observa incluso entre los trabajadores y trabajadoras.

Esa situación de pobreza se observa en todas las inserciones laborales: cuentapropistas, trabajadores/as en relación de dependencia informal (en el sentido de que no están registrados en el sistema previsional) y también entre los formes.

Por su especialidad, SIVARA destaca uno de los contenidos del Convenio 150 que considera de especial relevancia, y que fue una gran innovación de OIT al momento de proponerse el Convenio: la ampliación de la administración del trabajo a otros trabajadores/as que los que han sido su objetivo tradicional: los trabajadores/as en relación de dependencia formales y los informales, procurando la mejora de sus condiciones de trabajo.

El Convenio define en su parte principal las estructuras y actividades a cargo de la “política laboral” nacional, siguiendo una perspectiva tradicional, al referirse a “los empleadores y los trabajadores”, así como sus organizaciones, para promover una “negociación directa” Más en detalle, los organismos de la administración del trabajo podrán:

-“establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o los representantes de los empleadores y de los trabajadores”

En particular, estos organismos deberán:

-“estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas en

relación a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos;

- promover consultas y cooperación efectivas entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas;

- dar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten”

El contenido innovador del Convenio se refiere al siguiente agregado, dirigido a “satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores”, deberá “promoverse la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, e incluir actividades relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores” aclarando que se refiere a quienes “no están configurados jurídicamente en una “relación de empleo”

Estas categorías de trabajadores son:

- los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;

- las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado

- los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores;
 - las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.
- La Recomendación incorpora también la posibilidad de incluir a los trabajadores de “planes de empleo protegido”

En conclusión: el Convenio se adelantó veinte años a la novedad asumida en 1999 por OIT en cuanto a que el “trabajo decente” incluye no solo a los empleados en relación de dependencia sino también a los trabajadores/as en modalidades autónomas, y ello se proyecta hacia formas de acción pública que velan por “reglas de igualdad” (en toda la medida posible) entre unos y otros.

La situación social y laboral de Argentina en la actualidad aconseja que su administración del trabajo se inspire en esta parte del Convenio 150 para avanzar en consecuencia.