

#34

septiembre 2021 | Año 14
República Argentina

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

a
revista
[aulas y
andamios]

Aportes para la educación,
el trabajo y el desarrollo productivo

El teletrabajo y las nuevas configuraciones en el mundo laboral

■ ESCRIBEN

Ricardo Piñeyro Prins
Gabriela Azar
Claudio San Juan

■ ENTREVISTA

Ramiro Albrieu

Editorial



El 14 de agosto de 2020, el gobierno nacional promulgó la Ley de Teletrabajo (N° 17555), aprobada por el Congreso el 30 de julio del mismo año. La incorporación de esta problemática en la agenda parlamentaria local y mundial refleja la centralidad que ha adquirido el teletrabajo y la necesidad de establecer un marco normativo que regule la actividad laboral bajo esta modalidad.

En realidad, los procesos de innovación en el campo de las tecnologías de información y comunicación ya habían comenzado a reconfigurar la organización del trabajo, incorporando en algunos sectores y actividades el trabajo remoto.

La irrupción de la pandemia del COVID-19 el año pasado y los confinamientos requeridos para reducir la circulación de las personas y del propio virus aceleraron y multiplicaron las condiciones para el teletrabajo. Diversos desafíos se plantean frente a un escenario laboral en constante transformación.

Todas las dimensiones que engloban al mundo del trabajo requieren ser reconsideradas en el complejo

contexto del teletrabajo y la teleeducación. La jornada laboral, el trabajo en equipo, el derecho a la desconexión, la compatibilidad del espacio del trabajo y el espacio de la cotidianidad hogareña, la sindicalización, la capacitación y la formación profesional, la salud y la seguridad laboral, son apenas algunos de los vectores constitutivos del trabajo que se ven reconfigurados con el formato remoto en la actividad laboral.

Aulas y Andamios se propone aquí dar visibilidad al debate desde enfoques multidisciplinares y contemplando múltiples aristas para un abordaje sistémico de la cuestión.

Si bien en unos años la pandemia será recordada por las vidas perdidas y los estragos económicos generados a nivel global, ciertos cambios que coadyuvó a precipitar perdurarán en el tiempo. Se consolidarán otras configuraciones en las relaciones del trabajo, así como en las culturas de las organizaciones laborales. Los convenios colectivos y las políticas públicas deberán incorporarlas en sus agendas para no desviarse del sendero que garantice más derechos y mejores condiciones laborales para las y los trabajadores. ■

STaff



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

Alejandro Ocampo

Lic. Vanesa Verchelli

Lic. Pablo Granovsky

Lisandro Bera

Diseño Gráfico

Julia Irulegui

Versión digital

[aulas y andamios]

septiembre 2021 | Año 14 | Nº 34
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



Editorial



Tema de tapa



01



EDITORIAL

*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.



- 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 teletrabajo y las nuevas configuraciones en el mundo laboral

Teletrabajo y organización: desafíos y oportunidades

por Ricardo Piñeyro Prins

04

08

Educación y trabajo, binomio que requiere innovación y gestión. Repensar las Competencias y las Habilidades para el Siglo XXI

por Gabriela Azar



Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países del MERCOSUR

por Claudio San Juan

13

RECUESTO teletrabajo en Argentina

por Investigaciones Sociales de la Fundación UOCRA

20



FIGURAS CONTRA FONDO Concepción Arenal

22



SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE El cuidado de nuestros pulmones en el ambiente laboral (parte 2)

23



POR LAS INSTITUCIONES Organización de Estados Iberoamericanos

OEI 27

EN MOVIMIENTO Red de Centros de Educación Tecnológica para la Industria de la Construcción

30



DE OBRA EN OBRA Sección a cargo de UOCRA Cultura 2020: el año de la pantalla

33



35

VOCES: EN PRIMERA PERSONA Entrevista a Ramiro Albrieu



NOVEDADES Y PUBLICACIONES RECOMENDADAS

37

Teletrabajo y organización: desafíos y oportunidades

El artículo analiza los cambios de paradigma en la cultura laboral a partir del advenimiento del teletrabajo. En ese marco, el autor profundiza sobre sus implicancias, tanto en las dinámicas de las organizaciones del trabajo, como en la configuración de la vida laboral para las y los trabajadores.



| Ricardo Piñeyro Prins*

Si el mundo del trabajo ya enfrentaba inmensos desafíos antes de que se desatara la pandemia de COVID-19, durante el año 2020 la necesidad de cambios profundos en el desarrollo de las relaciones del trabajo se ha potenciado enormemente. Más allá de los debates por reformas o regulaciones, una de las realidades más palpables que ha dejado la nueva dinámica impuesta por el distanciamiento social es el teletrabajo. Entender de qué se trata o proyectar sus implicancias requiere analizar no solo las condiciones en las que ya se está desarrollando

sino también reflexionar sobre la cultura de nuestras organizaciones.

Cuando en el ámbito académico se busca definir el mundo en el que vivimos y se lo caracteriza como un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo, es difícil imaginar una escena más nítida que la que dejan los eventos que se han desarrollado en este último tiempo. Las complejidades a las que estaban habituadas las organizaciones de nuestro país, hoy en día en cierta manera se encuentran potenciadas como parte de este proceso que, a pesar de

* Director del Centro de Investigaciones de Relaciones del Trabajo (CEIRET), Universidad de Buenos Aires.

todo, también trae luz para pensar en un eje interesante: la necesaria diferenciación entre futuro y porvenir.

El futuro nombra la relación de un sujeto activo con el tiempo, a partir de su saber, su poder y su voluntad. Esto quiere decir que el futuro, que está relacionado con el tiempo como continuidad, como consecuencia natural de procesos pasados, puede anticiparse o incluso predecirse. Aunque a veces nos sorprenda, siempre da al sujeto la posibilidad de planificar, fijar metas y desarrollar búsquedas. Los objetivos de un sujeto que sabe lo que quiere pueden alcanzarse o no, pero la planificación y la construcción de expectativas razonables están íntimamente vinculadas con nuestro saber. De ahí, la expectativa de que el futuro pueda de alguna manera conquistarse.

Aquí es donde surge entonces una diferencia fundamental con la idea de porvenir que, por el contrario, escapa a la medida del saber o a la voluntad de quienes conducen las organizaciones. Esto se debe a que el porvenir tiene más que ver con una discontinuidad del tiempo, con irrupciones que se sitúan entre lo posible y lo imposible pero que no son esperables. Sin dudas, una pandemia como la que estamos viviendo cumple en ese sentido el rol de lo que Nassim Taleb llama un “cisne negro”, un acontecimiento altamente improbable que produce grandes consecuencias pero que lo percibimos como imposible debido al sistema de creencias en el que nos movemos. Si todos los cisnes son siempre blancos, cuando aparece uno distinto...

Probablemente este sea el mejor ejemplo para identificar un porvenir que no permite tener expectativas razonables. Porque el porvenir nombra la relación con el tiempo de un sujeto receptivo y abierto, dispuesto, pero que si bien no es pasivo, sí es paciente y pasional. Esto es así porque se posiciona desde un no saber, alejado de toda prepotencia o afán de dominio, tomando en cuenta sus limitaciones y sus potencialidades. Y es por ello que no se puede anticipar ni calcular en el mismo sentido que el futuro.

[.]

Para que el teletrabajo sea viable, es preciso un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador, donde se defina no solo el espacio físico en el que se desarrollarán esas tareas sino también las horas de trabajo, los días y los objetivos a cumplirse.

Esta diferencia sustancial tiene una influencia potente y concreta. Por ejemplo, las organizaciones con mucho futuro son aquellas que tienen en claro qué es lo que quieren, que cuentan con proyecto propio, y toman el presente como un recurso a utilizar y aprovechar para alcanzar objetivos. Se dice que tienen exceso de futuro, cuando se vuelven burocráticas ante la necesidad de planificar y cuando pierden espontaneidad lo que las vuelve lentas a la hora de reaccionar cuando ocurre algo que no está contemplado en su esquema. Podemos entender rápidamente que quienes mejor sobreviven a las crisis que nadie ve venir, son aquellas organizaciones que más fácil logran readaptarse a las nuevas condiciones.

Por otra parte, se dice que las organizaciones que tienen mucho porvenir se abren a lo desconocido, se dejan sorprender y permiten la deriva como una forma de reencontrar su lugar en la economía desde otro ángulo. La convivencia con lo ambiguo y lo incierto termina por obligarlas a una pérdida total del miedo. ¿Y qué sucede cuando llega el exceso de porvenir? Caos y anarquía. Aquí las organizaciones comienzan a encontrar fuerte resistencia a cualquier intento de planificación y ordenamiento y se debilitan ante la ausencia de herramientas conocidas para afrontar los problemas.

Los desafíos del teletrabajo

Estrechamente vinculado al uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, el teletrabajo es una



Algunas investigaciones realizadas por la OIT han demostrado que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a dedicar más horas a sus tareas, distorsionándose así los límites entre la rutina laboral y la vida personal.

forma de administrar las tareas de una organización fuera de sus instalaciones, ya sea en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar. Hemos visto extenderse en los últimos años, por ejemplo, espacios de co-working y otras modalidades similares. Para que esto sea viable, es preciso un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador, donde se defina no solo el espacio físico en el que se desarrollarán esas tareas sino también las horas de trabajo, los días y por supuesto los objetivos a cumplirse. Esto último no es algo menor: es la clave para el éxito en este tipo de modalidad.

Ya en los primeros estudios de la OIT se destacan algunos factores, entre ellos la estructura económica y ocupacional, la disponibilidad de buena conexión a Internet o sencillamente el acceso a una computadora personal, como determinantes del trabajo desde el hogar, cuyas posibilidades aumentan con el nivel de desarrollo económico de cada país, especialmente en aquellos con buena proporción de puestos de trabajo vinculados a sectores como las TIC, los servicios profesionales o las finanzas.

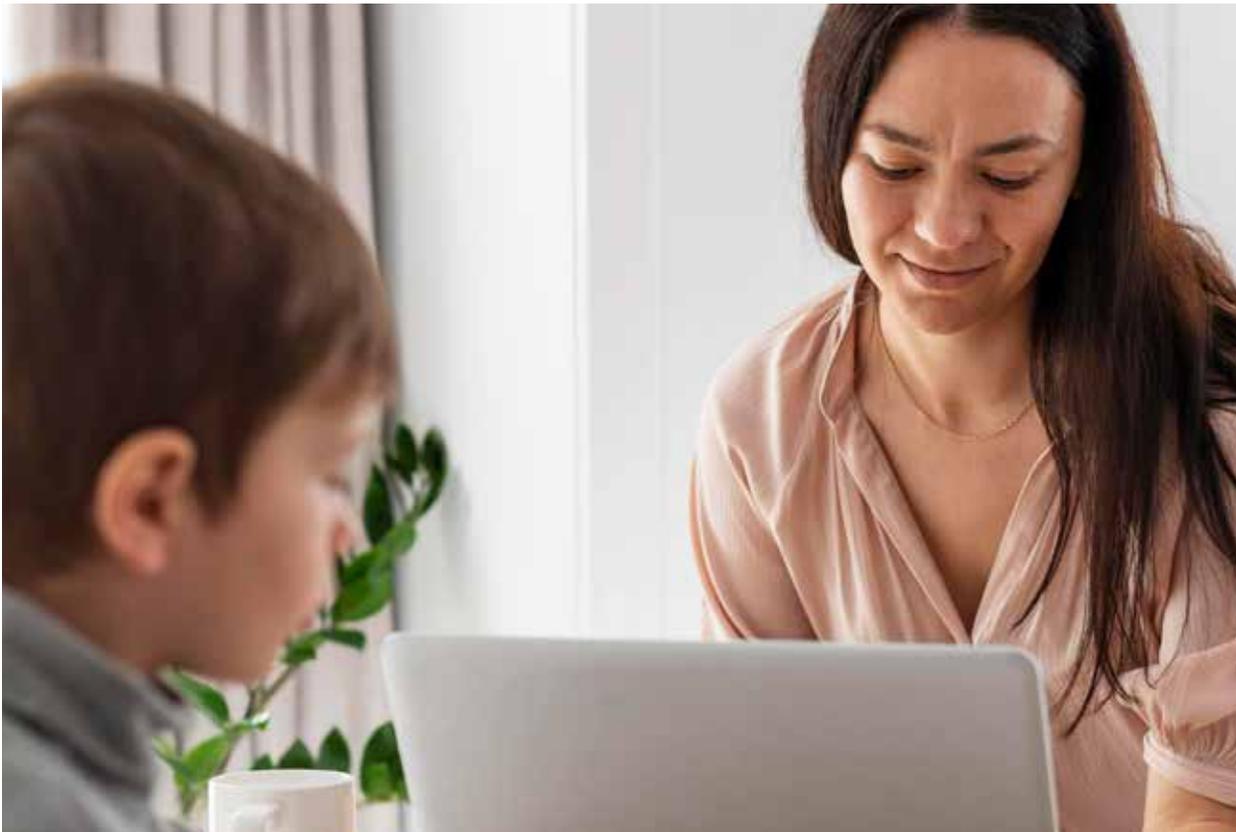
El principal desafío de esta nueva modalidad que se presenta para cualquier tipo de organización es por un lado garantizar el bienestar de los empleados y al mismo tiempo sostener, o preferentemente mejorar, la productividad. Algunas investigaciones realizadas por la OIT han demostrado que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a dedicar más horas a sus tareas, distorsionándose así los límites entre la rutina laboral y la vida personal. Para evitar estos inconvenientes, es vital que el teletrabajo “se base en el diálogo y la cooperación entre la dirección y los trabajadores”.

¿Pero cuáles son, en definitiva, las ventajas que ofrece el teletrabajo, puesto que hablamos de una experiencia que la pandemia obligó a profundizar, pero que proviene de un largo camino de innovaciones tecnológicas que acumula ya varios años de aprendizaje? ¿Implica, por otra parte, nuevas formas y mayor exigencia, o simplemente replica las mismas reglas de siempre pero relocalizadas?

En términos generales, el teletrabajo impulsa una gran reducción de los desplazamientos, que impactan inmensamente en la construcción de una conciencia ecológica y en la calidad de vida de las grandes ciudades. Pero también en la consecuente especialización tecnológica, en la formación y la capacitación de los trabajadores. En un mismo sentido, también es notoria la reducción de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, conflictos e incidentes.

Sin embargo, no se trata meramente de una cuestión de beneficios específicos para los trabajadores o las organizaciones, sino de un cambio de paradigma en la cultura laboral. Porque hablar de horarios más flexibles, administración del tiempo libre o mayor eficiencia y profesionalización para lograr autonomía está íntimamente vinculado a la idea de sustituir obligaciones por responsabilidades, a la profundización del trabajo que se plantea metas y debe potenciar las mejores condiciones para alcanzarlas.

En el ámbito personal, el teletrabajo puede permitir conciliar la vida familiar y laboral, porque facilita que los miembros de una pareja, por ejemplo, puedan repartirse de manera más equitativa las tareas del hogar, compartiendo responsabilidades y el cuidado de los hijos en caso de que fuera necesario. Al mismo tiempo, en el vín-



culo entre ese trabajador y su organización se modifica el sistema de control (ya no se utilizan los biométricos físicos para los horarios, los plazos de cumplimiento y entrega generan mayor independencia y se modifican de manera flexible los horarios de trabajo).

Por supuesto, la modalidad de teletrabajo no está exenta de enormes desafíos y posibles complicaciones y, como ya se ha mencionado, la primera cuestión a tener en cuenta tiene que ver con asemejar condiciones laborales adecuadas a las instalaciones físicas, en términos de mobiliario, luz, ergonomía o conectividad. No obstante, uno de los desafíos más significativos tiene que ver con cómo resignificar el trabajo en equipo, dado que este nuevo método fomenta en gran medida la autonomía y la independencia. Indudablemente la construcción de nuevas formas de liderazgo será entonces imprescindible, por ejemplo, para lidiar con las preocupaciones actuales del trabajador (sensación de horarios y jornadas ilimitadas o aislamiento, entre tantas otras). También es un riesgo para las organizaciones cierta pérdida de jerarquías, aunque esto no necesariamente sea una desventaja en sí y de lugar a mayor versatilidad y rápidas respuestas ante nuevos desafíos, o el avance de una menor identificación del trabajador con la organización, un menor sentido de pertenencia, que

puede volverse una debilidad muy sensible. Una vez más, será preciso reconfigurar los liderazgos para evitarlo.

Finalmente, el teletrabajo puede tomarse como una nueva herramienta de efectividad en la búsqueda y la persecución de objetivos y resultados. El acceso a Big Data de las organizaciones, clientes, proveedores, procesos, abre enormes posibilidades de transferencia de información y deja el mapa listo para decisiones más rápidas en los procesos productivos. La reciente aparición de un gran cisne negro nos ha presentado nuevas relaciones interpersonales mediadas por la virtualidad. Que eso no implique vínculos distantes o superficiales depende de un reposicionamiento de las organizaciones y sus trabajadores, inversión en formaciones y capacitación, nuevos liderazgos y nuevos conocimientos técnicos. A su vez también ha permitido el surgimiento de enormes posibilidades de los actores del mundo del trabajo.

Como un nuevo estadio de la innovación tecnológica, o como parte de un desarrollo natural y esperable dentro de lo que Manuel Castells llama nuestra sociedad red, este capítulo de las relaciones laborales que es el teletrabajo solo irá profundizándose y, más allá de las distintas posibilidades de reforma o regulación, conmina a imaginar nuevas formas de confianza y cultura organizacional. ■

Educación y trabajo, binomio que requiere innovación y gestión

Repensar las competencias y las habilidades para el Siglo XXI

La autora reflexiona sobre las competencias y habilidades requeridas en un contexto signado por la omnipresencia de las tecnologías de la información y de la comunicación. Retoma experiencias concretas en el desarrollo de líneas de acción para la formación docente y abre la discusión para repensar los marcos pedagógicos ante los desafíos que plantean el teletrabajo y la teleeducación.

| Gabriela Azar*

A modo de introducción

“Las necesidades y los problemas que surgen en la promoción y demanda de innovaciones y creaciones en general, para el desarrollo social y económico, como por ejemplo se observa en el campo de las industrias de la cultura con sus virtudes y defectos, han generado nuevos desafíos políticos en un contexto de interacciones crecientes

y situaciones inesperadas. Ello demanda otro tipo de percepción, organización y liderazgo social y educativo. Las transformaciones del presente promueven originales procesos sociales, emprendimientos económico y políticos con inciertos resultados (para bien y para mal), en el futuro mediato. Un conjunto determinado de creencias y presupuestos sociales de larga data, asociados a modos y maneras” (Motta y Azar, 2016).

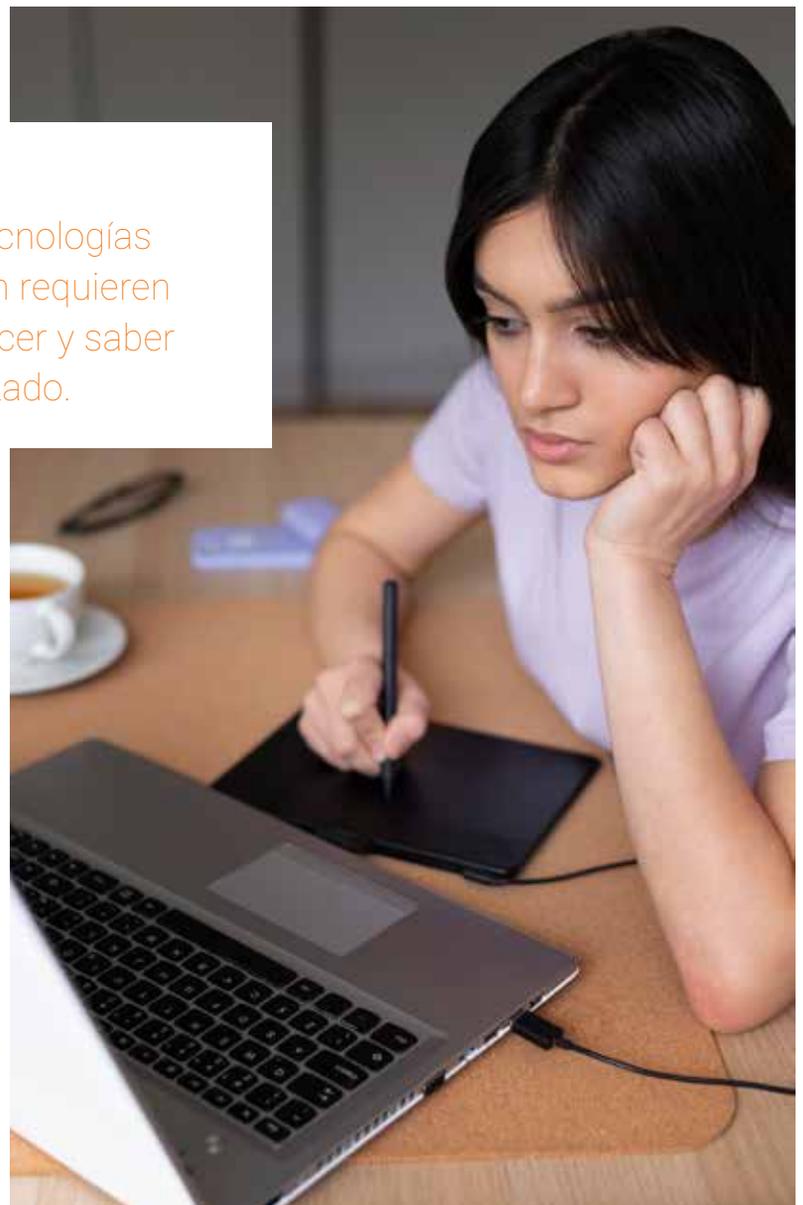
* Directora del Departamento de Educación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Argentina. Magister en Políticas Públicas de la Universidad Carlos III de Madrid. Licenciada y profesora en Educación-UCA. Doctoranda en Sociología-UCA. Ex subsecretaria de Planeamiento e Innovación Educativa y ex directora de Curriculum y Enseñanza en CABA (2010-2017).



La irrupción creciente de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación requieren nuevas alfabetizaciones para saber hacer y saber ser en un mundo cada vez más polarizado.

En este artículo abordaré los ejes sustanciales que definen las nuevas capacidades que se requieren plantear en las reformas de los sistemas educativos, en relación con los cambios que se vivencian y avecinan en el mundo del trabajo, motorizados en esta última década, por la irrupción creciente de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación que requieren nuevas alfabetizaciones para saber hacer y saber ser en un mundo cada vez más polarizado. Al respecto me parece muy ilustrador este párrafo de Claudia Jacinto.

“Existe una larga tradición académica latinoamericana en investigaciones sobre educación y trabajo, basada en estudios que relacionan las credenciales educativas con la inserción ocupacional de los trabajadores, especialmente con sus ingresos y sus categorías socio-profesionales. Muchos trabajos se referenciaron en teorías del capital humano, al buscar relaciones entre educación y empleos o entre niveles de escolaridad y desarrollo. Desde hace tiempo los jóvenes más educados tienden a desplazar a los menos educados, aun en empleos que no parecen demandar altas calificaciones técnicas, ante la escasez de empleos disponibles para todos (efecto fila). Estudios de demanda laboral también han detectado que suele requerirse educación secundaria como señal de contar con ciertas competencias generales, así como cierta presunción de comportamiento y disciplina, mucho más que por cierta calificación técnica. En resumen, la segmentación de los mercados de trabajo y los procesos de devaluación de credenciales educativas aparecen entre los grandes límites de la potencialidad de la educación y la capacitación para influir positivamente en las transiciones laborales de los jóvenes. La pregunta que nos formuláramos hace más de una década (¿Para qué trabajo formar?) sigue vigente a



pesar de la expansión educativa y de las nuevas tecnologías de la información y comunicación” (Jacinto. 2016).

Esta clara evidencia pone de manifiesto que los efectos de las credenciales que obtienen las personas a lo largo de su proceso formativo, con su consecuente inversión económica, de tiempos, de inserción en diversos trabajos, no es proporcional y cada vez las exigencias de la educación de calidad en el mundo, nos distancian más de alcanzar los estándares de trabajos calificados que exigen las empresas.

Las exigencias que la sociedad del conocimiento demanda al mundo del trabajo son cada vez más pronunciadas. El

mercado del trabajo requiere de “capital intelectual” habilidades duras y blandas, creatividad, conocimiento, información actualizada, manejo de tecnología, entre otras.

En esta línea, son varios los cambios que se requieren plantear en la educación para que pueda dar las respuestas que el mercado laboral exige para ser competitivo y trabajar, ganar un salario digno y promovernos integralmente como personas cualquiera sea nuestra condición.

Sin duda un tema central en la política que relaciona la formación y el trabajo es la requerida en inversión a la mejora en la formación docente inicial.

Política pública innovadora para la formación docente

Enfrentar la temática de la formación docente es, para las sociedades y los gobiernos, una de las problemáticas más difíciles de abordar porque los sistemas formativos, no logran actualizar sus perfiles conforme las demandas de cambios sociales, con lo cual están siempre un paso atrás.

Esta situación, hace que la formación profesional docente no esté a la misma altura que las renovaciones que requiere el campo laboral, en cualquiera de sus áreas y manifestaciones culturales.

Se trata de una temática, además, cargada política e ideológicamente, con implicancias financieras enormes. Las decisiones no son sencillas, y a lo largo de los años las políticas implementadas no han dado buenos resultados, se han actualizado al modelo preexistente, sin poder abordar el núcleo problemático.

Quiero compartir una experiencia que es innovadora en cuanto a su marco conceptual y metodológico.

La propuesta del Alverno Collage es una propuesta superadora y novedosa, que permite superar la visión enciclopedista surgida de la sociedad industrial, que hoy en día es obsoleta. Esta propuesta logra combinar adecuadamente la tradición institucional y sus valores, una formación destinada a consolidar aptitudes y competencias

(ability-based learning) en el estudiante, los procesos de evaluación reflexivos e integrados en el aprendizaje, una nueva ética de la responsabilidad del equipo docente y la inclusión de sectores desfavorecidos.

Es una propuesta que fomenta la idea de los docentes que aprenden de su propia práctica, que se encuentran en constante procesos auto-reflexivos, que tienen la capacidad de detectar necesidades de su contexto y encontrarle soluciones. Fomenta la idea de la comprensión profunda de los conocimientos de las áreas de contenido como la comprensión pedagógica eficaz.

Propone un perfil docente que tiene las aptitudes y capacidades para adaptarse a los diversos contextos y obtiene logros educativos relevantes aún en escuelas insertas en ambientes poco integrados y con dificultades socio-culturales.

Un enfoque sistémico de la evaluación de los docentes y del apoyo a una enseñanza eficaz

Hay una conciencia creciente de que se necesita un enfoque sistémico que busque alcanzar la eficacia en la labor docente tomando en cuenta las etapas de contratación, formación, inducción y desarrollo continuo. Además de estándares claros para el aprendizaje, sumados a un material curricular y de evaluación de alta calidad, dicho enfoque debería incluir como elemento clave: estándares estatales comunes para la enseñanza que estén relacionados con un aprendizaje significativo y compartido por toda la profesión.

«Si no sabes adónde vas, cualquier camino te sirve», afirma el gato de Alicia en el país de las maravillas. Lo mismo vale para la educación. Sin una comprensión clara de lo que deberían aprender los estudiantes y de cómo la enseñanza puede ayudarlos, se avanza a ciegas. Es fundamental desarrollar una visión común de las metas educativas y de las características de una formación de apoyo si se quiere construir un sistema que contribuya a una enseñanza eficaz.



[.]

Los actuales cambios del modo de trabajar fruto de la actual pandemia invitan a repensar cómo trabajamos, con qué recursos, para qué, cuál es la finalidad y el impacto en nuestro entorno inmediato.

Los estándares estatales o nacionales pueden ayudar a establecer una concepción clara de las metas de aprendizaje y de los tipos de formación que fomentan una comprensión disciplinaria (e interdisciplinaria) de cada asignatura y entre ellas. Estas concepciones deben ser respaldadas por marcos curriculares y materiales cuidadosamente ideados, así como por sistemas de evaluación que permitan medir rigurosamente los conocimientos y las capacidades de los estudiantes con respecto a todos los objetivos fijados en los estándares.

Gran parte de la formación profesional continua de los docentes ocurre mientras desarrollan, en colaboración con sus pares, las lecciones y herramientas de evaluación que usan en la sala de clases. Estas instancias de aprendizaje colectivo cobran un carácter muy analítico e intensivo si se adoptan estrategias como el lesson study ('estudio de lecciones'), la investigación-acción sobre las prácticas, o los learning circles ('círculos de aprendizaje').

El consenso sobre las metas de aprendizaje permite lograr el alineamiento de los estándares de enseñanza. Estos esfuerzos por lograr cohesión entre los estándares de aprendizaje y los estándares de enseñanza se expresan en términos de desempeño, es decir, qué deben saber y ser capaces de hacer los docentes para ayudar al es-

tudiante a aprender, en vez de cuántas horas de clases y talleres deben impartir para ganar puntos. De esa forma, se ha comenzado a basar la formación y el desarrollo de los docentes en la práctica. No obstante, poco se ha hecho para vincular esos estándares a las evaluaciones in situ de los profesores en cada distrito. En efecto, las evaluaciones locales varían considerablemente de un distrito a otro, y muchas veces se basan en listas de comportamientos de los profesores que no guardan relación con la eficacia. De ahí que los docentes se enfrenten a numerosas señales inconexas en el transcurso de su carrera y pierdan sistemáticamente la oportunidad de desarrollar prácticas de calidad. Con un enfoque exhaustivo de la evaluación docente se crearían sistemas de evaluación mucho más útiles para el otorgamiento de licencias estatales y de certificados avanzados, y se usarían dichos sistemas como un marco para la organización de evaluaciones in situ más pertinentes.

Estas evidencias que hoy se aplican en la formación de docentes profesionales en el Departamento de Educación que dirijo en la UCA PODRÍAN TRANSFERIRSE AL CAMPO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. Fíjense que hay elementos comunes que podemos analogar y relacionar, a saber:



Teletrabajo y teleeducación, son hoy sin duda los dos grandes desafíos que se presentan al sistema educativo y laboral productivo.

1. Marco de capacidades globales para todo trabajo y específicas por área laboral.
2. Perfiles profesionales claros.
3. Modelización de las prácticas innovadoras por perfil profesional.
4. Criterios de una nueva evaluación que pasa de ser emisora de juicios subjetivos a ser evidente en desempeños realizables y transferibles
5. Estándares claros, transparentes y públicos para co-tejar los desempeños con evidencias aceptables.

Estos puntos son centrales a la hora de marcar nuevas definiciones respecto de los actuales cambios del modo de trabajar fruto de la actual pandemia que invitan a repensar cómo trabajamos, con qué recursos, para qué, cuál es la finalidad y el impacto en nuestro entorno inmediato.

La nueva Ley del Teletrabajo recientemente sancionada en Argentina, busca regular los mecanismos laborales que fruto del aislamiento obligatorio por el Covid-19, ameritan repensarse a la luz de marcos pedagógicos claros que permitan abrir en redes procesos de capacitación permanente y continua y que se piensen en propuestas de certificación de esas capacitaciones con los ejes mencionados en este artículo.

Teletrabajo y teleeducación, son hoy sin duda los dos grandes desafíos que se presentan al sistema educativo y laboral productivo.

Se requiere una clara definición de una política de Estado que instale una TV educativa seria con capacitaciones en línea de accesibilidad que superarían los actuales problemas que la brecha tecnológica nos genera entre quienes tienen acceso a recursos tecnológicos y a conectividad, para seguir activos en el mundo actual en el que vivimos. ■

Bibliografía consultada

Aguerrondo, Inés y Gómez, Ezequiel (2019). La Formación Docente basada en Aptitudes. Buenos Aires, Kapelusz Editora.

Azar, Gabriel (2020). La Gestión Efectiva de la Enseñanza Inclusiva. Buenos Aires, Kapelusz Editora.

Aguerrondo, Inés y Sampedro, Rosana (2020). La Supervisión educativa en un mundo cambiante. Buenos Aires, Kapelusz Editora.

Jacinto, Claudia (2016). Educación y Trabajo en tiempos de transiciones inciertas. Editorial Universidad Católica del Uruguay. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/author/4951>

Motta, Raúl y Azar, Gabriela (2016). Revista Complejidad N° 14.

Ley 27555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Buenos Aires, 30 de julio de 2020.

Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países del MERCOSUR



| Claudio San Juan*

El autor compara las normativas sobre el teletrabajo en Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela. A partir del análisis sistemático de las legislaciones, destaca las semejanzas y asimetrías en lo que respecta a la jornada laboral, el derecho a la desconexión, la salud y seguridad, la capacitación, el sistema de control y el derecho a la intimidad, entre otros factores pertinentes al trabajo remoto.

El presente estudio brinda una aproximación a los principales componentes de los regímenes técnicos legales del Teletrabajo en los países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), con énfasis en la salud y seguridad en el trabajo.

Conforme lo define el informe de Eurofound y OIT: “El teletrabajo / trabajo móvil se puede definir como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”. Los dos grandes tipos de teletrabajo son el teletrabajo autónomo y el teletrabajo en relación de dependencia.

Creemos propicio la elaboración de este documento en el entendimiento que los diversos espacios regionales de las Américas dan un marco para el intercambio de experiencias y la cooperación técnica, a través de sus bloques subregionales: Comunidad Andina (CAN), Comunidad del Caribe (CARICOM), Secretaría de la Integración Social Cen-

* Miembro de la “Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo” (RELATS); Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990); Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2011); Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2017).



En América Latina y el Caribe no existe un instrumento regional como en el caso europeo, que en 2002 celebró un acuerdo tripartito sobre Teletrabajo.

14

troamericana (SISCA) y de otras áreas de integración profunda, tal como se define la Alianza del Pacífico.

Nuestro estudio comprende la situación de los países del MERCOSUR respecto de los instrumentos internacionales sobre Teletrabajo, el estudio comparado tomando como eje los principios del teletrabajo, los hallazgos (armonías y asimetrías) y las conclusiones.

El convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT, no es un instrumento específico sobre teletrabajo, pero se lo utiliza como fuente normativa. Al presente, Argentina es el único país del MERCOSUR que lo ratificó.

En América Latina y el Caribe no existe un instrumento regional como en el caso europeo, que en 2002 celebró un acuerdo tripartito sobre Teletrabajo, con el objeto de elaborar un marco general para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores.

En el acuerdo se define el teletrabajo y se resaltan los aspectos peculiares del teletrabajo: el carácter temporal del teletrabajo, las condiciones de empleo, la protección de los datos, el ámbito de la vida privada, los equipos para la actividad, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos de los teletrabajadores.

En el seno del MERCOSUR fue retirado del tratamiento un proyecto de Recomendación (no vinculante) sobre Teletrabajo para aprobación del Consejo del Mercado Común.

Normativa legal en Teletrabajo

Efectuaremos una reseña de la legislación sobre Teletrabajo en cada país del MERCOSUR, en la cual se aprecia una significativa cantidad de disposiciones dictadas como consecuencia de la pandemia, para la implementación de esta modalidad¹.



ARGENTINA

La Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, publicada en el Boletín Oficial del 14 de agosto de 2020, tiene por objeto “establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”. (Artículo 1º).

El articulado de la ley es el siguiente:

- Artículo 2º: Incorpora al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 y sus modificatorias), el “Capítulo VI - Del Contrato de Teletrabajo”; Artículo 3º: Derechos y obligaciones; Artículo 4º: Límites sobre jornada laboral; Artículo 5º: Derecho a la desconexión digital; Artículo 6º: Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado; Artículos 7º y 8º: Principios de voluntariedad y reversibilidad; Artículo 9º: Provisión de elementos de trabajo; Artículos 10 y 11: Compensación de gastos y capacitación a cargo del empleador.
- Considera los derechos colectivos (art. 12) y la representación sindical (art. 13).
- En materia de higiene y seguridad en el trabajo (art. 14) prevé el dictado de normas por parte de la autoridad de aplicación.
- Dispone medidas para el sistema de Control y Derecho a la Intimidad (art. 15), la protección de la Información Laboral (art. 16) y sobre las prestaciones Transnacionales (art. 17).
- Designa la autoridad de aplicación y encomienda la reglamentación, un registro y la fiscalización. (art. 18).
- El régimen de transitoriedad (art. 19) establece que la ley entrará en vigor luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

¹ Cabe destacar que solo Costa Rica dictó una normativa de Teletrabajo, en el año 2009 cuando se declaró emergencia sanitaria nacional la atención de la influenza pandémica H1N1.



BOLIVIA

El Decreto Supremo 4218 del 16 de abril de 2020 tiene por objeto regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los sectores público y privado. Sus contenidos son:

- Capítulo I: Disposiciones generales, Artículo 1.- Objeto; Artículo 2.- Ámbito de aplicación; Artículo 3.- Definiciones; Artículo 4.- Teletrabajo en el ámbito de la ley general del trabajo; Artículo 5.- Teletrabajo en el ámbito de la ley del estatuto del funcionario público; Artículo 6.- Teletrabajo para personal eventual y consultores de línea en el sector público; Artículo 7.- Jornada de trabajo; Artículo 8.- Obligaciones del empleador o entidad pública; Artículo 9.- Obligaciones del teletrabajador; Artículo 10.- Suspensión del teletrabajo; Artículo 11.- Control y supervisión.
- Capítulo II: Digitalización de los servicios y trámites para promover el teletrabajo en el sector público, Artículo 12.- Digitalización de servicios y trámites y Artículo 13.- Puntos de contacto oficial.
- Disposiciones transitorias primera, segunda y tercera.
- Disposiciones abrogatorias y derogatorias: Deroga el inciso a) del artículo 4 del decreto supremo nº 224, de 23 de agosto de 1943.
- Disposición final única: La implementación del presente Decreto Supremo no comprometerá la asignación de recursos adicionales del Tesoro General de la Nación.

Dando cumplimiento al Decreto 4218/2020, el Ministerio de Trabajo aprobó mediante Resolución 220/20 de 24 de abril, el “Reglamento de Implementación del Teletrabajo”, que señala las condiciones especiales dentro de las cuales se puede desarrollar el teletrabajo, caracterizado por la realización del trabajo remoto mediante las TICs. Sus contenidos son:

- Capítulo I: Aspectos generales, artículo 1 objeto, art. 2 ámbito de aplicación, art. 3 definiciones, art. 4 igualdad de derechos, art. 5 características del teletrabajo y art. 6 puestos y actividades del teletrabajo
- Capítulo II: Implementación en el sector privado, art. 7 desarrollo del teletrabajo, art. 8 contrato de teletrabajo, art. 9 y 10 obligaciones del empleador y de los teletrabajadores.
- Capítulo III: Implementación en el sector público, art. 11 teletrabajo - competencias, art.12 procedimiento, art. 13 reversión de la modalidad del teletrabajo y art. 14 difusión.

- Capítulo IV: Disposiciones finales: las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, verificarán el cumplimiento de la reglamentación, vigencia y revisión periódica.



BRASIL

La Ley 12.551, de 15 de diciembre de 2011, modifica el artículo 6 de la Codificación de las Leyes del Trabajo (CLT) para equiparar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos: “Art. 6º No se hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, el trabajo realizado en el hogar del empleado y el realizado a distancia, siempre que se caractericen las condiciones de la relación laboral. Párrafo único. Los medios telemáticos y computarizados de mando, control y supervisión se equiparan, a los efectos de la subordinación legal, con los medios personales y directos de mando, control y supervisión del trabajo de otros”.

A posteriori, la Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017) modifica la CLT, en su art. 75-A (Título II - Capítulo II Del Teletrabajo) y establece:

- El art. 75-B considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.
- El párrafo único que al art. 75-B dispone que “La asistencia a las instalaciones del empleador para llevar a cabo actividades específicas que requieren que el empleado esté presente en el establecimiento no resta valor al régimen de teletrabajo”.
- El art. 75-C establece: “La prestación de servicios de teletrabajo debe incluirse expresamente en el contrato de trabajo individual, que especificará las actividades que realizará el empleado”. Los dos párrafos que sigue a este artículo disponen:
 - > 1. El cambio entre los arreglos presenciales y de teletrabajo puede realizarse, siempre que exista un acuerdo mutuo entre las partes, registrado en una enmienda contractual.
 - > 2. El régimen de teletrabajo puede cambiarse a presencial, según lo determine el empleador, con un período mínimo de transición de quince días, con el registro correspondiente en una enmienda contractual.

- El art. 75-D establece que “Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, el mantenimiento o el suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación de trabajo a distancia, así como el reembolso de los gastos a cargo del empleado, se estipularán en un contrato escrito” y su párrafo único siguiente especifica que “las utilidades mencionadas en este artículo no integran la remuneración del empleado”.
- Finalmente, el art. 75-E requiere que “El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y conspicua, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo” y su párrafo único siguiente especifica que “El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador”.

Por la pandemia, se dictó la Medida Provisoria N° 927/2020, que establece medidas laborales para hacer frente al estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo 6/2020. Entre otras medidas, el Capítulo II “Del Teletrabajo” prevé:

- Durante el estado de calamidad pública, el empleador puede, a su discreción, cambiar el régimen de trabajo presencial para el teletrabajo, el trabajo a distancia u otro tipo y determinar el retorno al régimen de trabajo presencial. (Art. 4)
- El teletrabajo, o trabajo a distancia, es la prestación de servicios que son predominantes o totalmente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de TIC. (§ 1)
- El cambio al que se hace referencia se notificará al empleado con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, por escrito o por medios electrónicos. (§ 2)
- La responsabilidad de la adquisición, mantenimiento o suministro de equipos tecnológicos e infraestructura necesaria y adecuada para el teletrabajo o trabajo a distancia y el reembolso de los gastos a cargo del empleado se proporcionarán en un contrato escrito, antes de la fecha de cambio del régimen de trabajo. (§ 3)



Solo la Ley argentina dispone el derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado. Pese a las definiciones de teletrabajo, solo el proyecto de ley de Uruguay prevé un lugar de teletrabajo distinto al domicilio del teletrabajador.

- En el caso de que el empleado no tenga el equipo tecnológico y la infraestructura necesaria y adecuada para proporcionar teletrabajo o trabajo remoto (§ 4):
 - I el empleador puede suministrar el equipo en forma de préstamo y pagar los servicios de infraestructura, que no caracterizarán fondos de naturaleza salarial; o
 - II si es imposible ofrecer el régimen mencionado en el ítem I, el período de la jornada laboral normal se contará como el tiempo de trabajo disponible para el empleador.
- El tiempo dedicado al uso de aplicaciones y programas de comunicación fuera del día laboral normal del empleado no constituye tiempo a disposición o régimen de alerta, a menos que haya una disposición en un acuerdo individual o colectivo. (§ 5)

Finalmente, el art. 5 permite adoptar el régimen de teletrabajo o trabajo a distancia para pasantes y aprendices, de acuerdo con las disposiciones del Capítulo II. La Portaria 39/2020 y otras sobre régimen de trabajo remoto, de carácter temporario y excepcional, para actividades de empleados públicos, en razón del COVID-19.



PARAGUAY

La Ley 6524 de Emergencia en su artículo 20 establece: “Durante la vigencia de esta Ley, siempre que la naturaleza de la relación laboral existente lo permita, se establece el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público de conformidad a la reglamentación de cada Organismo o Enti-



... no se debe perder de vista el eje de las políticas públicas sobre teletrabajo, como una modalidad para conciliar el trabajo y familia.

dad del Estado. Se entiende por teletrabajo, a los efectos de la presente Ley, al trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia en forma total o parcial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en virtud a una relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

En tal sentido se dictaron las normas legales siguientes:

- Res. 181/2020 de la Secretaría de la Función Pública: Protocolo para la aplicación del Teletrabajo en el Sector Público.
- Res. 471/2020 MTESS: Mecanismos de trabajo a distancia (teletrabajo).
- Res. 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524 sobre régimen jurídico del teletrabajo. Sus contenidos son: Art. 1. Reglamento; Art. 2. De las condiciones para el sector privado; Art. 3. Definiciones; Art. 4. Obligaciones previas del empleador a la implementación, Art. 5. De la formalización de la modalidad; Art. 6. Contrato o adenda; Art. 7. Deberes de las personas teletrabajadoras; Art. 8. Revocatoria de la modalidad; Art. 9. De los sistemas de control y la protección a la intimidad del trabajador; Art. 10. De la salud y seguridad ocupacional; Art. 11. De la seguridad social; Art. 12. De forma.



URUGUAY

El 20 de abril de 2020, un proyecto de ley sobre promoción y regulación del teletrabajo, se presentó ante la Cámara de Senadores. El mismo consta de los siguientes artículos:

Concepto (definición) de “teletrabajo” (artículo 1º), ámbito de aplicación: sector privado en un régimen de subordinación y dependencia, (art. 2), definición de “teletrabajador” (art. 3), del contrato laboral (art. 4), del lugar donde se desarrolla el trabajo (art. 5), del cambio en la modalidad de trabajo (art. 6), de la jornada laboral del teletrabajador (art. 7), del registro de asistencia (art. 8), derechos del teletrabajador y condiciones laborales (art. 9), herramientas y equipos para el teletrabajo (art. 10), accidentes laborales y enfermedades profesionales (art. 11), derecho a la desconexión (art. 12), transitorio (art. 13).

El Decreto 94/2020 que amplía las medidas del Decreto 93/020, con el fin de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del virus Covid-19, en su artículo 6 dispone: “Exhortase a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios. Esta situación deberá ser comunicada a la Inspección General de Trabajo a sus efectos. El empleador deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada”.

La Presidencia de la República y el Sistema Nacional de Emergencias (SINAE) elaboró las “Recomendaciones para el teletrabajo en oficinas públicas” con el objetivo de establecer pautas para implementar dicha modalidad en las oficinas públicas, como medida transitoria, excepcional y de carácter preventivo, ante la situación de emergencia sanitaria nacional como consecuencia de la evolución del COVID-19 en el país. La Resolución de 16 marzo de 2020 del director de Áreas de Zonas Francas autoriza en forma transitoria y excepcional a todo el personal, a realizar su actividad laboral de forma remota.



VENEZUELA

No existe un régimen legal de teletrabajo. La categoría de trabajadores que más se asemeja al teletrabajo es la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) en su artículo 209: “Trabajador o trabajadora a domicilio. Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo”.

El Decreto 4.160/2020 dispuso el Estado de Alarma Nacional. Por Decreto 4.167/2020 se ratificó la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores regidos por la LOTTT, hasta el 31 de diciembre de 2020.

Estudio comparado de la normativa legal

De lo expuesto, se presenta una tabla con los principales contenidos de las regulaciones:

	Argentina	Bolivia	Brasil	Paraguay	Uruguay	Venezuela
Incorpora el contrato de teletrabajo a la Ley de Contrato de Trabajo / Código del Trabajo	X		X			X
Derechos y obligaciones	X	X	X	X	X	X
Límites sobre jornada laboral	X	X	X	X	X	X
Derecho a la desconexión digital	X				X	
Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado	X					
Principio de Voluntariedad	X	X	X	X	X	
Principio de Reversibilidad	X	X	X	X	X	
Provisión de elementos de trabajo	X	X	X	X	X	X
Compensación de gastos	X	X	X	X	X	
Capacitación	X	X	X	X	X	
Derechos colectivos	X					
Representación sindical	X					
Salud y seguridad en el trabajo	X	X	X	X	X	
Sistema de Control y Derecho a la Intimidad	X			X		
Protección de la Información Laboral	X	X				
Prestaciones Transnacionales	X					
Reglamentación, registro y fiscalización	X	X	X	X	X	

Hallazgos, armonías y asimetrías

Al cierre de esta nota cuatro países del MERCOSUR cuentan con una regulación vigente sobre teletrabajo, con distintas jerarquías de normas: Argentina, Bolivia, Brasil, y Paraguay. Uruguay tramita ante su parlamento un proyecto de ley. Venezuela, prevé una ley especial regule los aspectos, en el marco del trabajo a domicilio.

Los países que regularon el teletrabajo antes de la pandemia son Argentina y Brasil.

Tal como se observa en el resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo, los principios básicos del teletrabajo (con base en el acuerdo europeo), están previstos en las normas analizadas: carácter volun-

tario, aspectos básicos del contrato de teletrabajo, la revocación o reversibilidad del contrato, la igualdad de trato en las condiciones de empleo, la salud y seguridad, los derechos colectivos de las y los teletrabajadores.

Respecto de la responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de los equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del servicio, estos deben ser provistos por el empleador. También las regulaciones prevén la compensación o reembolso de los gastos incurridos por el trabajador.

Salud y seguridad en el teletrabajo: Al igual que la capacitación, todas las normas legales establecen la responsabilidad del empleador en materia de salud y seguridad en el teletrabajo. La mayoría de las regulaciones hacen hincapié

en las medidas de prevención y disponen la cobertura de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Inspección del teletrabajo: Los países han previsto un dispositivo para la inspección del teletrabajo, o bien para la fiscalización de los aspectos contractuales.

Jornada laboral: Todas las regulaciones establecen límites para no exceder la jornada establecida en la normativa vigente y que se respete jornada máxima. Dos países consagran el derecho a la desconexión (Argentina y Uruguay). La ley de Argentina prevé acuerdo por hora y objetivos; y medidas de productividad. Paraguay dispone que es deber de la persona teletrabajadora mantenerse localizable durante toda la jornada laboral destinada para el teletrabajo.

Sistema de control y derecho a la intimidad: La ley argentina prevé la participación sindical; en tanto que Paraguay establece que “deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del teletrabajador y de la privacidad de su domicilio. El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador, los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste”.

Asimetrías: Solo la ley argentina dispone el derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado. Pese a las definiciones de teletrabajo, solo el proyecto de ley de Uruguay prevé un lugar de teletrabajo distinto al domicilio del teletrabajador.

Eje: Además de la regulación y de la negociación colectiva, no se debe perder de vista el eje de las políticas públicas sobre teletrabajo (tanto en el sector privado como en el sector público), como una modalidad para conciliar el trabajo y familia.

Conclusiones

- El teletrabajo, entendido como trabajo a distancia, resulta un medio central para cumplir las medidas de aislamiento por la pandemia.
- La emergencia provocó la ruptura de uno de sus principios básicos: el carácter voluntario del teletrabajo, pues se volvió compulsivo y forzoso, con mucha improvisación para resolver cuestiones indispensables como el equipamiento y la organización del trabajo.
- Desde el punto de vista reactivo, la modalidad Teletrabajo no era prioritaria, pues las líneas de intervención se establecían con base en la accidentabilidad.
- Desde una mirada proactiva, debemos ocuparnos del Teletrabajo, sobre todo en una de sus dimensiones más complejas como la prevención de riesgos del trabajo.

- Dos pilares que se deben apuntalar son la organización del teletrabajo, en especial la jornada laboral, y la “inspección del teletrabajo”, con una fiscalización no intrusiva.
- La regulación del teletrabajo, a la par de las políticas públicas son la base para el ejercicio de los derechos y el control de las obligaciones de los actores sociales.
- La negociación colectiva en materia de teletrabajo es un desafío y un tema para profundizar.
- La cooperación técnica en los países del MERCOSUR sigue siendo un campo fértil, se puede y debe contribuir al desarrollo de normativas y políticas sobre teletrabajo.
- En tal sentido una red regional es vital para compartir los resultados.
- Finalmente, cabe tomar nota el informe de OIT y CEPAL, que entre otros puntos destaca: “el teletrabajo también puede tener repercusiones importantes sobre el equilibrio psicológico del trabajador y, en varios países, se ha informado sobre un aumento de los casos de violencia de género vinculados a la cuarentena y, por lo tanto, al mundo laboral, cuando la vivienda constituye el lugar de trabajo”.

Bibliografía consultada

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002).

Autores varios (2020). Guía de medidas laborales frente al COVID-19 en Iberoamérica, 1ª edición, Grupo Editorial Tirant Lo Blanch.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo -CLAD- (2020). Disposiciones normativas sobre el teletrabajo como consecuencia de la Pandemia.

Eurofound y OIT (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. OIT, Santiago.

Instituto Argentino de Seguridad (2020), Micrositio IAS sobre Teletrabajo Seguro y Saludable, <http://www.ias.org.ar/teletrabajo-seguro-y-saludable/>

Jiménez Bernardino, Angel Ernesto (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina. Universidad de Guadalajara, México.

OEA (2020). Portafolio de respuestas de Ministerios de Trabajo al COVID-19.

OIT - CEPAL (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.

San Juan, Claudio (2020). Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe.

[Recuento]

Información Estadística Actualizada

Teletrabajo en Argentina



¿Qué es el teletrabajo?

Es la realización de actos o la prestación de servicios en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto del domicilio del empleador.

Contexto y datos de investigación

En una aldea global cada vez más desigual, en donde Latinoamérica se presenta como la región más desigual del mundo, la pandemia COVID 19 no hizo más que desnudar y profundizar esta realidad. Los sistemas y la dinámica del desarrollo productivo evidencian cambios constantes de la mano de una revolución tecnológica que no da tregua y de una geopolítica muy compleja. El modo de trabajar en el mundo acompaña estos procesos y la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia se venía instalando ya desde hace un tiempo y después del comienzo de la pandemia parece una tendencia irreversible que llegó para quedarse.

En este sentido, el CIPPEC realizó un trabajo denominado “Evaluando las oportunidades y límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19”, que tomaremos como base para presentar algunos datos y compartir algunas opiniones junto con el repaso del contexto normativo que le da marco en Argentina.

Marco normativo actual del teletrabajo en Argentina. Teletrabajo antes de la pandemia

Inmediatamente antes de desatada la pandemia y decretado el aislamiento social preventivo y obligatorio, el teletrabajo estaba regulado por las siguientes normas: Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, Ley N° 25.800, Conve-

nio de la OIT N° 177, Resolución N° 595/2013 - PROPET, Resolución N° 1552/2012 - SRT.

Básicamente, este engranaje normativo define el teletrabajo como el acto o servicio prestado fuera del establecimiento comercial del empleador, cuenta con protección de la ART, posee normas de seguridad e higiene, prevé una compensación por la utilización de bienes y servicios pertenecientes al trabajador, determina la jornada laboral que llevara a cabo el trabajador.

Teletrabajo dentro de la pandemia y el aislamiento social, preventivo y obligatorio

La normativa es relativamente la misma, salvo que la Resolución N° 1552/2012 - SRT no opera en el caso de los empleadores que debieron recurrir al teletrabajo compulsivamente en razón de la pandemia de COVID – 19 y el aislamiento preventivo obligatorio, aplicándose en estos casos la Resolución 21/2020 - SRT (10), que en este contexto exime del cumplimiento de lo normado en la Resolución N° 1552/2012 sobre el consentimiento del trabajador, la proveeduría de elementos de seguridad y la inspección del lugar de trabajo. Esto no quita que no puedan exigirse igualmente, ya que el resto de la normativa sigue vigente. Por otro lado, la cobertura de ART y la delimitación de la jornada laboral operan normalmente.

Algunos de los elementos esenciales que en este momento son: a) La voluntariedad: el trabajador debe ser

consultado y este debe aceptar la modalidad. b) La reversibilidad: el trabajador puede volver a realizar sus tareas presenciales si así lo deseara. c) Cobertura de ART. d) Respeto a la vida privada.

¿Todo trabajo puede realizarse desde el hogar?

El trabajo mencionado en la introducción menciona que el porcentaje de trabajo que puede realizarse desde el hogar se encuentra entre un 27% y un 29% de los trabajos totales. Es decir, de un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la EPH, entre 3,1 y 3,3 millones se dedican a tareas que podrían ser realizadas desde el hogar. Como complemento, entre 8,3 y 8,5 millones de trabajadores no puede trasladar sus tareas diarias al mundo digital.

El mercado de trabajo en Argentina presenta una gran fragmentación. Esta variable en particular puede verse claramente al cruzar el teletrabajo con la calificación de las ocupaciones: por ejemplo, en el agregado de ocupaciones de calificación profesional, el potencial de teletrabajo supera cómodamente el 50%, mientras que en el agregado de ocupaciones no calificadas no llega al 10%.

Se registran claras diferencias de género: el potencial para el teletrabajo sube a 32%-34% en el caso de los hombres, y desciende a 24%-25% en el caso de las mujeres. Detrás de esta cifra se esconden los sesgos que son conocidos. Por ejemplo, el 70% de los roles directivos, que tienen potencial de teletrabajo relativamente alto, es llevado a cabo por hombres. Para otros tipos de trabajo, como los asociados a servicios en general y servicios sociales en particular, la participación de mujeres es mayor, pero es mucho más difícil que puedan ejecutarse a distancia.

Las limitaciones para la adopción del teletrabajo no se enmarcan solamente a los tipos de tareas o al modelo de negocios de las empresas. También en los hogares se requiere una infraestructura que incluya como mínimo una conexión segura a internet y un dispositivo digital con la potencia adecuada para llevar a cabo el teletrabajo. Al fijar la mirada en este aspecto vemos que el potencial de teletrabajo teniendo en cuenta el acceso a internet en los hogares, el porcentaje de trabajos que pueden realizarse desde casa cae a un 25%: menos de 3 millones de trabajadores sobre un total de casi 12 millones y si además corregimos el potencial de teletrabajo por el uso de computadoras en el hogar, el porcentaje de trabajos que pueden realizarse desde casa cae a un 18%; en este

[.]

...en los hogares se requiere una infraestructura que incluya como mínimo una conexión segura a internet y un dispositivo digital con la potencia adecuada para llevar a cabo el teletrabajo.

escenario la cantidad de ocupados que no puede pasar completamente su trabajo al terreno digital asciende a unos 9,5 millones de personas.

Algunas consideraciones

No es solo al momento de abordar el tema del teletrabajo que podemos hablar de las debilidades del modelo de desarrollo productivo argentino, todavía en una etapa de primarización de su economía. Pero sí refuerza la idea que el aparato productivo se encuentra rezagado en términos tecnológicos y que hay que desarrollar una estrategia de transformación digital que permita llegar a los segmentos empresariales más alejados a la innovación tecnológica.

Por otra parte la transformación digital en los hogares también se encuentra rezagada y exhibe una alta heterogeneidad, tanto en niveles de ingreso como a lo largo de los aglomerados urbanos. Allí la política pública debe trabajar en varios frentes, desde mejorar la conectividad digital hasta incentivar el uso de dispositivos digitales en el hogar, pasando por readaptar las habilidades de las personas para que se intensifiquen los conocimientos sobre los beneficios y riesgos del uso de TIC en el hogar -en particular para segmentos de riesgo.

Aún si se logra asegurar la infraestructura para el teletrabajo, su potencial es limitado: abarca poco más de un cuarto de las y los trabajadores. Por tanto, el potencial de teletrabajo es sólo una de varias dimensiones de análisis que deben considerarse para pensar la política pública en un mundo laboral complejo y cambiante. Además del teletrabajo, los efectos de interacción entre distintos sectores económicos, el peso de la informalidad, la distribución de las habilidades digitales, las normas sociales de uso del tiempo en el hogar; todas estas variables -y otras más- deberán pensarse en conjunto si se quiere minimizar el impacto negativo del COVID-19 en el mercado laboral. ■

FigurasContraFondo

“ Si la ley civil mira a la mujer como un ser inferior al hombre, moral e intelectualmente considerada, ¿por qué la ley criminal le impone iguales penas cuando delinque? ”

Concepción Arenal

1820 - 1893

[LA CORUÑA (ESPAÑA) 31 DE ENERO DE 1820 - VIGO (ESPAÑA) 4 DE FEBRERO DE 1893]

defondo:

Cursó estudios de derecho, sociología y filosofía a los veintiún años durante los años 1842-43, 1843-44 y 1844-45 a los cuales debió asistir a las clases de la Universidad vestida de hombre. No pudo realizar los exámenes, ni alcanzó ningún título, pues en este momento histórico las aulas universitarias estaban reservadas exclusivamente para los varones, pero sin duda enriqueció y afianzó su interés por las cuestiones penales y jurídicas.

Escritora
Periodista
Activista



dicho...

Concepción Arenal fue una escritora comprometida con la situación de injusticia en la que se encontraban las personas en contexto de encierro. En sus Cartas a los delincuentes aborda cuestiones vinculadas a la necesidad de reformar el Código Penal. A través del periódico La Voz de la Caridad, que funda en 1870, denunció los abusos e inmoralidades a la que se encontraban sometidos los presos en las cárceles de la época.

A través de sus obras, Concepción fue una luchadora de la causa feminista, se propuso reivindicar la capacidad intelectual de la mujer, tirando por tierra las teorías que promueven la superioridad del hombre en función de criterios biológicos. También abogó por su derecho a recibir una educación que le permita desempeñar cualquier profesión en condiciones iguales a la del hombre, en este sentido se le reconocen entre otras obras: La mujer del porvenir (1869), La mujer en su casa (1881), Estado actual de la mujer en España (1884) y la Educación de la mujer (1892). En estas obras crítica, también, la disparidad de sueldos de las trabajadoras de la industria respecto a los hombres.

... y hecho

- Publicó “Un poeta, La medalla de oro y Dolor y misterio”, una zarzuela “Los hijos de Pelayo” una novela que no se ha conservado, “Historia de un corazón y sus Fábulas en verso” (1851), texto declarado lectura obligatoria en enseñanza primaria.
- Fundó la rama femenina de Las Conferencias de San Vicente de Paul, en Potes.
- Fue premiada por la Academia de Ciencias Morales y Políticas por su obra: “La Beneficencia, la filantropía y la Caridad” (1860), siendo la primera mujer en recibir dicho premio.
- Fundó, en 1870 “La Voz de la Caridad”, periódico que durante sus catorce años de existencia fue plataforma para denunciar los abusos e inmoralidades presentes tanto en hospicios como cárceles de la época.
- Obtuvo, en 1865, el primer premio con el poema Oda a la esclavitud en el certamen literario organizado por la Sociedad Abolicionista creada con el fin de acabar con la esclavitud en las colonias españolas.

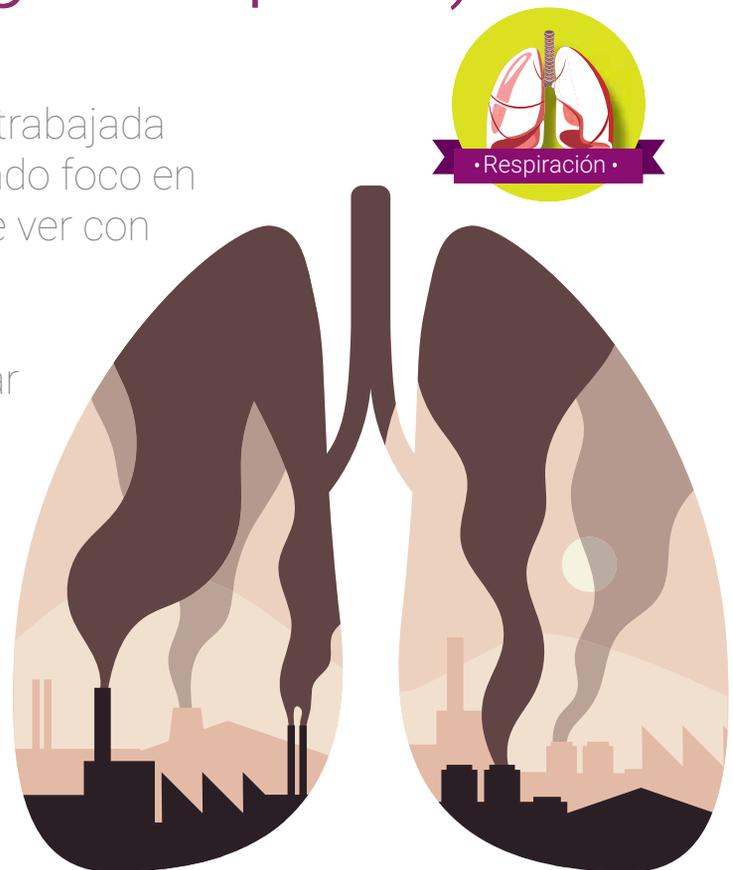
Salud, Seguridad y Ambiente

El cuidado de nuestros pulmones en el ambiente laboral (segunda parte)

Esta nota retoma la problemática trabajada en Aulas y Andamios N° 33 poniendo foco en algunas cuestiones que tienen que ver con la responsabilidad que tienen los trabajadores, las trabajadoras y empleadores/as a la hora de hablar de la protección respiratoria.

Procesos y equipos

En principio, conocer los procesos de trabajo y el material con el que se trabaje es de vital importancia para saber cómo, con qué y cuándo debemos prevenir exposiciones o protegernos correctamente con los elementos adecuados. Para ello, los elementos de protección respiratoria tienen una importancia relevante en la prevención de enfermedades respiratorias de los/as trabajadores/s.



[.]

Los elementos de protección respiratoria tienen una importancia relevante en la prevención de enfermedades respiratorias de los/as trabajadores/s.

Los/as empleadores/as tienen la obligación de proveer los equipos de protección personal a las personas trabajadoras y estas, a su vez, de cumplir con las normas de Higiene y Seguridad y con las recomendaciones que se les formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal.

Los equipos de protección respiratoria son de uso individual. Su protección radica en disminuir la concentración de los contaminantes en la zona de inhalación, llevándolos a niveles de exposición recomendados

Ahora bien, ¿da lo mismo cualquier protección respiratoria? La respuesta es “no”, sólo después de realizar una evaluación del riesgo se podría determinar qué tipo de protección se debe utilizar. Veamos con exactitud las posibilidades existentes en el mundo de la protección respiratoria y cuáles son los distintos tipos de protección, cuáles son sus limitaciones y para qué sirven.

Debe tenerse en cuenta que en un ambiente laboral existen tres peligros básicos

Los 3 peligros básicos

- Las partículas.
- Los gases y vapores.
- La deficiencia o falta de oxígeno.

Resulta entonces primordial conocer el tipo de contaminantes que puede haber en el ambiente o al que se estará expuesto. Esto lo podemos saber, una vez que entendemos los procesos que se llevan a cabo en el lugar de trabajo, así como los materiales que se usan.

Los contaminantes más comunes en las áreas de trabajo se dividen en dos grandes grupos:

1. Las partículas: polvos, neblinas, humos.
2. Las moléculas: gases y vapores.

Conocer los efectos en la Salud

Además de conocer los contaminantes y los peligros, se debe estar al tanto de los efectos generales que los contaminantes pueden provocar en el sistema respiratorio. La siguiente es una lista de los mismos:

1. Asfixia simple
2. Irritación sensorial o alérgica
3. Constricción de los bronquios
4. Irritación pulmonar en el parénquima (profundez) del pulmón
5. Obstrucción de los conductos y pulmón
6. Cáncer pulmonar

Protección adecuada

Existen dos formas principales de proteger a los trabajadores y a las trabajadoras del peligro por respirar contaminantes tóxicos en su trabajo. Estas son:

1. Los controles de ingeniería: extractores, sistemas de purificación de aire, ventiladores.
2. La protección respiratoria individual: respiradores desechables, reutilizables, motorizados.



Deben tomarse en cuenta algunos factores para elegir el tipo de respirador como la actividad que se realiza; el tipo de contaminante y su toxicidad, la concentración del contaminante, el tiempo de exposición y el nivel de comodidad que se busca.

Uso correcto

Se requiere la capacitación sobre el uso obligatorio de los respiradores. La Norma OSHA establece en su contenido que: “Es un aspecto fundamental y obligatorio que el empleador proporcione una capacitación eficaz a los empleados que requieren utilizar respiradores”. La capacitación debe ser integral, comprensible y se debe repetir cada año, o más a menudo si es necesario. Una vez seleccionado el respirador, la OSHA requiere realizar 8 ejercicios con el propósito de simular movimientos comunes en el trabajo:

1. Respiración normal
2. Respiración profunda
3. Movimiento lateral
4. Movimiento hacia arriba y abajo
5. Hablar
6. Hacer muecas
7. Hacer flexiones
8. Respiración normal

Un respirador contra partículas jamás debe ser usado contra gases o vapores, esto sería inútil, como así también sería inútil utilizar una protección contra partículas cuando el contaminante se presenta en forma de gas.

Existen también equipos combinados en los que la parte filtrante resulta de la suma de los dos casos anteriores.

Ejemplos gráficos de protección respiratoria

Protección contra partículas

(La OMS recomienda el uso de respiradores N95, FFP2 o superiores).



[.]

Además de conocer los contaminantes y los peligros, se debe estar al tanto de los efectos generales que los contaminantes pueden provocar en el sistema respiratorio.

Equipos filtrantes de presión negativa



Equipos filtrantes de presión positiva



Equipos de suministro de aire de presión positiva



Protección contra gases y vapores



No protegen frente a partículas

Por las Instituciones

Organización de Estados Iberoamericanos

OEI En este número, *Aulas y Andamios Revista* hace un recorrido por la OEI, una organización que entre sus muchas acciones de compromiso de cooperación, también pone el foco en apoyar procesos de formación para la inclusión.

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) es un organismo internacional de carácter gubernamental para la cooperación entre los países iberoamericanos en el campo de la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura en el contexto del desarrollo integral, la democracia y la integración regional.

Comprometida con el crecimiento y el desarrollo productivo y tecnológico que el país está impulsando, la OEI se involucra en acciones vinculadas a la formación y la capacitación en el marco de un debate amplio y multi-sectorial sobre la necesaria -y urgente- articulación entre educación y trabajo desde la perspectiva del impulso a la producción, el trabajo y la inclusión social.

Historia

La OEI comienza su presencia en Argentina el 14 de octubre de 1966. A lo largo de los últimos años, esta ofi-

cina nacional ha desarrollado una intensa actividad trabajando en estrecha vinculación con los ministerios de educación de su área de influencia y con diversos organismos estatales y privados. Experimentó un importante crecimiento en todos los ámbitos de acción, generando distintas respuestas según las demandas recibidas. Entre ellas se pueden citar la organización de cursos, seminarios, congresos, publicaciones y gestiones administrativas asumidas por convenio.

Además de desarrollar las actividades correspondientes a la programación institucional, la OEI tiene un espacio permanente en el Comité Coordinador Regional del MERCOSUR Educativo, que se creó con la finalidad de estimular la integración regional, el respeto a la diversidad y la promoción de una educación de calidad para todos y todas. En este escenario, brinda apoyo técnico a la Comisión con el fin de contribuir a que la gestión educativa sea parte del desarrollo político del Mercosur.



Oficina de la OEI en Argentina

...ésta oficina nacional ha desarrollado una intensa actividad trabajando en estrecha vinculación con los ministerios de educación de su área de influencia y con diversos organismos estatales y privados.

The screenshot displays the OEI Argentina website interface. It features a 'Panorama' section with images of books and a 'Primera Infancia' section with a child's photo. A 'Premio Antártida - Diarios de Viaje' section shows a map of Antarctica. A 'PROYECTOS' section includes a search bar and a 'VER PROYECTOS' button. The right sidebar contains the organization's name, director's name (Luis Soares), contact details, and a list of coordinators and technical staff.

Fines y objetivos

- Contribuir a fortalecer el conocimiento, la comprensión mutua, la integración, la solidaridad y la paz entre los pueblos iberoamericanos a través de la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura.
- Fomentar el desarrollo de la educación y la cultura como alternativa válida y viable para la construcción de la paz, mediante la preparación del ser humano para el ejercicio responsable de la libertad, la solidaridad y la defensa de los derechos humanos, así como para apoyar los cambios que posibiliten una sociedad más justa para Iberoamérica.
- Colaborar permanentemente en la transmisión e intercambio de las experiencias de integración económica, política y cultural producidas en los países europeos y latinoamericanos, que constituyen las dos áreas de influencia de la Organización, así como en cualquier otro aspecto susceptible de servir para el desarrollo de los países.
- Colaborar con los estados miembro en el objetivo de conseguir que los sistemas educativos cumplan un triple cometido: humanista, desarrollando la formación ética, integral y armónica de las nuevas generaciones; de democratización, asegurando la igualdad de oportunidades educativas y la equidad social; y productivo, preparando para la vida del trabajo y favoreciendo la inserción laboral.
- Colaborar en la difusión de una cultura que, sin olvidar la idiosincrasia y las peculiaridades de los distintos países, incorpore los códigos de la modernidad para permitir asimilar los avances globales de la ciencia y la tecnología, revalorizando la propia identidad cultural y aprovechando las respuestas que surgen de su acumulación.
- Facilitar las relaciones entre ciencia, tecnología y sociedad en los países iberoamericanos, analizando las implicaciones del desarrollo científico-técnico desde una perspectiva social y aumentando su valoración y la comprensión de sus efectos por parte de toda la ciudadanía.
- Promover la vinculación de los planes de educación, ciencia, tecnología y cultura, con los planes y procesos socioeconómicos que persiguen el desarrollo al servicio de todas las personas, así como una distribución equitativa de los productos culturales, tecnológicos y científicos.
- Promover y realizar programas de cooperación horizontal entre los estados miembro y de éstos con los estados e instituciones de otras regiones. ■

DATOS DE LA INSTITUCIÓN

<https://oei.int/oficinas/argentina>

REDES:



OEI

QUIÉNES SOMOS QUÉ HACEMOS LA OEI EN IBEROAMÉRICA

[LA OEI EN IBEROAMÉRICA](#) > ARGENTINA

Oficina de la OEI en Argentina



ESCRIBE: **LUIS SCASSO**
 Director Nacional de la Oficina País-Argentina

En los últimos cincuenta años hemos asistido a profundas transformaciones: la globalización, las nuevas formas de organización del trabajo y los procesos productivos,

los cambios demográficos, el cambio climático y las nuevas tecnologías. Junto a otros cambios en marcha, impactan en el sistema productivo, y las exigencias y condiciones generales para el empleo, particularmente en el caso de las personas más jóvenes. Estas nuevas condiciones involucran una multiplicidad de actores (estatales, privados, sectoriales, etc.) y requiere de un trabajo articulado y conjunto en la promoción de políticas públicas de formación para el trabajo, la inclusión social y el desarrollo productivo.

De allí que la dirección de la oficina de la OEI en Argentina, en el marco de los planteos de la secretaría general, haya puesto énfasis en renovar la relación entre la educación, el trabajo y la producción, ampliando lo que históricamente competía al área de educación técnica profesional. Por ese motivo, hoy forma parte de una trama más amplia, que conformamos como *Educación, Trabajo y Producción*; es decir, un espacio de formación para el trabajo y la productividad sostenible. En este marco, se destaca la incorporación de distintas voces y demandas de actores diversos (en especial de empresarios, sindicalistas, trabajadores y trabajadoras), muchas de las cuales se relacionan con la acreditación de saberes y competencias, es decir, con el reconocimiento efectivo del conocimiento, práctico y teórico, desarrollado en los puestos de trabajo.

Muy atentos a estos cambios y demandas durante los últimos años, desde la OEI hemos estado fortaleciendo muy especialmente el área de *Educación y Trabajo*. Se han de-

sarrollado -y se encuentran en curso- diversos proyectos de cooperación y asistencia técnica a diversos organismos, jurisdicciones, organismos internacionales, etc. Estas iniciativas tienen el objetivo de fortalecer, en el marco de las profundas transformaciones que están teniendo lugar en el mundo del trabajo, las políticas de cuidado, la promoción de la cultura preventiva, la formación profesional y el desarrollo productivo. A estos factores se suma, también, la mejora de la seguridad y salud laboral de los jóvenes trabajadores, incluyendo muy especialmente la transversalización del enfoque de seguridad y salud en el trabajo en los marcos referenciales para la formación de perfiles profesionales del ámbito agrícola y agropecuario.

El futuro de la relación entre educación y trabajo depende de todos los actores involucrados, y se define en cada acción de política de inclusión social, desarrollo productivo, formación técnico profesional y formación laboral. En este sentido, una acción importante que nos enorgullece es la conformación de la *Mesa multidisciplinaria y multisectorial de Educación y Trabajo*, de la cual participan activamente representantes de distintas áreas del Estado, sindicatos, cámaras empresarias, Pymes y representantes del sector académico comprometidos con el fortalecimiento de esta diada.

El trabajo sistemático y fructífero que venimos desarrollando se plasmó en el Programa Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Sostenible, dependiente del Ministerio de Educación de la Nación, que tiene como objetivo desarrollar un plan federal, productivista y capacitador, orientado a ofrecer mejores oportunidades para la formación de los y las estudiantes, de los trabajadores y las trabajadoras, para que puedan acceder a un trabajo digno, seguro y sustentable.



ReCET

Red de Centros de Educación Tecnológica para la Industria de la Construcción

Este proyecto trabaja la constitución de una red de instituciones de Formación Profesional que sea integral, integrada e innovadora; con foco en los desarrollos tecnológicos.

Una propuesta para la formación profesional del presente con una mirada hacia el futuro

En un entorno sumamente volátil, incierto, complejo y ambiguo, con acelerados y profundos cambios tecnológicos, como también con nuevas formas de organización empresarial, modificaciones sociales, laborales y productivas; es apropiado estudiar estos aspectos que motivan importan-

tes transformaciones en las ocupaciones y exigen la adquisición de nuevos saberes, tanto para las organizaciones como para las personas trabajadoras.

La relación educación-trabajo-producción, en el contexto de la 4ª Revolución Industrial, que está transformando radicalmente la producción de bienes y servicios, conlleva a la incorporación y difusión de tecnologías digitales en todos los sectores productivos.

Red de Centros de educación tecnológica

Formación ⁱ³
[INTEGRAL · INTEGRADA · INNOVADORA]



Las transformaciones en las ocupaciones exigen la adquisición de nuevos saberes, tanto para las organizaciones como para las personas trabajadoras.



Es más que un cambio generado por una nueva tecnología o forma de energía, no se despliega una única tecnología determinada, como sucedió en las anteriores revoluciones industriales, sino que se basa en una tecnología de propósito general como lo es la inteligencia artificial. Es una “fusión entre tecnologías y su interacción a través del dominio físico, digital y biológico” que afecta de manera radical el desarrollo de las personas, el crecimiento, la productividad y el empleo.

La convergencia de estas tecnologías y áreas de conocimiento, nos propone un nuevo paradigma productivo y nuevos requerimientos en materia de formación para las personas trabajadoras centrado en la necesidad de dar respuestas eficientes a problemas complejos y diversos, integrando destrezas, fundamentos del hacer, aptitudes, valores éticos, actitudes, emociones, formas de comportamiento individual y social que se movilizan conjuntamente en un determinado contexto de trabajo y de vida.

En este contexto, la Fundación UOCRA viene trabajando en el diseño de propuestas innovadoras de educación- trabajo.

Formación integral, integrada e innovadora

La respuesta a estas necesidades implica cambiar de la orientación del esfuerzo individual y aislado, que no perdura, al esfuerzo en red, al esfuerzo inteligente. El problema no es sólo ofrecer una cantidad de programas estandarizados y cerrados, sino dar respuestas a las instituciones destinatarias, que contribuyan al desarrollo de estrategias y programas de Trabajo Decente y al Desarrollo Sostenible, a través de la investigación, información, formación de equipos, innovación, vinculación y educación tecnológica, fortalecimiento institucional y asistencia técnica.

Los objetivos centrales que nos planteamos al pensarlo son:

- Estimular la creatividad, innovación y modernización de las instituciones de FP, articulando la formación con el complejo científico-tecnológico.



- Formar a los equipos técnicos y docentes de las instituciones sectoriales de Formación Profesional en habilidades pedagógicas vinculadas a la virtualidad, así como a los empleos del futuro.
- Desarrollar investigaciones socio-laborales-educativas, de prospectiva y vigilancia tecnológica, a fin de reducir tiempo de llegada de la tecnología a la formación, con instituciones de FP como eje de demandas tecnológicas, de formación, de investigación e innovación.
- Promover el desarrollo de espacios de gestión del conocimiento e investigaciones en laboratorios equipados con tecnología acorde con la 4° revolución industrial.
- Difundir los conceptos de Industria 4.0 entre docentes, técnicos, directivos y estudiantes de Educación Técnico Profesional.
- Brindar asistencia técnica a las organizaciones del trabajo y la educación que lo requieran.
- Sensibilizar a la sociedad en general sobre la importancia de la industria para el desarrollo nacional.
- Brindar especializaciones y formación continua orientadas a la articulación entre la formación profesional y la educación técnica secundaria y superior.
- Promover la activa participación de los actores sectoriales relacionados con el trabajo y la educación, en la discusión, implementación y evaluación de propuestas formación profesional.

[.]

Hay que estimular la creatividad, innovación y modernización de las instituciones de FP, articulando la formación con el complejo científico-tecnológico.

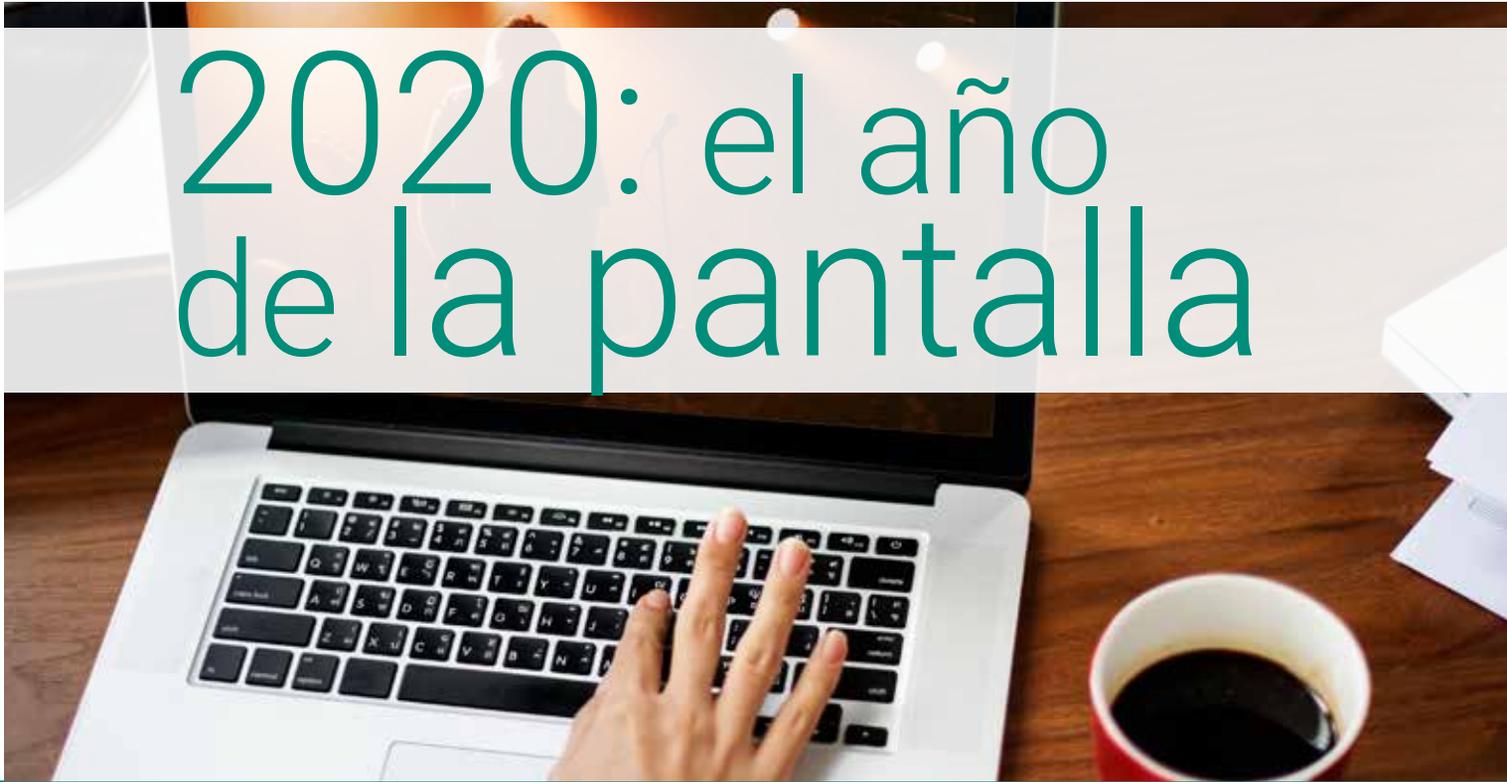
- Definir y unificar estrategias, programas y documentos del movimiento sindical para la acción en formación profesional.
- Establecer garantías de un adecuado grado de negociación en el marco del diálogo social respecto de la formación profesional.
- Definir mecanismos formales para gestionar la calidad de la formación.
- Fortalecer una propuesta formativa integrada e integral sobre la relación educación- trabajo del futuro- producción, ciencia y tecnología, que fundamente la coordinación entre las políticas públicas de desarrollo productivo con innovación y las políticas de educación y trabajo. ■

POR MARCELO CASARTELLI
GERENTE DE PROYECTOS - FUNDACIÓN UOCRA



El trabajo que venimos desarrollando desde la Fundación UOCRA se centra en promover un sistema de formación y capacitación permanente y para la vida, que permita el crecimiento personal de las personas trabajadoras y el de sus familias, centrado en habilidades digitales requeridas para afrontar los desafíos de la industria 4.0

Para ello estamos trabajando en el desarrollo de espacios de investigación, asistencia técnica, innovación tecnológica y en modalidades de formación, formación de los grupos de trabajo y educación tecnológica mediante la conformación de una Red de Centros Tecnológicos (ReCeT).

DeObra
en *Obra*2020: el año
de la pantalla

| Por Lisandro Bera*

El 2020 fue el año en el que todas las manifestaciones culturales, artísticas y educativas sucedieron a través de una pantalla. Sea música, teatro, artes visuales o letras, el único recinto donde las expresiones entre los seres humanos era posible, fue un espacio virtual.

Ésto, más allá de responder a una necesidad de un contexto extremadamente crítico, puede hablarnos de una era, o, por qué no, del comienzo de una.

El ejemplo que nos convoca es propio: el programa UOCRA Cultura logró adaptarse a un año donde la gestión cultural se vió obligada a reinventarse y generar nuevas conductas. El resultado nos enorgullece: durante el año 2020 realizamos 86 funciones que fueron vistas por

28.000 espectadores y en donde participaron 292 artistas. Lo que resulta llamativo es que, durante todo el año, el promedio de espectadores “virtuales” fue exactamente el mismo número de espectadores “reales” que UOCRA Cultura suele recibir en tiempos de teatro abierto y presencial. Un dato que nos lleva a pensar que, en un año donde el sistema económico mundial se vió colapsado porque los individuos estuvieron obligados a consumir sólo aquello que les era estrictamente necesario, los consumos culturales tuvieron un lugar en este terreno y esa adaptabilidad nos condujo a multiplicar las líneas y los canales de expresión.

Es así que para nuestra última función del año decidimos recuperar el “vivo” y el diálogo directo entre artista y público y cerramos la temporada con un espectáculo en

* Director teatral, guionista de cine y coordinador del programa UOCRA CULTURA.



streaming con la excelente Irupé Tarragó Ros, acompañada por el músico Martín Espíndola y por su hijo Pipo, también en escena.

La experiencia resultó artísticamente encantadora y muy especial. Ese teatro “vacío” de público aportó al espectáculo un estrato de sensibilidad extra que, junto a la exquisita selección del repertorio realizada por Irupé, devino en un show de una calidad artística inmejorable. Al final de cada tema musical, en el lugar de los aplausos, ahora había un silencio. Y ese silencio era un fuerte indicador que el público no estaba presente pero estaba ahí y ese era su espacio, su momento respetado. Para quien

esté interesado en revivir este show, lo pueden encontrar en nuestro canal de YouTube/UocraCultura.

Reinventarse en pandemia implicó encontrar nuevos modos de conectarse con el público, otros cauces de comunicación, de diálogo. Nuevos canales también de educación.

Esta tarea la asumimos todos: quienes producimos cultura, los que la consumimos, los que la ejercen como fuente de trabajo, quienes la necesitan para entretenerse o despejarse, las generaciones que crecieron digitalizadas o las que recién están empezando a hacerlo. Este año 2020 todos nos encontramos en un mismo lugar: la pantalla. ■



>>> **IRUPÉ TARRAGÓ ROS**
Cantante y compositora

¿TUVISTE QUE REINVENTARTE ARTÍSTICAMENTE?

Afortunadamente no fue tanto en mi caso porque, como siempre fui bastante fóbica, no me molestó para nada no salir. Tengo mucho mundo interior, tipo icerberg: se ve la puntita y después es todo para adentro. Como siempre fui así, no me cambió demasiado.

Naturalmente, en lo externo, nosotros teníamos un circuito de trabajo bastante cubierto y ese punto, obviamente, se complicó. Pero empezamos a hacer mucho con las versiones virtuales. Al inicio de la cuarentena empezamos a grabar temas que no teníamos grabados y subirlos a nuestros canales para salvarlos. Hicimos como un ataque de YouTube: si se “acaba todo”, que por lo menos esto quede.

¿CREÉS QUE ALGO CAMBIÓ PARA SIEMPRE?

Yo me tomé muy en serio el tema de la pandemia y me parece que la humanidad está haciendo todo mal, entonces le pusieron un bozal. Si de verdad logramos cambiar internamente, es probable que nos merezcamos volver a los teatros, volver a abrazarnos y demás, pero todavía no sucede. ¿Y por qué no sucede? Porque no cambiamos.



...durante todo el año, el promedio de espectadores “virtuales” fue exactamente el mismo número de espectadores “reales” que UOCRA Cultura suele recibir en tiempos de teatro abierto y presencial.



Entrevista a Ramiro Albrieu

Ramiro Albrieu es economista y profesor de la UBA. Investigador principal de Desarrollo Económico en el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), uno de los “think tanks” más importantes de la Argentina.

En esta entrevista analiza los retos estructurales de la Argentina para responder a la gran pregunta de estos tiempos, ¿Cómo alcanzar el desarrollo nacional en el Siglo XXI?

Existen diferentes interpretaciones sobre el concepto de desarrollo, ¿Cómo le definiría?

Es una palabra que depende del contexto. Por ejemplo, en la década del 50 del siglo pasado había consenso en que decir “desarrollo” era decir “industrialización”. Hoy no es tan claro. De hecho, el mismo concepto de industrialización debe ser repensado

“El Estado tiene que generar un diálogo tripartito para discutir el cambio tecnológico”

y quizás deberíamos hablar en términos de “agregación de valor”.

Lo más importante para pensar el desarrollo es el tipo de empleos que ese desarrollo genera. Para mi desarrollo significa generar empleo de



calidad, es decir, que tenga dinamismo, mucho capital humano incorporado y permita a las personas generar identidad alrededor de ese trabajo. Descreo de los conceptos de desarrollo que no tienen en cuenta la palabra empleo.

¿Cómo se puede pensar el reto del desarrollo en Argentina? ¿Qué modelos habría que tener en cuenta?

Argentina tiene una estructura social y productiva muy heterogénea. Nosotros no podemos traducir linealmente modelos de otros países. Siempre recuerdo a un investigador brasilero que en los años 70 escribió un texto que se llamaba “Un economista y el Rey de Belindia: una fábula para tecnócratas”.

En esa publicación el autor sostenía dos cosas. Por un lado, que en una economía heterogénea no se puede ver solo el crecimiento económico sino que también hay que analizar cómo se distribuye ese crecimiento. Al mismo tiempo, señalaba que Brasil era una mezcla de Bélgica y la India: Bélgica porque tenía rasgos de una economía con innovación y empleo de calidad; India porque tenía características de una economía estancada, como era ese país por entonces.

Argentina tiene que asumir que se parece a esta idea de “Belindia”. Tenemos empresas con tecnología de

frontera global y otras que viven al día. Por eso es necesario diseñar política pública reconociendo esa complejidad y aceptando la heterogeneidad.

¿Qué rol debe tener el Estado?

El sector público tiene que rearmar algo que está roto: el tejido productivo argentino. Todo esto requiere de un esfuerzo monumental y un financiamiento enorme, pero es necesario.

Además, el Estado tiene que generar un diálogo tripartito para discutir el cambio tecnológico y definir cómo generar la transformación estructural necesaria. En este marco, los sindicatos tienen un papel central, por ejemplo, discutiendo temas como la capacitación.

Te comento una experiencia. Estamos haciendo un trabajo con sindicatos de Alemania sobre Industria 4.0, un tema que es clave. Los sindicatos plantean que hay que proteger a los trabajadores de cada planta. En esa línea, se hizo un estudio para identificar dónde se iban a generar más problemas cuando llegaran las nuevas máquinas. En función de esto, se discuten en forma anticipada medidas de capacitación o subsidios de acuerdo al grupo de trabajadores, ya sea por la edad u otros factores. Se ve claramente un rol activo del sindicato en estas discusiones.



[.]

Desarrollo significa generar empleo de calidad.

¿Cuáles son los ejes en los que el Estado debería concentrar las políticas de desarrollo en función de esta heterogeneidad que describe?

Debería tener políticas variables para cada tipo de empresas. En ese sentido, vos tenés, primero, empresas con tecnología y recursos humanos que compiten en el mundo. Son empresas exportadoras que suelen integrar cadenas valor global. Estas empresas demandan bienes públicos, por ejemplo, conectividad, y apoyo para salir a competir al mundo. Pero este grupo es un número reducido de empresas.

Por otro lado, tenés un sector más grande de empresas que entiende la necesidad de actualizarse. Son empresas que, por ejemplo, se van introduciendo en temas como el comercio digital. Pero el problema que tienen es que no encuentran socios en el sector privado, por ejemplo, en lo que hace al financiamiento para la innovación.

En este caso, el sector público tiene suplir las fallas del mercado, fundamentalmente en lo que hace a los temas crediticios y de capital humano, y para eso debe sentarse con las cámaras y con los sindicatos para generar soluciones específicas para este grupo de empresas.

Finalmente, tenés a la gran mayoría de las empresas que buscan subsistir en el día a día, y no tienen el

tiempo para proyectar más allá, por la propia volatilidad de la macroeconomía argentina. La respuesta para estas empresas es la asistencia para reparar los balances y luego el financiamiento con contraprestaciones basadas en la transformación tecnológica. Se trata de un esquema en el cual el Estado facilitaría el financiamiento y a cambio las empresas deberían demostrar que se están repensando como empresas y encarando procesos de transformación estructural.

¿Qué importancia tiene la educación y la capacitación profesional en este proceso?

La formación técnica y profesional es fundamental en contextos de mucho cambio. Una capacitación rápida y flexible favorece una dinámica que va generando soluciones en función de contexto. Además, hay que tener en cuenta que son muy pocas las empresas que pueden pagar para tener o acceder a sistemas de capacitación grandes y dinámicos.

¿Qué oportunidades y qué retrocesos implicó la pandemia?

La pandemia en muchos temas nos obligó a mirar al futuro y puso muchas cuestiones sobre la mesa: la digitalización, los medios de pago electrónico, se revisaron las condiciones de trabajo, se registró mejor a las personas para poder llegar con los subsidios.

[•]

El sector público tiene que rearmar algo que está roto: el tejido productivo argentino.



Pero Argentina venía con un tejido productivo muy deteriorado. Muchas empresas estuvieron meses sin ingresos. Tenemos una estructura social donde buena parte del mercado laboral vive al día y no tiene estructura para afrontar un temporal. La pandemia para estas personas fue un mega tsunami. Muchos empleos precarios se rompieron y hay que ver cómo se rearma todo.

El shock de la pandemia te genera más “Belindia” y más desigualdad. Tenés que asistir a los sectores que ya eran sectores postergados y hoy se quedaron un peldaño más abajo. Hay que asistir no sólo en términos de ingresos sino también ver otras cosas, por ejemplo, cómo hacer para que sus hijos puedan volver a la escuela. Creo que el trabajo que hay que hacer es un trabajo interdisciplinario.

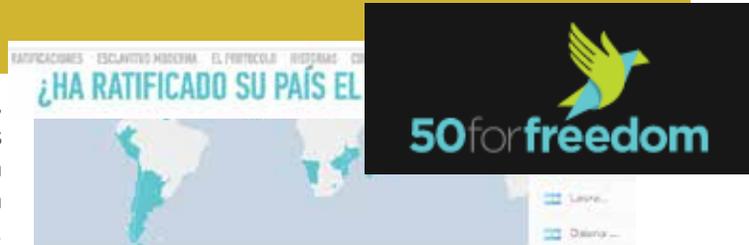
¿Qué rol pueden cumplir instituciones como el CIPPEC en estos debates?

Creo que instituciones como el CIPPEC pueden aportar en tres sentidos. En primer lugar, generando un ámbito para la discusión. En segundo lugar, colaborando en proveer datos y evidencia para apoyar las discusiones con información objetiva. En tercer lugar, favoreciendo la traducción de las discusiones en política pública. En cualquier caso, el rol de instituciones como el CIPPEC es un rol en un segundo plano, facilitando cuando haga falta. Se trata de escuchar hacia dónde va la discusión para ver cómo se puede ayudar y no de forzar la discusión para llevarla a donde uno quiere que vaya. ■

Novedades

■. CAMPAÑA “50 FOR FREEDOM” (50 PARA LA LIBERTAD)

Cincuenta países, entre los que se encuentra la Argentina, han afirmado su compromiso hacia la erradicación de las formas modernas de esclavitud al ratificar el Protocolo de la OIT sobre el trabajo forzoso. La cantidad de ratificaciones ha alcanzado el objetivo inicial de la campaña “50 for freedom”.



■. WEBINAR: ¿AMPLIFICANDO LAS BRECHAS?: LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA Y LAS PERSPECTIVAS DEL EMPLEO PARA LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA

El área de Empleo, Distribución e Instituciones Laborales (EDIL) del Instituto Interdisciplinario de Economía Política de Buenos Aires (IIEP) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) organizaron el primer encuentro del ciclo 2021 de webinars sobre COVID19 y mercados laborales en América Latina. El conversatorio focalizó en los efectos laborales de la pandemia por COVID19 y las perspectivas de empleo e ingresos de las mujeres en América latina. Contaron con la participación como expositoras Mercedes D'Alessandro, Di-

rectora Nacional de Economía, igualdad y género, Ministerio de Economía de Argentina; Marcela Meléndez, economista jefe para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Roxana Maurizio, especialista regional en economía laboral para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, como moderador de las conferencias, Fabio Bertrou, Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur de América Latina.

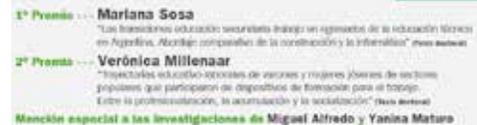


■. CONFERENCIA CONTINENTAL SOBRE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN SINDICAL

Entre el 22 y el 23 de marzo, la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (CSA) organizó la Conferencia Continental: “Educación y formación sindical frente a un nuevo contexto y un nuevo modelo de organización sindical”. La actividad reunió a 300 representantes de todo el continente con la participación de las organizaciones del movimiento sindical de América.

■. RESULTADOS DEL 5TO CONCURSO DE TESIS SOBRE EDUCACIÓN-TRABAJO

Aulas y Andamios Editora anunció los resultados del 5° Concurso de Investigaciones sobre la relación Educación y Trabajo. “Aníbal Redondo”. El jurado premió 2 trabajos y otorgó otras 2 menciones especiales luego de haber evaluado 10 trabajos recibidos.



■. CONVENIO ENTRE CGT Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN PARA DESARROLLAR ACCIONES NACIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las acciones previstas incluyen el diseño de nuevos perfiles profesionales y propuestas integrales, teniendo en cuenta la innovación y los cambios tecnológicos. Participaron de la firma el ministro de Educación de la Nación, Nicolás Trotta, los Secretarios Generales de la CGT, Héctor Daer y Carlos Acuña; y el secretario de Capacitación y Formación Profesional de la CGT, Argentino Geneiro. También estuvieron presentes los secretarios generales del Consejo Directivo de la Confederación General del Trabajo.

En el convenio las partes acordaron llevar adelante acciones conjuntas y coordinadas en investigaciones socio

laborales; desarrollo de investigaciones de prospectiva tecnológica y su incidencia en cada sector; el diseño de nuevos perfiles profesionales y el ajuste de los existentes a fin de adecuar permanentemente la oferta formativa; diseño curricular; la ampliación y actualización de la oferta de Formación Profesional en función de la demanda de las empresas y las necesidades de las personas. También incluye la ampliación de la oferta de Formación Profesional articulada con la terminalidad educativa de nivel secundario; y el desarrollo de ofertas de Formación Profesional en conjunto con el sistema universitario nacional.

PUBLICACIONES Y NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS



■ **La contribución del diálogo social a la igualdad de género**

OIT, 2020.

Disponible en >>>

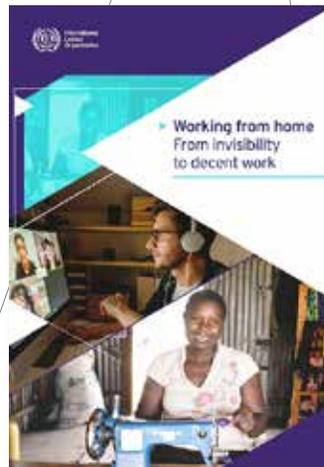
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf

■ **El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente**

OIT, 2020.

Disponible en >>>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf



■ **Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, Vol. 4, N° 9 Dossier: "Las trabajadoras en la perspectiva antropológica"**

CEIL-CONICET
Octubre-Diciembre 2020

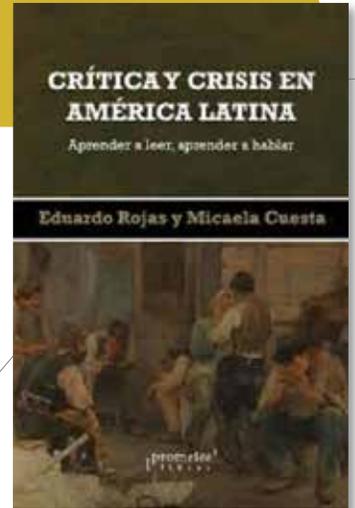
AyArecomienda

Crítica y crisis en América Latina

Eduardo Rojas y Micaela Cuesta

Prometeo Libros, Buenos Aires, 2015.

El libro, además de sintetizar un conjunto de debates dentro de las ciencias sociales latinoamericanas, nos muestra un modo de investigar, de construir conocimientos en ciencias sociales basados en la idea de "traducción" y "montaje". Este método de investigación se conforma a partir de cuatro operaciones centrales. La primera, la fragmentación, busca identificar pequeños pasajes/fragmentos textuales del discurso de los actores que son investigados. Esta selección de fragmentos, por un lado, desconecta lo "dicho" de su contexto de enunciación y tensiona, a su vez, la continuidad discursiva de lo señalado por el actor que es investigado, para comenzar un proceso de "traducción" a las categorías y problemáticas de las ciencias sociales. A partir de ello comienza una segunda operación que es la paráfrasis –reflexión/observación– de los fragmentos seleccionados, "nombrar y decir lo mismo, pero de otro modo", reemplazar palabras, ideas, conceptos, renombrar y resignificar, producir un texto nuevo pero preservando la "ecos" del original partiendo de los fragmentos del discurso del actor. Paráfrasis como disparador y método para ampliar observaciones y reflexiones, que funcione como comentario y, al mismo tiempo, exposición de los fragmentos seleccionados para el análisis. La tercera operación metodológica es la codificación, que procura sintetizar y representar las paráfrasis/comentario recurriendo a categorías propias del acervo cultural de las ciencias sociales y a las significaciones controversiales que sus conceptos suelen contener. Los códigos tienen un carácter binario, lo suficientemente ambivalentes como para dar diferentes alternativas de "ensamble y montaje". La cuarta operación es la familiarización, es decir, la articulación de los códigos en familias afines a partir de las cuales integrar todo el "dispositivo" de fragmentos, paráfrasis y códigos. De este modo, este libro nos muestra un conjunto de procedimientos orientados al montaje y producción de nuevos textos en ciencias sociales que parten de modo directo de los fragmentos seleccionados del discurso de los actores sociales investigados.



Al coronavirus **lo frenamos**
entre todos y todas

Seguimos **trabajando**

Mirá

la programación de

UOCRA
Cultura

por



¡Suscríbete a nuestro canal en YouTube!

Cada fin de semana subiremos distintos contenidos
para que puedas tener la mejor programación en tu casa.



#NoSonVacaciones

