noviembre 2019 | Año 12
República Argentina

PUBLICACIÓN ELABORADA POR
LA FUNDACIÓN UOCRA
PRECIO: $20.- | ISSN 1852-2157

revista
[aulas y andamios]

Aportes para la educación,
el trabajo y el desarrollo productivo

31

El futuro del trabajo

- ESCRIBEN
  Eduardo **Levy Yeyati**,
  Alejandro **Melamed** y
  Emilce **Cuda**
- ENTREVISTA
  Mayra **Arena**

Editorial

Zygmunt Bauman, sociólogo polaco fallecido en 2017, es reconocido por haber acuñado el concepto de modernidad líquida. Con ese término, se propuso describir el pasaje de una vida social sólida en el siglo XX (el trabajo, la familia, las identidades eran estables y duraderos) a una organización de la sociedad en el siglo XXI donde todo se ha tornado más líquido. Menos estable, más incierto, más cambiante, más volátil.

La incorporación de la tecnología no ha hecho más que pronunciar esa transformación en nuestra vida cotidiana. Y en el mundo del trabajo, se advierten estas mutaciones en toda su dimensión. Se crean y se destruyen trabajos sin solución de continuidad a raíz de la penetración de la robótica y las apps. Se apagan viejos oficios y se encienden nuevos año a año.

Surgen ofertas de trabajo individual, en las que la autonomía y la precariedad aparecen como elementos solapados.

¿Cómo garantizar el trabajo decente en este nuevo escenario? ¿Cómo salvaguardar los derechos laborales? ¿Cómo dotar a las y los trabajadores de las habilidades y destrezas necesarias para dar cuenta de los requerimientos laborales en permanentes cambios? ¿Qué rol ocupa el Estado como garante del derecho al trabajo? ¿Qué papel deben desempeñar los sindicatos y las empresas?

Son múltiples los interrogantes, a tono con la incertidumbre que el mundo líquido trae consigo. Para iluminar el camino sinuoso y sin un horizonte definido por el que estamos transitando, Aulas y Andamios aborda como tema central el futuro del trabajo. Con distintas miradas y perspectivas, especialistas hacen un ejercicio reflexivo para analizar las implicancias de la modernidad líquida en el complejo escenario laboral de nuestros tiempos.■

STaff
[aulas y andamios]
NOVIEMBRE 2019 | AÑO 12 | Nº 31
REPÚBLICA ARGENTINA

Fundación UOCRA
para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 [C1107ADP]
Ciudad Autónoma de Buenos Aires | Argentina
Teléfonos: [54-11] 4343-5629/6803 | informesfundacion@uocra.org
www.fundacion.uocra.org

Presidente
Gerardo Martínez

Director Ejecutivo
Gustavo Gándara

Subdirector Ejecutivo
Alejandro Waisglas

Editor Responsable
Arq. Gustavo Gándara

Director de Contenidos
Dr. Juan Cruz Esquivel

Equipo Editorial
Lic. Marcelo Casartelli
Lic. Hernán Ruggirello
Lic. Verónica Urbanitsch
Lic. Pedro Weinberg
Arq. Alejandro Tesoro
Lic. Vanesa Verchelli
Lic. Pablo Granovsky
Lisandro Bera

Diseño Gráfico
Julia Irulegui

Versión digital

*Aulas y Andamios es una revista editada por la **Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores**. Las notas firmadas y los artículos individualizados no reflejan necesariamente la opinión de la editorial, siendo responsabilidad de los autores. Permitida la reproducción total o parcial del contenido e imágenes, previa autorización por escrito del editor.*

Hecho el depósito que marca la ley. ISSN 1852-2157.

Editorial
Tema de tapa

01

EDITORIAL

#31
NOVIEMBRE 2019
revista [aulas y andamios]

Recuento
Figuras contra fondo
Salud, Seguridad y Ambiente
Por las Instituciones
En movimiento
De Obra en Obra
Voces: en primera persona
Novedades

TEMA DE TAPA

El futuro del trabajo

Tecnología, empleo y educación: entre la distopía y la indiferencia
por Eduardo Levy Yeyati
04

El futuro del trabajo y el trabajo del futuro
por Alejandro Melamed
11

El trabajador en la transición ecológica
por Emilce Cuda
15

RECUENTO

Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo
20
por Investigaciones Sociales de la Fundación UOCRA

FIGURAS CONTRA FONDO

Olga Cossenttini
22

SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE

El cuidado de los sentidos
23

POR LAS INSTITUCIONES

Escuela de trabajadoras y trabajadores de casas particulares
26

EN MOVIMIENTO

Prospectiva tecnológica y su incidencia en las calificaciones ocupacionales
en el sector de la construcción
30

33
DE OBRA EN OBRA
Sección a cargo de UOCRA Cultura

La Demolición

35
VOCES:
EN PRIMERA PERSONA

Entrevista a Mayra Arena

37
NOVEDADES
Y PUBLICACIONES
RECOMENDADAS

Tecnología, empleo y educación: entre la distopía y la indiferencia

Desnaturalizar ideas arraigadas para profundizar los análisis sobre innovación tecnológica y situación del trabajo. Una propuesta estimulante del autor para desandar los caminos que asocian *per se* el desarrollo tecnológico y el desempleo y complejizar el debate sobre las calificaciones laborales.

*Eduardo Levy Yeyati**

Impulsado por estimaciones tempranas con pronósticos alarmantes (Frey y Osborne, 2015, Banco Mundial, 2016), el debate del impacto de las nuevas tecnologías en el empleo y la distribución del ingreso laboral suele centrarse en el fantasma del desempleo tecnológico: la fantasía de un mundo de máquinas (duras y blandas) donde el trabajo humano en la producción de bienes y servicios es redundante. Esta prognosis atractiva y sombría se enfrenta al escepticismo de quienes minimizan los temores argumentando, en forma retrospectiva, que las tres revoluciones industriales previas crearon al menos tantos trabajos como destruyeron.

Lejos de esta polarización, la evidencia sugiere que la revolución digital viene teniendo un impacto modesto en el número de ocupaciones "humanas" y en los agregados de empleo. Además, las estimaciones recientes de ocupaciones en peligro, basadas en estimar un "umbral crítico" de sustitución no de trabajos sino de tareas dentro de cada trabajo, llevan a porcentajes en riesgo mucho más bajos. Por ejemplo, un estudio de 2017 del McKinsey Global Institute encuentra que el 60 por ciento de las ocupaciones tiene al menos el 30 por ciento de tareas "sustituibles"; así, las ocupaciones pueden automatizarse parcialmente, pero no desaparecen. Finalmente, que una tarea sea

* Decano de la Escuela de Gobierno, Universidad Torcuato Di Tella. Investigador Principal del CONICET.

automatizable no implica que sea automatizada: la adopción de tecnologías enfrenta barreras de rentabilidad, de amortización de las inversiones existentes y limitaciones legales, éticas y culturales difíciles de soslayar. Es imposible hacer predicciones del tipo "un X número de trabajos en la ocupación Y será reemplazado en Z años".

Hay, sin embargo, algunos aspectos que cuestionan esta foto parcial.

Primero, puede ser que no hayamos visto nada todavía. La nueva revolución industrial no tiene que ver con el robot en sentido estricto, sino con la inteligencia artificial (IA): la nueva automatización no sustituye al músculo (algo que ocurre hace décadas), sino que compite (y a veces complementa) al cerebro: si bien la IA no construye "máquinas de Turing" con pensamiento autónomo, sí puede recombinar y estructurar el conocimiento humano más rápido que los humanos. Y dado que la IA está recién comenzando a dar sus frutos –y, como sucedió con la electricidad, puede demorar años en mostrar todo su impacto–es posible que la evidencia todavía no refleje su efecto en el empleo.

Segundo, el capital humano es en su mayoría intransferible entre ocupaciones. Pensar en el impacto de la tecnología en el total de horas trabajadas pasa por alto lo que creo es su incidencia más inmediata en el mercado laboral: la combinación de un cambio en la composición de la demanda (en relación con las habilidades, la edad, el género o los modos contractuales) y la transferibilidad limitada de habilidades y seniority, que se traduce en la coexistencia de un exceso de oferta de trabajadores desplazados en actividades automatizadas y un exceso de demanda en las nuevas ocupaciones que no se compensan entre sí. Una disrupción en el mercado laboral que, sobre todo en actividades digitales basadas en externalidades de red, puede profundizarse con una mayor concentración que a su vez deprima aún más los salarios, reduciendo la participación del trabajo en el producto.

Que una tarea sea automatizable no implica que sea automatizada: la adopción de tecnologías enfrenta barreras de rentabilidad, de amortización de las inversiones existentes y limitaciones legales, éticas y culturales difíciles de soslayar.

Tercero, la mayoría de los análisis empíricos se basa en unas pocas economías desarrolladas. Es fácil advertir que los aspectos previamente citados son más relevantes en economías en desarrollo, donde la penetración de la tecnología es aún incipiente y la fuerza laboral es menos educada, y por ende menos transferible. Además, en ausencia de datos, las estimaciones de exposición laboral son más imprecisas por construcción –y en la Argentina los datos laborales son particularmente escasos. Las conclusiones e implicaciones de política que surgen del debate global sobre el futuro del trabajo en el mundo en desarrollo deben adaptarse a la realidad local.

Polarización, calificación y desigualdad: la disrupción detrás del agregado

El cambio tecnológico tiende a automatizar "tareas rutinarias" que siguen procedimientos que se pueden especificar en una serie de instrucciones. Como decía el matemático John von Neumann: *"si me dices exactamente lo que una máquina no puede hacer, entonces siempre puedo hacer una máquina que hará exactamente eso"*. Estas tareas de rutina son características de empleos de ingresos medios, tanto en ocupaciones manuales como administrativos. En cambio, la automatización enfrenta obstáculos para realizar tareas en entornos impredecibles y cuya ejecución no es fácilmente definible, lo que coincide tanto con trabajos de alta calificación como con tareas manuales poco rutinarias (como decía Michael Polanyi, *"sabemos más de lo que podemos decir"*: sabemos cómo ordenar un cuarto o hacer una gambeta, pero nos cuesta hacer un listado de la secuencia de acciones involucradas). De ahí la hipótesis de la polarización laboral, según la cual cae la demanda de empleos de calificación media, favoreciendo a los extremos.

Sin embargo, esta hipótesis subestima el impacto en la desigualdad salarial. El trabajador calificado desarrolla capacidades más complementarias con las nuevas tecnologías -lo que lo hace más productivo- y más transferibles -lo que lo hace más reconvertible a otras actividades y ocupaciones. Por su parte, el trabajador medio, menos convertible y sin posibilidades de competir por empleos de igual calificación, pero distintas competencias -y menos aún por posiciones de mayor calificación-, engrosa la oferta de trabajo en ocupación de menos complejidad, poniendo presión a los salarios bajos. Así, la caída relativa en el medio no se traduce en un aumento en los ingresos en ambos extremos, sino en aumento del ingreso relativo de los trabajadores calificados, contribuyendo a una mayor desigualdad salarial.

Por otra parte, esta desigualdad es más aguda en países como la Argentina donde la mano de obra es menos calificada y ya está sufriendo el efecto combinado de la caída de la demanda laboral en el sector de manufacturas y la falta de crecimiento del país. Si el presente demanda nuevas respuestas, el probable futuro las hace más urgentes.

Independientes: ¿positivos o negativos?

La especialización local del análisis también es necesaria cuando miramos el universo del cuentapropismo, el (crecientemente relevante) elefante en el salón de la discusión laboral. Los últimos números de la Argentina revelan que la mayoría de los pocos nuevos empleos son independientes: monotributistas, empleadas domésticas, trabajadores eventuales e informales. Esta tendencia combina debilidades propias (en particular, la incapacidad de crear empleos formales estables en el sector privado) con una tendencia gradual hacia el acortamiento de tareas y la multiplicidad de patrones que se manifiesta en nuevas modalidades laborales que, sin representación institucional, son desatendidas por las normas laborales existentes y sobreviven en los intersticios de la formalidad.

¿Cuánto hay de elección y cuánto de necesidad en la independencia del cuentapropista argentino? De nuevo, la mirada de país desarrollado y la falta de datos locales sesgan la respuesta. Un estudio realizado en 2016 por el McKinsey Global Institute, basado en 8000 entrevistas en países de altos ingresos (donde los países en desarrollo son relegados, precisamente, por la prevalencia de la informalidad) nos dice que alrededor del 70% de los trabajadores independientes lo son por elección -y que los independiente electivos son, en su mayoría, razonablemente felices. En base a nuestra EPH de 2017, el cociente de independientes voluntarios es similar: 71%. Pero ahí terminan las coincidencias: el porcentaje de cuentapropistas a tiempo completo (cuyo principal y, a menudo, único ingreso es no asalariado) es 82%, casi el doble del promedio reportado en el estudio de McKinsey.

Tabla 1. **Trabajo independiente: ¿Obligación o elección?**

2017	Independientes full-time	Independientes suplementarios
Independientes "por elección"	Por elección 57% (30%)	Casuales por elección 14% (40%)
Independientes "por necesidad"	Por necesidad 25% (14%)	Casuales por necesidad 4% (16%)
Total	82% (44%)	18% (56%)

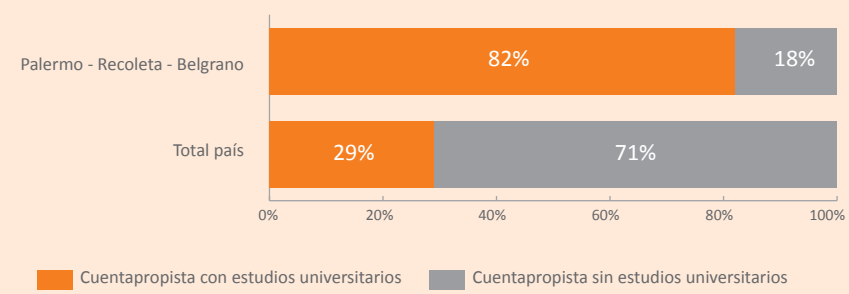
Fuente: Eduardo Levy Yeyati, Después del Trabajo (2018), en base a EPH y Mckinsey Global Institute (2016).

[•]

Los últimos números de la Argentina revelan que la mayoría de los pocos nuevos empleos son independientes: monotributistas, empleadas domésticas, trabajadores eventuales e informales.

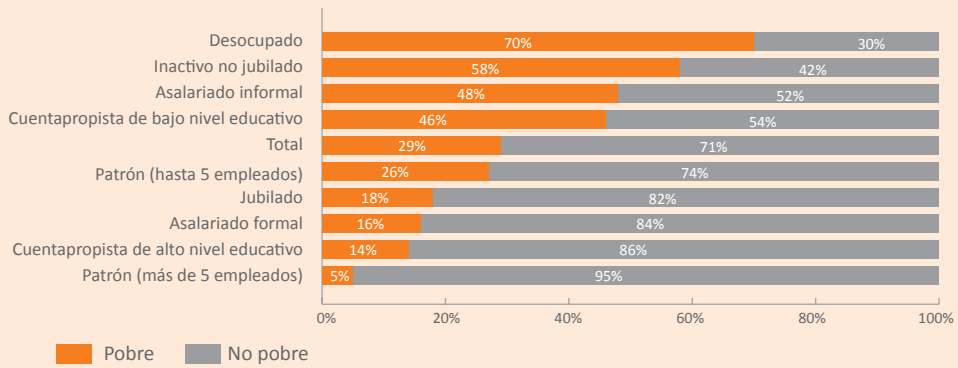
Y el identikit de nuestros cuentapropistas precarizados de salarios bajos es más cercano al agricultor de subsistencia o al servicio doméstico que al programador o el diseñador free lance de alta calificación característico de las zonas urbanas de países industriales -o de la zona norte de la ciudad de Buenos Aires.

Tabla 2. **Los dos modos del cuentapropismo argentino: educación**



Fuente: Eduardo Levy Yeyati, Después del Trabajo (2018), en base a EPH.

Tabla 3. Tasa de pobreza según categoría ocupacional del jefe de hogar



En ambos casos, pero más aún en los de baja calificación, el trabajo independiente interpela el *status quo* laboral y su evolución histórica. Dado que los beneficios laborales fueron el fruto de luchas centradas en las fuentes de trabajo industrial -la empresa, la actividad, el trabajo asalariado– el trabajador no asalariado carece de derechos más allá de los provistos de manera universal por el Estado. De este modo, la brecha entre los que están dentro y fuera del sistema se profundiza con la 4ª revolución industrial y agrega una nueva dimensión al dualismo laboral ya presente en la Argentina.

Educación para una integración laboral inclusiva

Simplificando, podríamos dividir las políticas pro-empleo en tres grupos: formación (entrenamiento para el trabajo), información (agencias de búsqueda, coaching y certificación de competencias) y costos (subsidios y exenciones al empleo). Los tres grupos tienen algo en común: ninguno exhibe resultados satisfactorios.

En particular, según un metaanálisis de 2017 de David McKenzie, del Banco Mundial, los programas de entrenamiento tienen impactos positivos, pero muy modestos, sobre el nivel de empleo o los ingresos laborales. Esto puede deberse a la mala calidad de la oferta de capacitación o, como señala Jochen Kluve, investigador de la OIT, en su estudio de programas de entrenamiento en América Latina y el Caribe: "educar al adulto es difícil y lleva tiempo".

Una versión reciente y más exhaustiva de este meta análisis es la que hacemos en Levy Yeyati, Montané & Sartorio (2019), donde revisamos 102 políticas pro empleo evaluadas con metodologías experimentales e identificamos características que hacen a la efectividad de estos programas: la colaboración público-privada, la capacitación en habilidades blandas, la presencia de mentores o entrenadores, y el contexto: estos programas tienden a ser más efectivos en contextos de crecimiento económico y bajo desempleo, y con mujeres y jóvenes.

Todo esto no implica que estas políticas de oferta deban ser abandonadas, sino mejoradas: listar cursos es insuficiente para paliar las consecuencias del desplazamiento

[•]

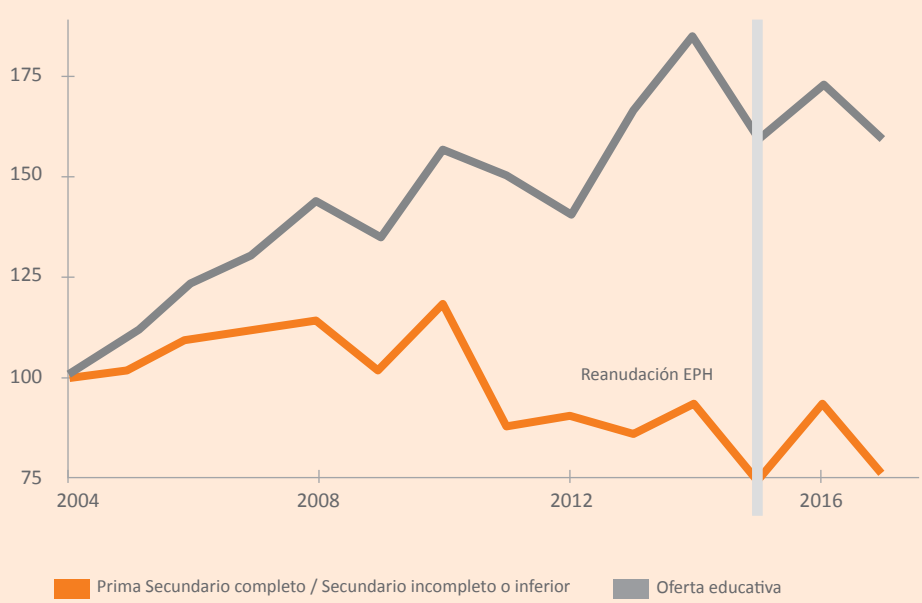
El identikit de nuestros cuentapropistas precarizados de salarios bajos es más cercano al agricultor de subsistencia o al servicio doméstico que al programador o el diseñador free lance de alta calificación característico de las zonas urbanas de países industriales.

laboral. Iniciativas tripartitas como los consejos de competencias, en los que se calibra la oferta de formación con las demandas de calificaciones de mediano plazo -un modelo común en economías desarrolladas y emergentes- son más efectivos que la oferta actual, descentralizada y de variada calidad y pertinencia.

Naturalmente, la educación es sólo una parte de la agenda para dar respuesta al impacto de la tecnología en el empleo y el ingreso laboral. Sin ir más lejos, la oferta de calificación no crea su propia demanda: por ejemplo, producir graduados secundarios sin trabajos para esos graduados sólo deprime el ingreso relativo del graduado secundario (la figura muestra cómo el aumento de la oferta de secundarios comprimió la prima por educación) o aumenta la sobre calificación (la Tabla 4 muestra cómo ésta creció en los últimos años en el país).

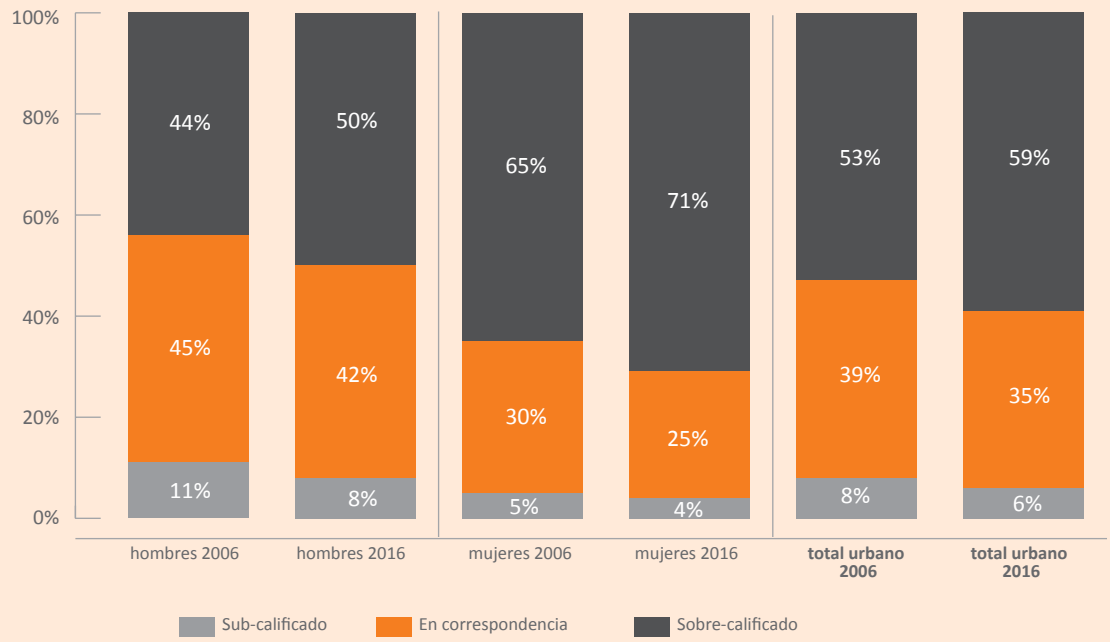
Tabla 4. **La oferta de competencias no genera su propia oferta**

Oferta relativa y prima educativa. Secundaria completa. 2004 = 100. AMBA



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Tabla 5. **Correspondencia entre educación y calificación ocupacional: género**



Fuente: González Rozada y Levy Yeyati (2018).

Pero la caída de la prima y el incremento de la sobre calificación también reflejan la falta de pertinencia de la oferta educativa. ¿Cuál sería la sobre calificación si la midiéramos tomando en cuenta las competencias requeridas por los empleos del presente?

La educación formal en la Argentina aún se basa en un modelo de inclusión humanista, a espaldas del mercado laboral, con destino final en el título universitario al que muy pocos llegan, sin colectoras (secundarios con orientación laboral, terciarios jerarquizados, títulos universitarios intermedios) para los quedan en el camino. Y en pocos casos la formación profesional se nutre de estudios prospectivos, esenciales para anticiparse a los cambios, y de la interacción con los empleadores, actores clave y hoy virtualmente ausentes de la formación profesional.

[•]

El trabajo es el campo en donde se definirá la puja distributiva de los próximos años, y el resultado de esta puja dependerá en gran medida de la rapidez y destreza con la que adaptemos nuestra oferta de formación a las demandas del futuro.

El trabajo es el campo en donde se definirá la puja distributiva de los próximos años, y el resultado de esta puja dependerá en gran medida de la rapidez y destreza con la que adaptemos nuestra oferta de formación a las demandas del futuro.

El futuro del trabajo y el trabajo del futuro*

El autor repasa las transformaciones que la tecnología ha generado en el mundo del trabajo. Al visualizarlo como un proceso irreversible, enfatiza la necesidad de abordar la problemática desde el prisma de la adaptabilidad y aprendizaje continuo.

*Alejandro Melamed***

Vivimos una época de pesimismo generalizado. Que es quizás efecto de la "condición posmoderna": haber perdido las verdades establecidas del antiguo mundo de la Modernidad, vivir una escena globalizada donde la vida nos resulta inasible, indescifrable, un planeta a punto de explotar en mil pedazos.

En este contexto, el economista inglés Guy Sanding, profesor de la Escuela de Estudios Orientales y Africanos de la Universidad de Londres, ha consignado la gestación de una nueva clase social global, el "precariado", personas que tienen múltiples trabajos y, aún así, no llegan a fin de mes. Esta clase abarca desde becarios y migrantes hasta una pareja de profesionales. El precariado está constitui-

* El artículo reproduce parte del libro del autor que lleva el mismo título, publicado por Planeta en 2017.

** Doctor en Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Director General de Humanize Consulting.

do por ciudadanos pluriempleados en trabajos precarios y contratos temporales, en un mercado que se ha tornado provisional en exceso.

[•]

En el futuro, se reforzará la interacción entre máquina e individuo. Una relación de interdependencia e interactividad.

Sólido versus líquido. Una fotografía de la encrucijada actual en el mundo del trabajo. Diría que el modelo que cruje y está a punto de perecer tiene en el centro un individuo que trabaja continuamente hasta jubilarse, empleado en una compañía a largo plazo, aplicando un conocimiento técnico más o menos estático. Es el modelo de la solidez.

El futuro del trabajo tendrá en el centro a un individuo que entre y salga de los trabajos con frecuencia, siendo freelance, empleando los varios conocimientos que vaya adquiriendo en el camino, conviviendo con máquinas que sustituyan tareas antes realizadas por el hombre. Es el modelo de la ubicuidad.

En relación al uso de la tecnología en y para el trabajo, hasta ayer la máquina funcionaba con asistencia del hombre. El hombre la encendía, el hombre la apagaba. En el futuro, se reforzará la interacción entre máquina e individuo. Una relación de interdependencia e interactividad, donde los dispositivos también se dirigirán solos: lo que se conoce como internet de las cosas. Por supuesto, esto no ocurre ni ocurrirá de un día para el otro. No habrá un modelo que desplace al otro de manera radical y acabadamente. Es un continuum con superposiciones, donde las nociones de la escala jerárquica tenderán a borronearse, privilegiando el know-how específico en cada materia para establecer líderes naturales según cada proyecto. No habrá más jefes en el sentido en que hemos calificado a los líderes formales hasta ahora.

Hoy en día, la tecnología exponencial apura el acercamiento entre futuro y presente, lo que provoca tensiones sociales, políticas, económicas, culturales, generacionales, geográficas, ambientales.

Hay variados estudios que predicen la cantidad de puestos de trabajo que se podrían generar, como asimismo los riesgos de destrucción de empleos a partir de la digitalización de la economía.

En un estudio de 2015[1], con datos de ciento ochenta países, la OIT afirma que en la última década el empleo estable y fulltime representa menos de un empleo cada cuatro. Citando al economista estadounidense y Premio

1 OIT: “The changing nature of work”, 14/05/2015. En: www.spcr.cz/images/MO/wcms_368626.pdf

Nobel Joseph Stiglitz, sostiene que la reestructuración del mercado es típicamente lenta para reaccionar ante el raudo cambio tecnológico, lo que ha generado un desempleo alto y de largo plazo, ensanchando la inequidad.

La clave estará en resignificar el empleo por la empleabilidad, que es la habilidad de tener empleo de manera sustentable más allá de las circunstancias. Redefinir paradigmas y pensar con modelos mentales superadores nos permitirá abordar positivamente la problemática, transformando las amenazas en oportunidades. Es hora de transformar nuestra concepción del trabajo como castigo.

El trabajo tradicional medido en tiempos de ocupación comienza a ser una pieza de museo para dar lugar a formas más evolucionadas, comprometidas e innovadoras.

La adaptabilidad, la agilidad, la alineación impulsan nuevas "reglas de oro", donde el trabajo inteligente, la colaboración y las redes sustituyen a los viejos paradigmas. La autogestión y los objetivos son variables críticas en tiempos de flexibilidad horaria y espacial. Aparecen nuevos modelos de gestión y estilos de liderazgo superadores que permiten hacer del espacio laboral mucho más que un contexto donde solo se trabaja.

Enojarse y resistirse con la dirección que ha tomado la cultura económica inhibe nuestros mecanismos de defensa para enfrentar la situación con el aplomo que los tiempos digitalizados nos requieren. De modo que debemos tener el talento para entender qué se viene; para saber que la persona o la empresa que quiera quedarse anclada en el pasado podrá hacerlo, pero deberá tener alguna razón de peso para que la gente crea en esa opción, para que lo distintivo se convierta más bien en una ventaja y donde su debilidad termine siendo su fortaleza.

El mundo tal como lo percibimos no va a existir más. Es esencial romper antiguos mitos y relatarnos nuevas historias. Nadie podría haberse imaginado hace cinco años que la empresa de mayor alquiler de lugares de albergue para el viajero sea una que no tenga ni un solo hotel (Airbnb). Nadie imaginó cinco años atrás que uno iba a poder escuchar música legalmente gratis o por un costo mínimo mensual (Spotify). Y nadie imaginó que íbamos a poder ver millones de fotos con una velocidad inusitada y de manera gratuita (Instagram o Flickr).

Aún con todas las dificultades y complejidades sociales que acarrea un mundo digitalizado, la tecnología es una oportunidad y una bendición de los tiempos que vivimos. La batalla decisiva ante su avance ineluctable no pasa por ejercer una contrafuerza, que sería el comportamiento por antonomasia de una posición débil, sin sentido. Habrá que pensar qué respuestas superadoras

[•]

La clave estará en resignificar el empleo por la empleabilidad, que es la habilidad de tener empleo de manera sustentable más allá de las circunstancias.

nos vamos a dar para que las personas no seamos descartables, fácilmente sustituibles por un robot.

Hay que ir hacia un sistema -fundamentalmente educativo- donde aprendamos a mejorar y nos formemos constantemente para ser los mejores que podamos ser en cada instancia. Es un mundo donde el desafío fundamental pasa por habilitar a los trabajadores a que sean capaces de agregar valor en lugar de asegurarse un puesto en la fábrica. Simplemente porque esa será una desventaja en el largo plazo para él, y porque el mundo está girando en otra dirección. Hay que pasar el modelo de búsqueda de empleo al de condición de empleabilidad. Pasar del siglo XX al siglo XXI.

Estamos en tiempos en que la educación debe reformularse en pos de preparar el talento humano para los requerimientos y desafíos del siglo XXI. Cómo desarrollar las habilidades y competencias requeridas en el mundo laboral a partir del entendimiento profundo de las personas y los desafíos que deberán enfrentar. La concepción de inteligencia ha evolucionado, de la tradicional a la práctica, pasando por las múltiples: emocional, social y moral. Todas ellas son requeridas complementariamente y no sustitutivamente. La mente del futuro incluye la disciplina, la síntesis, el respeto, la ética y la creatividad. Como no todo se puede enseñar, la clave estará en aprender a aprender.■

El trabajador en la transición ecológica

*Emilce Cuda**

La autora parte de la caracterización de la crisis económica como producto de un modelo cultural hegemónico que considera el trabajo como impersonal y deshumanizante. Propone un cambio de paradigma, una transición ecológica, para cambiar radicalmente la concepción sobre la generación de riqueza, el trabajo y la educación.

No se trata de terminar con la pobreza, sino con la acumulación inequitativa de la riqueza. Es urgente iniciar un proceso de transición ecológica a partir de la organización de los trabajadores empleados y descartados.

Según el informe de la Comisión Mundial de la OIT para El Futuro del Trabajo, 190 millones de personas están desempleadas; 2000 millones en la economía informal; y 300 millones en la pobreza[1]. Si bien deben crearse 344 millones de puestos de trabajo de acá al 2030, los gobiernos de los países de la periferia no lo pueden garantizar. El desempleo aumenta cada mes y a los márgenes del neoliberalismo, el empleo informal avanza hasta concretarse en condiciones criminales. Se requiere de una transfor-

* Doctora en Teología. Profesora investigadora en UNAJ, UBA, UCA. Miembro del equipo internacional de investigadores para el programa OIT-Vaticano El Futuro del Trabajo, el Trabajo después de Laudato Si.

1 https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm

[•]

mación cultural que consiste en una transición ecológica. La crisis del sistema económico llegó al punto de crisis ecológica. No solo están en juego los trabajadores, sino la vida misma en el planeta.

La crisis del sistema económico llegó al punto de crisis ecológica. No solo están en juego los trabajadores, sino la vida misma en el planeta.

La causa de la crisis es un modelo cultural generado por un sistema de relaciones entre capital y trabajo impersonal y deshumanizante. La alternativa es un cambio en el modo de relaciones que genere una cultura del encuentro -es decir de unidad y no de división, lo que finalmente es el objetivo de lo político. Eso implica iniciar un proceso de transición ecológica hacia un cambio radical en el modo de percibir trabajo y riqueza. Se debe cambiar el enfoque: percibir la riqueza como causa del desempleo y no la pobreza; percibir el trabajo como creatividad y cuidado remunerado y no como empleo asalariado en condiciones de explotación; percibir la educación como formación y no como funcional a la tecnocracia; percibir la asociación política como representativa de los sectores sociales y no como administración.

La transición es urgente. El trabajo indigno se repite en todo el mundo. La corrupción política y la hegemonía mediática convirtieron a la democracia en un referéndum sin partidos políticos, no solo en los países empobrecidos, sino también en contextos industriales avanzados. Los trabajadores, ahora desocupados y descartados, han perdido capacidad de organización política, lo cual impide la formación de estructuras partidarias capaces de defender sus derechos.

Pensar el futuro del trabajo implica considerar las tasas de desempleo al mismo tiempo que los nuevos modos de empleo informal, ambos igualmente indignantes. Inventar nuevos modos de trabajo no necesariamente asalariados, pero sí remunerados, que involucren nuevamente al Estado, es el desafío. Considerar propuestas que rescaten a los jóvenes desocupados del crimen organizado -nuevo modo de acumulación de la renta-, que logren insertarlos en la vida social, y que generen espacio para otros modos de organización de los trabajadores es la tarea.

Nunca se produjo más riqueza que ahora, pero tampoco nunca estuvo tan concentrada impunemente. La riqueza hoy es percibida como buena y decente, y la pobreza como castigo a la indecencia -así lo enuncia en América

Latina la nueva Teología de la Prosperidad que en Brasil, por ejemplo, llevó al gobierno a Bolsonaro. La causa de la pobreza no está -según explica Thomas Piketty- en la escasa productividad, en los bajos salarios, ni en las tasas de desempleo, sino en los modos obscenos de acumulación de la renta, en la percepción de la riqueza, y en el decrecimiento demográfico.

Dice el Papa Francisco: "el actual sistema mundial es insostenible" (LS 61). Laudato Si no habla de empresarios ni de trabajadores -como lo hacían las encíclicas sociales anteriores. Habla de pobres, de un paradigma tecnocrático que fundamenta la "cultura del descarte" (LS 20, 43), y conduce a una crisis ecológica donde las primeras víctimas será los trabajadores (LS 45,158). Tampoco Laudato Si habla de trabajo decente sino de la dignidad del pobre (LS 158), porque de acuerdo con la Teología del Pueblo, el pobre siempre es trabajador, aunque esté desocupado o descartado, ya que para sobrevivir hasta el día siguiente algo tiene que hacer.

Terminar con la pobreza no es terminar con el trabajo, sino modificar las relaciones mercantilizadas y monetarizadas que determinan al trabajador. El desempleado no pierde su condición de trabajador porque si lo hiciese, perdería su dignidad humana, ya que el trabajo es el modo en que desarrolla y manifiesta su esencia. Esto explica en el siglo XXI el surgimiento de nuevas formas de organización de trabajadores desocupados, alternativas y complementarias de los sindicatos que durante el siglo XX luchaban por trabajo decente. Hoy, los movimientos populares emergen como otro modo de organización de los trabajadores descartados, y reclaman algo más primario que condiciones decentes de trabajo -porque no tienen empleo. Reclaman: Tierra-Techo-Trabajo.

Solucionar la pobreza creando otro modo de trabajo y organización social de los trabajadores requiere de una conversión cultural (LS 216 ss) que rehabilite el rol de distintas instituciones del Estado además del gobierno, como por ejemplo: sindicatos, movimientos sociales, universidades, empresas y ONG. El desafío de iniciar una transición ecológica implica pasar de una cultura de la muerte -como denuncian los obispos latinoamericanos en el Documento de Aparecida (DA 185)-, a una cultura del encuentro como propone el actual magisterio social pontificio en Evangelii Gaudium (EG 220).

Es deber de todo ser humano cuidar la casa común, el planeta y la vida que en este se desarrolla. El trabajo como cuidado y creatividad es su dignidad. Cuidar significa algo más que administración de los bienes comunes; implica sensibilidad social. Según los principios judeocristianos, el ser humano es co-creador y colaborador de Dios, por eso

[•]

El desempleado no pierde su condición de trabajador porque si lo hiciese, perdería su dignidad humana, ya que el trabajo es el modo en que desarrolla y manifiesta su esencia.

creatividad y cuidado son funciones esenciales, e impedirlas es indignante porque imposibilita la manifestación de su humanidad. Segun el Génesis, el trabajo humano consiste en cuidar la vida, por eso Dios pregunta a Caín dónde está su hermano. El trabajo no es una mercancía sino una relación de cuidado de los ser humanos entre ellos mismos, con el resto de los seres vivos y con el planeta. El trabajo como relación solidaria requiere de un cambio de paradigma, es decir, entender al ser humano como ser relacional que se constituye como tal en relación con otros. Por el contrario, asistimos hoy a un modelo de ser humano individualista que cree poder constituirse como persona al margen de toda relación. Esa posición lo insensibiliza.

Ante la ausencia del Estado como garante de la dignidad humana alcanzada por el trabajo, algo habrá que hacer con los trabajadores descartados. Convertirlos en cuidadores de la casa común es una alternativa viable, iniciando un proceso de transición ecológica que implicaría cambiar el sistema de remuneración, el sistema educativo, y el sistema recreativo. Pensar un programa social donde los desempleados se conviertan en trabajadores cuya función sea ser cuidadores de la casa común, con una remuneración justa y en condiciones dignas de vida, es una alternativa. Puede ser un modo rápido y eficaz de rescate de jóvenes que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad social frente a la oferta del empleo informal -a veces criminal. Pensar al trabajador como cuidador puede permitir, por un lado, el reconocimiento del trabajo invisible -voluntario, doméstico, etc.-, tanto como la desagregación efectiva entre el trabajo y la economía. Por otro lado, puede permitir la reorientación de los empleos que dañan la casa común.

Un ejemplo de eso es el programa argentino de Cuidadores de la Casa Común, que lleva cinco años. Conecta distintas instituciones: universidades, sindicatos, movimientos sociales, gobierno, empresas y ONG. Coordinado por el actual presidente de la Pastoral Social Nacional, Mons. Jorge Lugones SJ, es una respuesta concreta a Laudato Si. Conformado por equipos de trabajo intergeneracional e interdisciplinario en todo el país, tiene una triple tarea: 1) contactar y reclutar jóvenes de 16 a 24 años en situación de alto riesgo social; 2) formarlos y capacitarlos para convertirlos en trabajadores del cuidado de la casa común; 3) generar para ellos nuevos puestos de trabajo remunerados mediante la creación e implementación de proyectos relacionados con el cuidado ecológico.

Esos jóvenes que antes estaban en la calle, hoy están capacitados en sistemas de educación no formal que les permite dejar de ser descartados y convertirse en trabajadores-cuidadores remunerados. Dinero no falta, lo que falta es un cambio de percepción del trabajo y la riqueza que permita aceptar como legítima otro tipo de actividad que no sea empleo asalariado en condiciones de explotación.

El programa se implementa en universidades, sindicatos y organizaciones comunales. Los jóvenes, en la etapa de formación y capacitación remunerada eligen en qué actividad del cuidado del medioambiente involucrarse. En una segunda etapa, también remunerada, eligen en qué trabajar: cuidado del agua, cultivo de alimentos saludables, nuevas fuentes de energía, turismo ecológico -cada una de ellas incluye varios proyectos de investigación-acción presentados por otros jóvenes universitarios, también desempleados.

El programa se convierte en un "ecosistema de aprendizaje permanente" -tal como lo propone el informe de la Comisión Mundial de la OIT. Una alternativa a la currícula universitaria que quedó desactualizada ante la nueva situación mundial del trabajo. Muchas de las carreras que se ofrecen no solo son contrarias a una economía sustentable, sino que también son funcionales a un modelo tecnocrático que solo tiene capacidad de empleo en países de industria avanzada. Los proyectos de investigación de las universidades de la periferia no consiguen financiación: o porque no existe ese segmento industrial en la zona, o porque de concretarse quedarían desplazadas ciertas mercancías y hábitos de consumo. El financiamiento puede ser del gobierno, pero también de las empresas del sector privado y/o de organismos internacionales que quieran dar el primer paso hacia la transición ecológica, invirtiendo en la persona del trabajador -tal como lo sugiere el programa conjunto entre la OIT y el Vaticano: El futuro del trabajo. El trabajo después de Laudato Si.

[·]

El diálogo tripartito entre gobierno-universidades-sindicatos/ movimientos sociales es clave para poner en marcha ese proceso como realidad efectiva de la cultura del encuentro.

El programa Cuidadores de la Casa Común es un ejemplo de práctica de transición. No se pretende un cambio inmediato de las estructuras -como se pensaba en los años 70 y 80-, sino iniciar un proceso. El diálogo tripartito entre gobierno-universidades-sindicatos/movimientos sociales es clave para poner en marcha ese proceso como realidad efectiva de la cultura del encuentro. Se trata de cambiar culturalmente la percepción de trabajo como empleo asalariado en condiciones de explotación por la de trabajo-formación-capacitación-permanente remunerado.■

[Recuento
Información Estadística Actualizada]

Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo

Contexto de la Declaración

En la 108º Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el año conmemorativo del 100º Aniversario de la creación de dicho organismo multilateral contenido en la órbita de las agencias de Naciones Unidas, decidió realizar la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que fue debidamente adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de su centésima octava reunión celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 21 de junio de 2019.

En este marco, dicha declaración pone nuevamente en escena una serie de principios rectores, de ejes directrices que han sido consensuados por los trabajadores, los empleadores y los Estados, como consecuencia que OIT es la única agencia de Naciones Unidas de carácter tripartito.

De esta manera, el diálogo social se expresó una vez más y el resultado ha sido poner sobre la agenda mundial al mundo del trabajo en el centro de la escena, porque el mismo presenta enormes desafíos en los años que ya están corriendo y que se extenderá por muchos años más seguramente. Considerando que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, así como para promover la paz universal y permanente.

En un contexto mundial y regional donde la pobreza, la desigualdad y la injusticia, así como los conflictos, los desastres y otras emergencias humanitarias constituyen una barrera para el ejercicio pleno de los derechos de

las persona, para el desarrollo sostenible y productivo y para el trabajo decente para todos.

Ejes rectores

Es por todo ello, que promover los derechos de los trabajadores y trabajadoras deben constituirse en un elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes.

Frentes a los veloces cambios tecnológicos, organizacionales y de las relaciones laborales propiamente dichas, se hace imperioso aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro, con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

En esta Declaración los actores del mundo del trabajo y los Estados se han puesto de acuerdo para considerar que se debe perseguir la justicia social, desarrollando un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales.

Es imprescindible para ello promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales.

Lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:

- asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
- posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;
- permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuentan sus necesidades y beneficios respectivos, y
- promueva la inversión en la economía del cuidado;

Se debe tener una firme impronta para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad.

Para terminar, a pesar del desarrollo de que han venido de la mano de la tecnología y que han cambiado claramente las modalidades y las condiciones de trabajo, no nos podemos permitir que sigan existiendo prácticas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, el tráfico ilícito de personas, sobre todo migrantes, las nuevas formas de esclavitud moderna. Por tanto, erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil, promover el trabajo decente para todos y fomentar la cooperación transfronteriza, inclusive en áreas o sectores de alta integración internacional, debe considerarse como políticas que requieren de un tratamiento urgente.■

FigurasContraFondo

> “La educación tiende a formar capacidades que ponen al hombre en condiciones de desenvolverse como individuo y como ser social, es decir, que dirige las actividades del ser que educa hacia la realización de valores, prácticos, formales e ideales.”

Olga Cossettini

1898 - 1987

[SAN JORGE, SANTA FE, 18 DE AGOSTO DE 1898 – ROSARIO, SANTA FE, 23 DE MAYO 1987]

- Maestra
- Pedagoga
- Escritora

defondo:

En el año 1945, cuando Olga Cossettini publica su obra “La escuela viva”, también finaliza la Segunda Guerra Mundial, el mayor conflicto bélico de la historia con que se contabilizan por millones. En ese contexto Estados Unidos lanza dos bombas atómicas sobre Japón: una en Hiroshima y otra en Nagasaky, causando la destrucción absoluta de ambas ciudades.

En Argentina, por ese mismo año, acontecían sucesos de gran impacto y trascendencia para la vida política del país. El 17 de octubre miles de personas se volcaron a las calles exigiendo la libertad de su líder político Juan Domingo Perón, encarcelado por el Gobierno de facto de Edelmiro Farrell. La masividad de esa pueblada se conoce como el Día de la Lealtad Peronista.

dicho...

Olga fue directora desde 1935 en una escuela ubicada en los suburbios de la localidad de Rosario, situada entre casas bajas, cerca del río Paraná que albergaba a niños y niñas que trabajaban como repartidores de pan, canillitas o lecheros. Trabajando codo a codo con su hermana Leticia, Olga realizó apuestas pedagógicas innovadoras y de gran trascendencia que revolucionaron la dinámica educativa tradicional.

Su idea era que los chicos podían ser educados más allá del enciclopedismo clásico de la escuela tradicional y que, en su lugar, era preciso potenciar la libertad, la creatividad y la responsabilidad de niños y niñas. Todo esto, pensado en el contexto propio de la escuela, es decir, sin apartarse de la “jornada simple” a la que asistían los alumnos y alumnas debido a la necesidad que tenían de trabajar. Valiéndose de esta realidad social que le tocaba enfrentar como docente, comenzó a implementar una propuesta educativa en la que estos niños y niñas pueda disponer de su disciplina y trabajar a partir de la experiencia, junto con los docentes y la familia, en la búsqueda de una escuela activa. En esa etapa también descubrió que el proceso de enseñanza y aprendizaje se podría dar con libertad y alegría, no en medio de formatos cerrados ni rigurosos.

Se propusieron “llevar a los chicos a la calle”, el contacto con la naturaleza y el arte. El Coro de Niños Pájaros, el Teatro de Niños y de Títeres, la danza, la poesía o la música fueron las diferentes disciplinas y proyectos que las hermanas Cossettini sumaron a las prácticas pedagógicas tradicionales.

Su filosofía era mantener un: gran respeto por la personalidad infantil, eliminar las fronteras entre la escuela y la comunidad, rechazar toda forma de discriminación, y como eje estructurante una convivencia del maestro con la comunidad lugareña.

... y hecho

- En 1935 publicó muchas de sus ideas y reflexiones en la obra Sobre un ensayo en Escuela Serena.
- 1940 fue becada por La Fundación Guggenheim de Estados Unidos.
- En 1945 publica La Escuela Viva.
- En 1946 participó en representación de Argentina, del Congreso Americano de Maestros realizado en México.
- Integró como secretaria la Junta Ejecutiva de la Comisión de Homenaje a la Ley 1420.
- En 1985 las hermanas Olga y Leticia fueron nombradas Ciudadanas Ilustres de Rosario.
- En 1986 recibió un reconocimiento de la Fundación Konex, como una de las más importantes maestras/docentes de la Argentina.

Salud, Seguridad y Ambiente

El cuidado de los sentidos

¿Qué precauciones deben tenerse en cuanta a la hora de cuidar los órganos de nuestros sentidos, en el marco del trabajo? A partir de este número se desarrollarán algunos conceptos que tienen que ver con cómo cuidar nuestras manos, nuestra vista, nuestros oídos. En esta primera edición se tomará el caso del cuidado del aparato auditivo.

Algunos aspectos generales

El ruido en altos niveles tiene un resultado negativo para nuestras vidas. Los efectos no sólo son físicos y fisiológicos, sino también psicológicos y sociales. El oído es un órgano muy importante ya que se encarga de la audición y del equilibrio del cuerpo, por lo que mantenerlo sano es fundamental para que ambas funciones se puedan llevar a cabo de forma correcta.

El sonido se propaga a través de cualquier medio elástico como el aire o el agua. La presión sonora es captada por el oído externo, el cual va transmitir las ondas al interior del órgano auditivo. Allí el oído medio, compuesto por huesos muy pequeños -como el yunque el martillo y el estribo- tiene la función de amplificar las ondas sonoras. Finalmente la cóclea ubicada en el oído interno transfor-

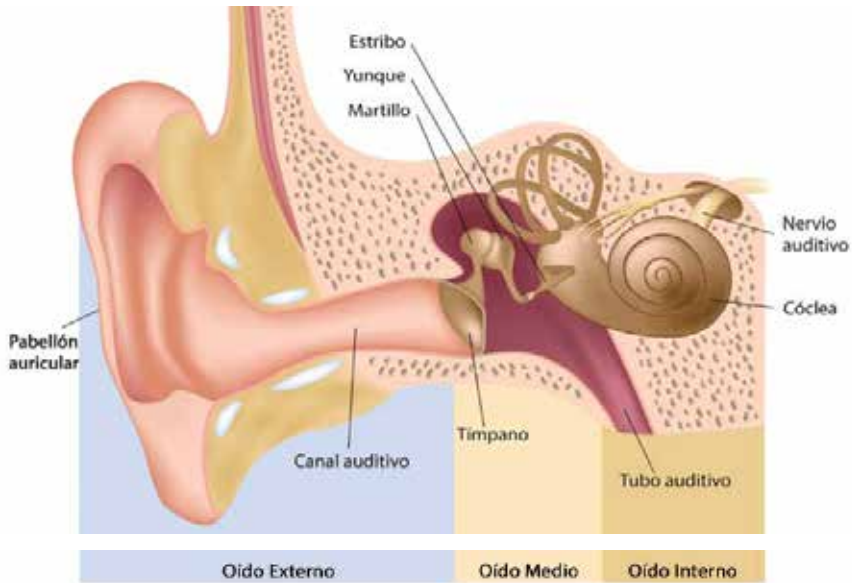
ma estos impulsos mecánicos en señales eléctricas gracias a las células ciliares.

Cada día, nuestro oído recibe innumerables estímulos. La exposición al ruido por encima de los 85 decibeles puede dañar nuestro oído provocando severas lesiones o zumbidos permanentes. Normalmente la disminución de la audición se produce de forma gradual, pero estar expuesto a un ruido muy fuerte puede causar la pérdida de audición y esto puede suceder en un instante. Por ello es fundamental aprender a cuidar el oído para mantenerlo sano el mayor tiempo posible.

El daño físico quizá sea el más grave, pues determina la pérdida de la audición y es irreversible. Los efectos del ruido mas allá de los daños físicos están ligados a la incapacidad de comunicarse, lo que genera problemas personales y cambios de conducta, problemas para conciliar el sueño, trastornos cardiovasculares hipertensión y disfunciones sexuales.

¿Cómo cuidarnos del ruido en el ambiente laboral?

- Identificar las maquinarias que originan el ruido: mediante un proceso de inspección de las áreas supuestamente expuestas se realiza un mapa de potenciales áreas de riesgo. Se deben realizar mediciones por áreas y por máquina.



- Implementar medidas correctivas para su eliminación o reducción: consiste en realizar medidas de mantenimiento y/o ingeniería, generalmente de tipo mecánico, sobre el equipo o maquinaria productor del ruido. Otra de las soluciones es aislar la fuente, ya sea mediante interferencias de las ondas sonoras por medio de pantallas de absorción o mediante la aislación del trabajador expuesto, utilizando pantallas aislantes, cabinas aislantes, etc.
- Capacitación: es importante concientizar al personal sobre todos los efectos negativos que trae aparejada la exposición al ruido, e instruirlo en la correcta utilización de todos los medios que se disponen para su protección, ya sea desde el punto de vista del trabajo como de la salud cotidiana.
- Utilización de Elementos de Protección Personal: esta es la última medida a tomar cuando los niveles de ruido superen los 85 decibeles. Los protectores auditivos son elementos que actúan como barrera entre el medio que nos rodea y nuestro oído, con el fin de reducir el sonido que ingresa al mismo.

Tipos de protectores

1) Endoaurales: descartables (1), construidos espuma de poliuretano para que se adapten al oído o los reutilizables, fabricados en polímero (2)

2) Protectores externos: los hay del tipo "copa" con bandas para la cabeza o para adaptar al casco de protección. Están construidos de material rígido relleno con un material absorbente.

¿Y cómo nos cuidamos en el hogar?

No sólo en el ambiente laboral los oídos pueden estar expuestos a altos niveles de ruido; la vida urbana tiene una inmensa contaminación acústica que se ve afectada desde el tránsito intenso de vehículos -de gran porte o no-, obras de construcción cercanas, el murmullo de una ciudad densamente poblada, etc.

En este sentido, el acondicionamiento acústico de las viviendas puede ayudar en gran medida. La disposición de puertas y ventanas y los materiales constructivos cumplen un papel determinante en la aislación acústica. Todos los materiales tienen en mayor o menor medida una absorción del ruido, saber elegirlos o asesorarse va a determinar el nivel sonoro que percibamos dentro de una vivienda o un lugar de trabajo. Materiales como lanas minerales o corcho son muy utilizados en el aislamiento acústico. También son muy usados los paneles acústicos, cielorrasos con placas de yeso y otros.

[•]

Los efectos no sólo son físicos y fisiológicos, sino también psicológicos y sociales.

Controles médicos

Como mencionamos anteriormente los efectos del elevado nivel sonoro traen aparejados la pérdida total o parcial de la audición, pero existen efectos secundarios sobre nuestro organismo que son pocas veces conocidos; para evitarlos o saber el grado de lesión, es importante hacerse los controles médicos adecuados.

La audiometría es la prueba que nos permite evaluar el funcionamiento del sistema auditivo y nos revela si la audición está alterada en la parte de la transmisión del sonido o en la parte más relacionada con el sistema nervioso, lo que ayuda a definir el tratamiento a seguir; es un estudio indispensable para monitorear la salud de nuestro aparato auditivo. Este examen evalúa la capacidad para escuchar sonidos. Los sonidos varían de acuerdo con el volumen o fuerza (intensidad) y con la velocidad de vibración de las ondas sonoras (tono).■

PorlasInstituciones

Escuela de trabajadoras y trabajadores de casas particulares

La Escuela de Trabajadoras/es de Casas Particulares, es el institución de formación en el cuidado del hogar y las personas y depende la Unión del Personal Auxiliar de casas particulares (UPACP). Desde el 2006, un espacio para acceder a derechos.

La Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), es una entidad gremial que nuclea a trabajadores que prestan sus servicios dentro de los hogares, siendo su función el cuidado, tanto de las personas que los habitan como de los bienes que se encuentran en ellos. Si bien es uno de los primeros sindicatos creados en nuestro país, recién en el año 2013, cuenta con la Ley 26.844 "Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares" impulsada por la Presidenta Dra. Cristina Fernández de Kirchner. Esta ley regula la actividad y equipara la labor del "servicio doméstico" a la de otros trabajadores, mejorando las condiciones contractuales y el acceso a los derechos. Con anterioridad a la ley, las personas que prestaban servicios en casas particulares, en su gran mayoría eran cuentapropistas, por ende, sin derechos laborales, insertos en un mercado de trabajo caracterizado por la precariedad, los bajos salarios y la falta de

profesionalización. El trabajo de cuidados exige profesionalización y reconocimiento de derechos, la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico ha aceptado este doble desafío. Se ha convertido en un espacio de inclusión laboral, de integración y de acceso al derecho al conocimiento, por lo cual ha sido reconocida por la OIT como un modelo para la asistencia a otros países en el desarrollo de nuestro campo de acción.

La Ley 26.844 denominada: "Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares", marcó un antes y un después para el sector, al otorgar plenos derechos laborares hasta ese momento inexistentes. Dando un gran salto cualitativo al considerar a todo el personal del servicio doméstico, en relación de dependencia, independientemente de los días y horas por semana que trabaje para un mismo empleador, dado que antes eran en su mayoría "cuentapropistas", siendo regulada su actividad por el Código Civil.

Así, la Ley 26.844 que regula los derechos del Personal de Casas Particulares modifica al Régimen Simplificado para la Seguridad Social (ley 25.239), al establecer un pago en concepto de carga social de 0 a 12 horas por semana trabajadas; dando por tierra cualquier pago realizado mediante "monotributo", lo que claramente es una registración en fraude a la ley de fondo, dejando a la trabajadora sin derechos laborales tales como licencias pagas, Aseguradora de Riesgo de Trabajo, aguinaldo, entre otros. Destacando que esa práctica saca del sistema a los trabajadores y los lleva a ser considerados trabajadores de 3ra, en lugar de elevarlos y empoderarlos en el marco del trabajo decente, tal como lo reconoce la OIT.

Es en ése contexto dónde se crea en el año 2006 la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico. A partir del año 2008, La Escuela cobra un gran impulso luego de suscribir el primer acuerdo con el entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

de la Nación, permitiendo así, un considerable crecimiento orientado a la necesidad de atender a la formación de sectores no registrados, desempleados y beneficiarios de planes sociales.

La Escuela, con su extensión territorial (hoy tiene 21 sedes) favorece el acceso al conocimiento profesional vinculado al cuidado del hogar y de quienes lo habitan. De esta forma, se trabaja con un sector de crecimiento importante en nuestro país como es el vinculado al cuidado de personas, siendo para la Escuela, el Personal de Casas Particulares el primer cuidador domiciliario de las personas mayores, transparentando la complejidad de saberes que se ponen en juego para el desarrollo de estas actividades. De esta forma, y desde una perspectiva de género, fomenta la inclusión al mercado de trabajo de mujeres de bajos recursos, les brinda las capacidades para reconocer derechos y responsabilidades y fomenta el desarrollo de itinerarios formativos-laborales, que se constituyen en un verdadero proceso de inclusión social ascendente.

La jerarquización del sector, a través del trabajo registrado, articula saberes y derechos. Hoy la Escuela afronta los desafíos de la innovación y de las particularidades del crecimiento demográfico de nuestro país. En la perspectiva de la innovación, no sólo se trata de analizar el impacto de las tecnologías en el hogar (programación de artefactos, uso de aplicaciones para el cuidado, uso de múltiples medios de comunicación), sino también las nuevas modalidades de consumo vinculadas a lo alimenticio, la recreación, los cuidados personales y de objetos.

Oferta formativa

La oferta formativa se inicia con una orientación en los servicios básicos en el hogar, y avanza hacia las capacidades requeridas para el cuidado de niños/as, adultos mayores, personas con discapacidad o enfermos, en cuidados no terapéuticos. Pero también, se forma para el cuidado del espacio hogareño incluyendo el desarrollo de huertas, jardines y piletas, el cuidado de las mascotas y la realización de gestiones domiciliarias.

La Escuela desarrolla un itinerario formativo que propone una mayor articulación con el sistema educativo, ya que la finalización de estudios obligatorios en el marco de la educación de adultos es un piso necesario para una profesionalización que abarca nuevos espacios y modalidades. Durante el presente ciclo lectivo, 2019, se está iniciando en la Sede Bahía Blanca, la experiencia educativa de Finalización de Estudios Secundarios con Oficio (Programa Secundaria con Oficios), un ejercicio de articulación entre saberes de Formación General Básica de la escuela secundaria y la articulación con el oficio.

Esto, sin duda representa una segunda oportunidad para quienes trabajan dándoles al mismo tiempo significado a la formación en términos de empleo.■

ESCRIBE: **MARTA RONCORONI**

Directora General de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico

En primer lugar, quiero agradecer a la Secretaria General de la UNION PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES (UPAPC), Compañera Lorenza Benítez de Gómez, por la confianza otorgada, al dejar en mis manos el armado y construcción sostenida de la Escuela, confianza que entiendo he sabido corresponder al observar el crecimiento casi geométrico en éstos trece (13) años de gestión, al poner en valor el trabajo de las trabajadoras del sector dentro y fuera de la Argentina. Confieso que significó para mí un gran desafío. Cuánta soledad en los inicios…qué difícil resultaba explicar que para trabajar en las casas particulares, ser mujer y tener la necesidad acuciante de conseguir un medio de vida, no eran condiciones suficientes para llevar este trabajo adelante. La pregunta obligada era: ¿y para qué tienen que estudiar? ¿Para limpiar, barrer, pasar el plumero? Recuerdo la visita que realicé en esos años al Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad, cuando un funcionario ante mi pedido de llevar la Secundaria de Adultos a la Escuela, me miró desconcertado y preguntó: ¿Para qué? Necesité varios días para reponerme de la brutalidad de esa pregunta. El camino fue muy arduo, mentiría si dijera lo contario. Había que cambiar una matriz cultural que no reconocía a la empleada doméstica como una trabajadora, con todos los atributos que ello implica. Es más, ni las propias empleadas se animaban a comenzar el camino de la educación y la profesionalización. Acumulaban muchas frustraciones de pasados dolientes, intentos fallidos, infancias postergadas, heridas difíciles de sanar. Lo primero que hice fue formar un equipo de docentes y pedagogas para crear las currículas que orientaran la tarea educativa. Nunca olvidaré el primer día de clases… la profesora a cargo del curso vino agitada, nerviosa, diciéndome: Marta, ¡Hay sólo una alumna! Y yo le respondí: “La clase se da igual, como si estuviera el aula llena”, ¿Cómo defraudar a ésa primera alumna que había confiado en nosotros, en realidad, que había confiado en sí misma? Así, con la escucha atenta y dando respuestas a las necesidades que iban surgiendo, se fue construyendo un espacio de pertenencia para las trabajadoras del sector. Pensemos que por primera vez, éstas mujeres en su mayoría, tenían la posibilidad de compartir con sus pares, experiencias, información, proyectos, viajes etc. sintiéndose parte de un colectivo social que las incluía y les daba el protagonismo y la visibilidad que hasta ése momento, jamás habían experimentado.

Con la Escuela se ha fortalecido también el accionar sindical de un sector que en términos de género es hermano del sector de la construcción, que debe llegar a cada persona individualmente, ya que el trabajo en el hogar se desarrolla en un ámbito particular. El desafío es que la Unión cuente con la Escuela como un espacio de construcción de identidad y solidaridad, un ámbito de pertenencia y participación. Nuestras trabajadoras se insertan masivamente en la misma, por ello permitirnos mostrar nuestra experiencia, da cuenta de una perspectiva de género igualitaria de los compañeros de un sector que, siendo mayoritariamente masculino, nos reconoce como pares. ¡Vaya para ellos, nuestro público reconocimiento!

Para concluir diría que son innumerables los frutos generados por ésta gran obra, que no hubiera sido posible llevar a cabo sin la presencia del notable equipo que me acompaña en la gestión, al cual le hago extensivo mi agradecimiento. Juntos y comprometidos con la consigna que “no se crece en soledad”, que es un deber trabajar desde el amor y la empatía con la hermana que se acerca a la Escuela, somos parte de un gran equipo, inspirados en el pensamiento de Juan Bautista Alberdi al expresar: “Un país educado tiene destino de grandes. Un país que no se educa sólo hallará cadenas de esclavitud en el futuro”.

En movimiento

Prospectiva tecnológica y su incidencia en las calificaciones ocupacionales en el sector de la construcción

Proyecto de investigación llevado a cabo en conjunto con la Cámara Argentina de la Construcción, la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad social de la Nación.

Entre sus líneas de acción prioritaria, hace varios años que el área de investigación de la Fundación UOCRA tiene entre sus prioridades el desarrollo de estudios que permitan echar luz sobre el trabajo del futuro y el impacto que esto trae en la industria de la construcción. En el marco de los profundos cambios que el mundo del trabajo viene experimentando, que van desde el avance de la tecnología y el impacto del cambio climático hasta la evolución de la producción y el empleo, resulta fundamental que los actores involucrados asuman con responsabilidad los desafíos que hay por delante. Esto exige que los sistemas de educación y capacitación se adapten para formar a los trabajadores en las habilidades que serán requeridas por las nuevas ocupaciones. En este sentido, la Fundación en conjunto con la Cámara Argentina de la Construcción im-

pulsaron un trabajo de investigación, convocando a otros actores sociales como: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como también a especialistas académicos para debatir sobre estos temas en el marco del diálogo social.

Para realizar el trabajo se procedió a la conformación de un Grupo Ejecutor integrado por instituciones y/o personas con conocimiento del sector tanto en el ámbito académico o técnico que pudiera aportar su experiencia y conocimiento.

Como primer paso se definió una lista de tecnologías emergentes que fueron puestas a prueba con el cuestionario Delphi. Así cada uno de los miembros del grupo ejecutor indicó alguna tecnología emergente. Esta primera etapa del estudio permitió identificar las tecnologías emergentes en la industria de la construcción. Posteriormente, considerando una metodología desarrollada por Cinterfor-SENAI, que tomó el Ministerio de Trabajo también, se utilizaron dos tipos de herramientas prospectivas:

1. Diseño y aplicación del cuestionario Delphi a la muestra del sector conformada por profesionales, académicos y técnicos sugeridos por el grupo ejecutor.
2. Panel de especialistas: conformado por tres grupos:
   - Diseño y planificación,
   - Obras e implementación,
   - Sustentabilidad.

   En cada grupo se evalúo y analizó el impacto que cada una de las tecnologías emergentes analizadas podría tener sobre la mano de obra y las necesidades de adecuación de los perfiles ocupacionales a estas nuevas demandas.

El informe anticipa cuestiones vinculadas al curso que deberán tomar las políticas de formación profesional dando cuenta que el futuro del trabajo requerirá de planificaciones estratégicas de la formación, ya que "las máquinas, el capital y la geografía, ya no son las ventajas competitivas. Lo son las personas que lo ponen en juego", señala.

Este trabajo de investigación resulta de vital importancia para la toma de decisiones en cuanto a la relación educación-trabajo dado que los nuevos paradigmas constructivos relativos a la sustentabilidad y automatización plantean un desafío para los perfiles de los trabajadores y trabajadoras de la industria. Respecto de los programas de formación la recomendación que emerge del informe es dar alta prioridad al desarrollo de cursos que incluyan módulos de actualización. Para ello se requiere un fuerte trabajo de diseño y actualización de los perfiles profesionales, el cual –sugiere el informe– debe transformarse desde el típico perfil de un trabajador entrenado que maneja ciertas rutinas hacia un activo agente del proceso productivo, en el cual las actividades del trabajador, se basan en una compleja relación entre razonamientos, conocimientos, acciones y decisiones en las situaciones con las que se encuentra en su trabajo.■

POR **HERNÁN RUGGIRELLO**
COORDINADOR DE **INSOC - FUNDACIÓN UOCRA**

Impulsar este tipo de estudios es para nosotros una prioridad y desde el área venimos trabajando en ello hace varios años. En este caso, el desafío y la oportunidad también estuvieron anclados en el trabajo conjunto que se realizó con diversos actores, porque entendemos que es fundamental un abordaje que contemple a todas las partes. Así, logramos junto a la Cámara de la Construcción este informe que da cuenta de algunos de los desafíos presentes y futuros que tenemos como industria.

Se realizaron jornadas de trabajo convocando a especialistas en cada temática y en base a al intercambio enriquecedor que de allí fue surgiendo se elaboró el informe y las principales recomendaciones. Seguir fortaleciendo este tipo de estudios, en el marco del diálogo social, es para nosotros fundamental, dado que se constituyen en insumos fundamentales para la elaboración de políticas públicas que incluyan a los trabajadores y trabajadoras permitiéndoles ingresar en un "espiral" de crecimiento permanente que coadyuve al fortalecimiento del trabajo decente en general y a algunos aspectos en particular como la importancia de la salud y seguridad en el trabajo, el incremento de la protección social y el efectivo cumplimiento de las normas laborales.

DeObra en Obra

La Demolición

*Por Lisandro Bera**

Hace 20 años atrás, en 1999, se estrenaba "La demolición" en el auditorio Malvinas Argentinas de la Asociación Bancaria. Hoy, en cartel en el escenario de UOCRA Cultura, parecería una pieza destinada a estar en espacios sindicales o, de otra manera, son los espacios gremiales los que mejor le quedan a esta obra escrita por Ricardo Cardoso, que supo tener su versión cinematográfica en el año 2006.

Rubén Stella y Edgardo Nieva protagonizan esta nueva versión dirigidos por Miguel Ávila, estrenada en nuestro espacio de UOCRA pero que seguramente recorrerá distintos teatros del país contando esta historia que en Argentina no sólo pareciera no perder vigencia sino, por el contrario, se siente cada vez más actual.

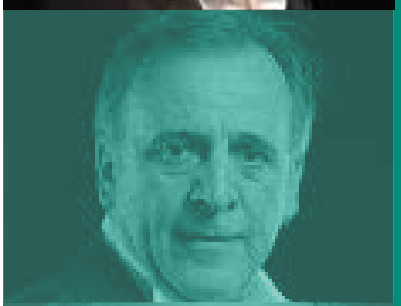
Es que es la historia de Lazzari (Stella), el empleado de una empresa dedicada a la demolición de edificios que, durante una inspección de rutina dentro de una vieja fábrica, descubre que la misma no está totalmente abandonada. Allí encuentra a Beto Luna (Nieva), un antiguo empleado de la fábrica que está obsesionado con sacar adelante el establecimiento que la empresa desea demoler. Rozando el delirio e interpelando el derecho al trabajo, Beto intentará ser persuadido por Lazzari para que abandone el edificio y reconozca que su comportamiento es propio de un hombre trastornado. Pero, a medida que avanza la obra, todos nos terminaremos preguntando cuál es realmente el acto de locura y quién tiene razón en este sistema que descarta y demuele lo que ya no es funcional.

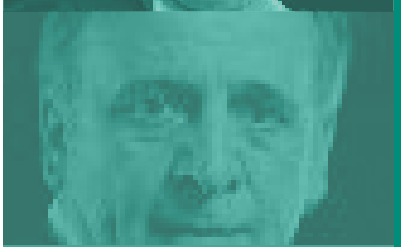
* Director de UOCRA Cultura. Dramaturgo, guionista y director teatral.

Nos encontramos con una oposición de dos trabajadores, dos obreros que, como tales, van a descubrir que se encuentran en un lugar similar: ambos poseen una vida triste en la cual pareciera que sólo su trabajo los dota de sentido permitiendo que desarrollen una vida plena. Lo que primero parece un enfrentamiento, termina siendo una conjunción de valores coincidentes en un punto de encuentro que, en ambos casos, es la defensa de su lugar de trabajo.

Rubén Stella demuestra una vez más su enorme talento a la hora de encarnar un rol con contradicciones, matices y conflictos, profundizando su personaje al lograr, éste, una empatía profunda con su antagonista, que atraviesa la escena y llega a los espectadores en forma de risa y emoción. Edgardo Nieva lo acompaña imprimiéndole ritmo a la puesta y cargando con los momentos más humorísticos de la pieza.

Hasta dónde uno debe resistir parece ser la pregunta que queda flotando en el aire luego de cada función. O qué cosas vale la pena resistir. Cuál es el límite en el cual defender un derecho se vuelve una utopía, o, lo que es peor, un delirio, si uno tiene enfrente a los poderosos que parecerían ser los de siempre. ¿Qué estamos defendiendo cuando defendemos el trabajo? Una Argentina en crisis vuelve a ver en escena estas preguntas de la mano de “La demolición”, un hecho que no es casual, como tampoco lo es que se muestre en el espacio cultural que la Unión Obrera de la Construcción posee en la Capital del país. .■





>>> RUBÉN STELLA
Actor / Ex Secretario de Cultura de la Nación.

¿Es diferente estrenar una obra como “La demolición” en un espacio sindical que en cualquier otro teatro del circuito?

Para nosotros, en esta obra en particular, es una satisfacción muy especial porque en el marco del Teatro Gastón Barral, esta pieza tiene una repercusión distinta ya que se ocupa del problema de los trabajadores en general. Quienes asisten comprenden muy bien la situación y aportar así a la conciencia del conjunto siempre es extraordinario, más en un ámbito sindical que es el que atiende este tipo de cuestiones. De hecho, la repercusión tiene mucho que ver con esto porque la gente sale muy conmovida y comprensiva a propósito de lo que pasa.

Habiendo sido Secretario de Cultura de la Nación, ¿cómo ves las políticas culturales públicas del gobierno saliente?

Casi se podría reducir a tres palabras: no las veo. Francamente, deja mucho que desear la acción cultural que supuestamente llevaría adelante este gobierno. Yo suelo recibir información de este engendro que han hecho, que nos han retrotraído a años muy pasados de esta altura con este engendro que han hecho al convertir la Secretaría de Cultura de la Nación. Llevó mucho esfuerzo convertirla en Ministerio, por lo que es absurdo retrotraerla a este espacio que fuere una Secretaría subsumida en el Ministerio de Educación. Esto es una de las cosas más lamentables respecto de este gobierno: la falta de compresión de lo que es la cultura como fenómeno social.

Entrevista a **Mayra Arena**

“El rol del Estado tiene que ser igualar para arriba”

Mayra Arena movilizó el debate social sobre la pobreza a partir de la difusión de su Charla TED, “¿Qué tienen los pobres en la cabeza?”, en la que intentó derribar los prejuicios que existen sobre el tema en la Argentina. En esta entrevista conversamos con ella sobre ese evento y los temas que la preocupan.

Su mirada parte de una posición que sintetiza su experiencia personal, habiendo vivido gran parte de su vida en situación de pobreza, con conceptos y categorías aprehendidos en su recorrido por la carrera de Ciencias Políticas. Mientras prepara la salida de lo que será su primer libro, esta joven oriunda de Bahía Blanca sigue intentando intervenir en el debate público para derribar mitos y aportar a la construcción de soluciones efectivas al problema de la pobreza.

¿Qué balance hace de la exposición luego de la charla TED?

El balance es muy positivo pero tengo los pies en la tierra. Ahora tengo la posibilidad de hablar en distintas oportunidades, me convocan para opinar en los medios sobre la temática de pobreza. Trato de ser muy cuidadosa a la hora de hablar porque soy consciente de que muchos medios son capaces de utilizar lo que uno dice para defender intereses propios.

[•]

Los programas sociales tienen que estar acompañados por un cambio en las reglas de juego.

Una idea que está presente en sus intervenciones es la relación entre superación personal y superación colectiva, ¿Cómo piensa ese vínculo?

Si pretendemos cultivar la idea de superación personal pero dejamos a aquellos que nacen en la miseria absoluta librados a su suerte, ¿cuál puede ser la superación personal? ¿Pasar de no comer a comer una vez al día? Yo no creo en esa superación. Hay que romper el círculo de la pobreza para que nuestros hijos vivan mejor que nosotros.

¿Cuáles deberían ser los pilares en políticas públicas para lograr una síntesis que permita una superación personal en el marco de una superación colectiva como sociedad?

En primer lugar, en cuanto a los niños, no puede haber pibes que pasen hambre. En ese sentido, las escuelas podrían cumplir un rol fundamental ofreciendo horarios de doble turno para tener pibes bien nutridos y bien educados, que no estén en la calle sufriendo la miseria, el hambre y la violencia. Asimismo, creo que la educación necesita una reforma importante para ser verdaderamente innovadora. Por otro lado, para los adultos, es fundamental tener trabajos con sueldos dignos, que generen un verdadero derrame. Cuando el trabajador gana bien, empieza a consumir bienes, agranda la casa y genera un efecto que impulsa más trabajo y más producción. También hay que tener en cuenta el acceso a la tierra, eso es un factor de desigualdad y un límite que no te permite crecer ni prosperar.

Destaca el rol del empleo, ¿Qué ocurre con la informalidad laboral? ¿Qué barreras hay para acceder al empleo cuando se está en una situación de pobreza?

Con respecto a la primera pregunta, creo que esos son los trabajos a los que accedemos los pobres. Son trabajos que sólo nos permiten subsistir y donde dejas horas de tu vida pero sin poder progresar ni lograr un futuro mejor para tus hijos. Por otro lado, en cuanto a las barreras ocurre muchas veces que cuando una persona termina la escuela secundaria a la noche, con mucho esfuerzo, y sale con su currículum esperanzado con la posibilidad de conseguir un trabajo mejor, resulta que no lo consigue y que además se encuentra con un montón de barreras adicionales, por ejemplo: portación de rostro, portación de domicilio, el hecho de vivir lejos del lugar de trabajo, que implica que un empleador piense que vas a llegar tarde todos los días, o el hecho de tener hijos, dado que a muchos les molesta que faltes para cuidarlos. Lo fundamental es luchar desde la primera infancia para que cada joven argentino pueda tener las mismas oportunidades y

las mismas competencias independientemente de su clase social. Ese es el rol que tiene que cumplir el Estado, el de igualar para arriba.

¿Qué políticas sociales son destacables para erradicar la pobreza?

En lo particular, creo que una política destacable es la Asignación Universal por Hijo. Es una prestación social que te exige tener al chico controlado en el sistema de salud e integrado en el sistema educativo. Me parece fabulosa. Cualquier abordaje de la pobreza tiene que ser multidimensional porque es un problema económico, social y cultural. Cualquier programa de transferencia económica es positivo pero al mismo tiempo insuficiente. La pobreza no es sólo un problema económico. Como decía Juan Domingo Perón: "A la pobreza se la asiste y a la desigualdad se la combate". Los programas sociales tienes que estar acompañados por un cambio en las reglas de juego para que las cosas sean menos desiguales. Por eso es clave no sólo recibir la ayuda económica que te permite alimentarte sino, por ejemplo, recibir una formación y capacitación que te permita competir en el capitalismo de hoy, enseñando computación, tecnología, idiomas, etc.

¿La violencia representa un reto en el ámbito educativo?

La escuela suele ser un lugar donde se da la contención que falta en algunos hogares. Pero lo que ocurre es que muchas veces las instituciones educativas no están preparadas para enfrentarse con la realidad que les toca encarar porque el Estado no proporciona las herramientas necesarias para que los docentes puedan lidiar con situaciones de violencia en las aulas. Por eso hay que preparar las escuelas para afrontar estos desafíos pero para que el Estado no fracase en este cometido, hay que estar dispuesto a invertir.

En ese marco, ¿qué aporte pueden realizar los clubes de barrio?

Los clubes de barrio tienen una legitimidad similar a la escuela. Las instituciones educativas tienen una

[•]

Hay que luchar desde la primera infancia para que cada joven pueda tener las mismas oportunidades.

legitimidad social casi única. Por eso creo que el foco sobre la alimentación de los niños puede estar ahí, porque a nadie le va a molestar. Los planes sociales a muchas personas les molestan, pero la copa de leche en la escuela está legitimada. Esto le garantiza cierta gobernabilidad a los que quieren combatir la pobreza y entrar en un camino de crecimiento y desarrollo. En el caso de los clubes de barrio se da algo similar. Le gusta a los grandes y les gusta a los chicos, al de izquierda y al de derecha. Los que trabajan en clubes de barrio tienen una vocación de héroes sociales, peleándola todos los días con los pibes. Entonces hay que apoyarlos para que tengan mejores herramientas para ayudar a los chicos. Los clubes son lugares donde los pibes tienen la oportunidad de participar de actividades que los motivan y no estar en la calle.

Se usan diferentes categorías para hablar de pobreza, ¿qué distinción hace entre ellas?

Dependiendo del ámbito, se usan conceptos distintos. Pero podríamos decir que la peor situación, es la situación de marginalidad porque implica una situación de exclusión que no se soluciona con una cuestión meramente económica. Hay factores psicológicos, sociales e institucionales que expulsan a estas personas de la sociedad. Esto requiere un enfoque multidimensional. Distinta es la situación de, por ejemplo, el "pobre empobrecido", esa persona que quizás tuvo un pasado mejor, tiene un pequeño capital educativo y cultural pero por distintos motivos económicos termina empobrecido. En definitiva, los pobres somos muy distintos en términos cualitativos.

¿Cuáles son los principales estereotipos o prejuicios sobre los pobres?

Un tema que molesta mucho es el consumo del pobre. Molesta cualquier cosa que consuma. Parecería que solo tiene derecho a alimentarse y vestirse. Además, hay dos ideas que son muy habituales: que el pobre quiere ser pobre y que el pobre es vago. Pero creo que en definitiva son mecanismos de defensa. Ver una persona que es igual a vos, viviendo una situación de miseria, seguramente resulta intolerable para cualquiera. Por eso muchos prefieren pensar que el pobre "un poco se merece" su situación. Justificar la pobreza es una manera de poder soportarla. Es muy difícil reconocer individualmente que hay pibes que se mueren de hambre y no hacemos nada al respecto.■

Novedades

■. V SEMINARIO INTERNACIONAL "GLOBALIZACIÓN FINANCIERA Y CUESTIÓN SOCIAL: CRISIS DE DEUDA, TRABAJO Y SISTEMAS DE PROTECCION"

En el marco de la Cátedra UNESCO sobre las manifestaciones actuales de la cuestión social del Instituto Torcuato Di Tella, entre el 24 y el 27 de septiembre se realizó el V Seminario Internacional "Globalización financiera y cuestión social: crisis de deuda, trabajo y sistemas de protección". El evento, organizado por el Instituto Torcuato Di Tella, la Universidad Nacional de Tres de Febrero, la Universidad del Museo Social Argentino y la Fundación UOCRA, contó con la participación de destacados economistas, sociólogos, abogados y referentes gremiales de nuestro país y con Bruno Theret de la Universidad de París IX.

■. LA OIT FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

La 108º Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo aprobó el convenio 190 sobre violencia y acoso laboral hacia trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral. El convenio sobre acoso laboral incluye recomendaciones para la implementación por parte de los Estados.

■. 14° CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO "LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL: CONDICIONES ESTRUCTURALES Y ALTERNATIVAS FRENTE A LA CRISIS".

La Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) organizó del 7 al 9 de agosto el 14º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. La información sobre las ponencias puede consultarse en: http://congresoaset.blogspot.com.ar

■. 44 REUNIÓN TÉCNICA DE OIT-CINTERFOR, EN MONTEVIDEO

En el mes de Agosto se realizó la 44ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT-Cinterfor. Cumbre Internacional: Formación profesional para el desarrollo sostenible. El evento tuvo lugar en la ciudad de Montevideo entre los días 6 y 8 del mes pasado y contó con la participación de 265 personas, representantes de 41 instituciones que conforman la Red de OIT-Cinterfor, provenientes de 23 países de la región, incluyendo España y Cabo Verde.

Durante la reunión se discutieron y trabajaron documentos y declaraciones que surgidos del debate tripartito y especializado y que, luego, serán un aporte sustantivo para los gobiernos, empleadores y trabajadores, así como también una guía para las acciones de OIT-Cinterfor en materia de formación profesional.

PUBLICACIONES Y NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

Introducción a la Economía Argentina
Una visión desde la periferia

GERARDO DE SANTIS
EDULP
La Plata, 2019.

La regularización del empleo asalariado no registrado: análisis de trayectorias posfiscalización laboral

VIRGINIA TREVIGNANI, MARTÍN CARNÉ y FERNANDO MURUGA

Documento de Trabajo Nº 27 | Organización Internacional del Trabajo
2019.

La conexión OIT-América Latina: problemas regionales del trabajo en perspectiva transnacional

NORBERTO FERRERAS, ANDRÉS STAGNARO y LAURA CARUSO (COORDS.)

Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Dossier sobre calidad del empleo y estructura socio-productiva. **Jóvenes, informalidad estructural y precarización**

FUNDACIÓN UOCRA - UNTREF
Marzo de 2019.

Disponible en > **http://untref.edu.ar/sitios/ciea/wp-content/uploads/sites/6/2015/08/Dossier-UNTREF-Fund-UOCRA-N%C2%B06-12-18.pdf**

AyArecomienda

Sistemas Nacionales de Innovación: hacia una teoría de la innovación y el aprendizaje por interacción

Bengt-Ake Lund Vall (coord.).

UNSAM edita, 2009.

En este texto diferentes autores tratan el tema de desarrollo, la economía y el cambio tecnológico, articulando ciencia, innovación, tecnología y formación profesional. El estudio se centra en como el desarrollo tecnológico se relaciona con las interacciones entre empresas, organismos estatales, centros de formación profesional, universidades, entre otros actores, contribuyendo a la construcción de la competitividad de los países configurando los denominados Sistemas Nacionales de Innovación.

La perspectiva de libro interpela no solo la mirada económica, sino que convoca al debate a funcionarios, decisores de políticas públicas, científicos y analistas del desarrollo, el empleo y la formación. En el texto se desarrollan temas como el aprendizaje institucional y organizacional, la organización del trabajo y la innovación, las redes industriales, la relación entre la ciencia, la tecnología y la innovación; la conformación de un perfil de especialización exportador y la competitividad estructural.

En este sentido, la idea de aprendizaje y de formación profesional se asocia con los procesos productivos y de innovación, así como con la confirmación de redes de actores que permitan el desarrollo de competencias tecnológicas vinculadas a las cadenas de valor.

Un tema clave es el de las políticas públicas vinculadas al desarrollo productivo, tecnológico con integración social, en el marco de lo que denominan sociedad cognitiva. En este sentido, se destaca el peso de las políticas públicas de carácter nacional y las tensiones asociadas a las tendencias "globalizadoras".

EDICIONES ciccus

25 AÑOS

Libros para una cultura de la integración

Sistema previsional argentino

Elena Mitjans
Sergio Lescano

Futuros inciertos (revisitados)

Guillermo P. Sosto
Mariel Romero

Trabajo y formación en debate

Claudia Figari
Martín Spinosa
Julio Testa
(Comp.)

Relatos del pensamiento nacional

Gabriel Russo

América Latina en perspectiva

Mario Casalla

Educación para la integración

Margarita Llambías

Sistema educativo y educación agraria

María Cristina Plencovich (Coord.)

El movimiento obrero en disputa

Claudia Figari
Paula Lenguita
Juan Montes Cató
(Comp.)

El mundo del trabajo en América Latina

AAVV

Bibliotecología, Ciencias Sociales y Filosofía, Educación, Cine, Industrias Culturales, Cultura: Ensayo y gestión, Ecología, Medio Ambiente, Economía Social, Género, Literatura y Poesía, Movimientos Sociales y Derechos Humanos, Historia y Política, Ruralidad, Agricultura Familiar, Literatura infantil y juvenil

Medrano 288, CABA - (C1179AAD) / (011) 4981-6318
ciccus@ciccus.org.ar / www.ciccus.org.ar
@EdicionesCICCUS