

Potencia



REVISTA DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA

MARZO 2021 Año 36 N°

144



Tablets para nuestros chicos

Reconocer el esfuerzo, promover la equidad y educar en la solidaridad



**NUESTRA PROPIA
DISTOPÍA**
P. 14



**CONFIABILIDAD DE LOS
SISTEMAS DE CONTROL Y
COMUNICACIONES** P. 22



**DÍA DE LA MUJER
UNA DÉCADA DE FORMACIÓN**
P. 13

144 Potencia

REVISTA DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA

Directora: **Secretaría de Prensa y Capacitación: Analía Filippini**

Potencia es una publicación editada por la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía para ser distribuida sin cargo entre sus afiliados. Está autorizada la reproducción total o parcial de cualquiera de sus artículos que componen el presente número, citando la fuente.

Edición: **Mónica Gobeja y Agustín Rojo**

Diseño y diagramación:

Carolina Berdiñas

Impresión:

Impresos Osvaldo

Órgano de difusión de la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía.

Adherida a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (C.G.T.R.A.), a la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y al Instituto Argentino de la Energía "General Mosconi"



COMISIÓN DIRECTIVA CENTRAL

Secretario General:

Manzano, Norberto René

Secretario General Adjunto:

Acst, Osvaldo Marcos

Secretario de Relaciones Laborales:

Baraldo, Juan Fernando

Subsecretario de Relaciones Laborales:

Sosa, Julio

Secretario de Hacienda y Administración:

Casielles, Miguel

Secretario de Previsión y Acción Social:

Giménez, Argentino Isidro

Subsecretaría de Previsión y Acción Social:

Rigo, Claudia

Secretario de Organización:

Kessel, Gustavo Miguel

Secretaría de Prensa y Capacitación:

Filippini, Analía Irma

Secretario de Obra Social:

Beascochea, Hugo

Vocal titular:

Cardozo, Zoilo

Vocal titular:

Di Bello, Matías

Vocal titular:

Castillo, Silvano Antonio

Vocal suplente:

Zualet, Marcelo Javier

Vocal suplente:

Parisi, Horacio José

Editorial 3

Secretaría General

Actividades Institucionales. 5

Secretaría de Organización

XLVII Congreso Anual Ordinario de APJAE. 5

Secretaría de Relaciones Laborales

El trabajo en la era del Covid-19 6

Secretaría de Prensa y Capacitación

Actividades de la Secretaría. 12

Encuentro sobre Violencia Laboral 12

Una década de las Jornadas de formación de las mujeres

trabajadoras de APJAE. 13

Temas de Reflexión. Nuestra propia distopía. Por Sergio Sinay . 14

La mujer en el derecho sindical. Por Dra. Ana Julia Pérez 16

El Chamamé. Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad . 19

Cursos de Formación Sindical 20

Temas de Energía. Por Ing. Carlos Di Palma 22

Secretaría de Previsión y Acción Social

Estímulos Educativos 28

Noticias Previsionales 29

Premios especiales para los mejores promedios. 29

Seccionales

Las seccionales de APJAE en pandemia 30

Misiones. 30

Formosa 31

Córdoba 32

La Rioja 34

Mendoza 36

Tucumán 36

Corrientes. 37

Tucumán 37

Secretaría de Obra Social

Osjera: Nuestra Obra Social en permanente crecimiento.

Por Hugo Beascochea 38

Registro Nacional de la Propiedad Intelectual: 213.923

Personería Gremial: 533. Personería Jurídica: 372

Moreno 1140 piso 1 (C1091AAX)

Capital Federal, República Argentina

e-mail: apjae-cdc@apjae.com.ar

www.apjae.com

Tel.: 4383-5773 / 5432 / 7316

Fax: 4383-2420

Motivos concretos para la esperanza en un escenario que sigue siendo difícil

Hace siete meses, en julio de 2020, desde estas mismas páginas invitábamos a prepararnos para la pospandemia; señalábamos que, cuando pasara el coronavirus, íbamos a tener que cambiar la manera de pensar y realizar nuestra tarea. Hoy sabemos que la pandemia de COVID-19 continúa y continuará por varios meses y que la pospandemia, esa “nueva normalidad”, tardará bastante en definir su perfil.

A diferencia de lo que sucedía hace siete meses, sin embargo, la vacuna es ya una realidad en el mundo y en nuestro país. Aún con las dificultades que enfrentan los diferentes laboratorios para su producción masiva y su distribución a nivel global, nuestro país avanza con un Plan de vacunación que comenzó por el personal de salud y continuará por las personas mayores o con factores de riesgo, hasta alcanzar a la población general en el mediano plazo. Aunque es necesario alcanzar mayor ritmo en la llegada y aplicación de las vacunas, hoy tenemos motivos concretos para la esperanza.



Efectos de una pandemia que continúa

Pero este horizonte más despejado en cuanto a la pandemia, no implica la desaparición de los problemas que ella genera al conjunto de la sociedad, a las y los trabajadores y a cada familia. Basta señalar, como un ejemplo que nos toca de manera directa, que este año debimos cerrar los centros turísticos de Apjae como medida de cuidado y no pudimos ofrecer este servicio a nuestras asociadas y asociados. A ellos les pedimos disculpas y les agradecemos su comprensión ante una decisión cuyo objetivo no fue otro que preservar la salud de todos.

Otro aspecto fundamental en el que continúa impactando la pandemia es en los niveles de trabajo de nuestro sector. Si bien por ser considerados esenciales muchos/as continuamos concurriendo a nuestros lugares de trabajo, es evidente que la actividad disminuyó en varias regiones de nuestro país. La caída de la actividad industrial durante 2020 así como el congelamiento tarifario, torna muy difícil el funcionamiento y desarrollo del sector energético.

Demás está decir que, como organización de trabajadores de la energía, comprendemos esta dificultad empresarial, pero entendemos también las medidas adoptadas desde el estado nacional que

responden a la necesidad de millones de argentinas y argentinos que debieron permanecer en sus casas aumentando el consumo domiciliario de energía, al mismo tiempo que vieron reducirse sus ingresos o, directamente, perdieron su fuente de trabajo.

Este cuadro de situación se complejiza aún más al considerar el altísimo nivel alcanzado por el índice de precios en general y el de los alimentos en particular. La desequilibrada estructura económica argentina que hace que gran parte de sus exportaciones sean productos de consumo interno (carnes, trigo) o que se incluyen en la elaboración de otros alimentos (soja, maíz) genera un enorme aumento de los precios internos cada vez que estos bienes incrementan su valor en el mercado internacional. El efecto inmediato de este fenómeno es la caída del poder adquisitivo de los salarios. Y es en este escenario donde nuestra organización debe desarrollar su tarea político-sindical.

Apjae en defensa de los salarios

A lo largo de 2020 Apjae mantuvo negociaciones con todas las empresas en las que ejerce representación gremial, buscando mantener el valor de los salarios en términos reales. En varios casos, mediante el otorgamiento de bonos para recuperar, aunque sea parcialmente, lo perdido ante la escalada de precios. En otros, mediante las cláusulas de actualización establecidas previamente. No obstante, en muchas empresas y sectores los salarios se han resentido y es imprescindible y urgente retomar las reuniones para recomponerlos en el marco de los convenios colectivos. En este sentido, nuestra asociación participa, aunque ahora de manera virtual, de los debates de la Confederación General del Trabajo. Nuestra Central tiene un rol fundamental en los acuerdos estratégicos que se establezcan con el sector empresario para retomar el crecimiento económico nacional y, al mismo tiempo, mejorar la redistribución del ingreso de manera que las y los trabajadores recuperemos lo perdido y le ganemos a la inflación.

Estímulos educacionales en tiempos de COVID

Queremos dedicar un párrafo especial, en este momento tan atípico, al Programa de Estímulos Educativos que Apjae implementa desde hace ya varios años. Como saben nuestros asociados y asociadas, este año no se pudo realizar el viaje de promoción y motivación que habitualmente reúne a niños, niñas y adolescentes que alcanzan los mejores promedios. No obstante, en base a los informes enviados por las seccionales, la Comisión de Calificaciones seleccionó a 69 estudiantes que participaron de un “viaje virtual” (Ver Boletín electrónico N°72, diciembre 2020) y a los que ya comenzamos a entregar una tablet, como reconocimiento a su esfuerzo y apoyo a su formación.

El acceso a medios digitales es fundamental en el actual contexto de pandemia. Sabemos que la desigualdad en este terreno ha impedido a muchos chicos y chicas sostener el contacto con el sistema educativo. Por eso, como organización gremial nos sentimos orgullosos de contribuir, aunque sea modestamente, a una mayor equidad educativa. Porque la educación, así como la salud, el trabajo y la seguridad social son derechos garantizados al conjunto de la ciudadanía sin ningún tipo de distinción.

El Congreso de nuestra organización

El contexto de pandemia impidió concretar nuestro Congreso ordinario en octubre de 2020. Como se detalla en nota aparte, estamos convocando a su realización en marzo de este año. Confiamos en que las condiciones epidemiológicas permitan llevarlo adelante de manera presencial como establece el estatuto. A fin de mantener las medidas de distanciamiento obligatorio durante el Congreso, éste tendrá lugar en la Colonia de Vacaciones del Personal del Banco Provincia de Buenos Aires, Residencia Serrana de Tanti, provincia de Córdoba, que cuenta con habitaciones para todos los y las participantes, salones de gran capacidad y varios espacios al aire libre. Junto a la aprobación de la Memoria y el Balance de la asociación, este encuentro nos permitirá recobrar fuerzas, compartir experiencias y renovar nuestro compromiso con las trabajadoras y trabajadores de la energía que conforman la gran familia de APJAE.

Comisión Directiva Central

Actividades institucionales



Las plataformas virtuales permitieron mantener la actividad sindical durante la pandemia.

La actividad sindical en pandemia

El funcionamiento de la labor sindical en momentos de suspensión y paralización de gran parte de la actividad durante casi un año de aislamiento y/o distanciamiento social en todo el país, con las diferencias propias de los desiguales avances y retrocesos del virus, debió adaptarse a las nuevas modalidades que nos impuso la realidad mundial.

En este contexto, la Secretaría Gene-

ral debió asumir la responsabilidad de garantizar la tarea gremial en condiciones nunca antes previstas. De esta manera, adecuándonos a las herramientas tecnológicas para muchos desconocidas, se pudieron realizar las reuniones de la CDC y se mantuvo el contacto permanente con las seccionales, así como disponer de las guardias mínimas indispensables para la atención de los problemas de los afiliados en aquellos lugares en los que nos estuvo

vedada la actividad presencial. Con iguales características, se mantuvieron las relaciones institucionales con otras organizaciones nacionales e internacionales. Tal fue el caso de la reunión virtual con el SEMUN (Sindicatos en pie de lucha por la unidad nacional) y las 62 Organizaciones con el objetivo de proponer al Ministerio de Trabajo una mayor participación sindical en el tratamiento de los temas gremiales. •

SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

XLVII Congreso Anual Ordinario de APJAE

La pandemia produjo un cambio en la manera de desarrollar una parte importante de las actividades gremiales. En algunos casos, con el auxilio de la tecnología se pudo garantizar la continuidad, pero en otros, que requieren de la presencialidad para su desenvolvimiento, debieron ser suspendidos. Tal es el caso del Congreso anual ordinario de nuestra Asociación,

cuya realización estaba prevista para el mes de noviembre pasado. Habida cuenta de la actual flexibilización de las disposiciones que impedían el traslado de los delegados de todo el país para realizar el encuentro, la Secretaría de Organización ha emprendido las tareas necesarias para cumplir con este requisito estatutario. El XLVII Congreso Anual Ordinario se

llevará a cabo los días 18 y 19 de marzo de 2021 en las instalaciones de la Colonia del Banco Provincia ubicadas en la ciudad de Tanti, en las sierras cordobesas. El encuentro previsto se realizará siguiendo todos los protocolos establecidos y extremando las medidas para garantizar la seguridad de los delegados asistentes, que este año concurrirán sin acompañantes, de manera de minimizar los riesgos. •

El trabajo en la era del COVID19 Campo propicio para la Resiliencia (Recomendación 205 OIT)

Por Andrea
E. García Vior

En el momento en el que la autora escribió la nota, no se había reglamentado aún la Ley de Teletrabajo que comenzará a regir a partir del 1° de abril y que incluye algunas de las cuestiones planteadas.

Continuamos con la publicación del artículo de la Dra. García Vior sobre un tema del que mucho se habla desde el inicio de la pandemia y que requiere de un profundo debate en el mundo laboral. A continuación, la segunda parte del artículo iniciado en el número anterior de Potencia.

En la actualidad los argentinos nos enfrentamos a una modalidad prestacional que si bien no es nueva (trabajo en el domicilio, remoto o en régimen de teletrabajo)⁸, carece de normas regulatorias específicas y nos ha sido impuesta de manera improvisada. Si bien mucho se ha escrito y aportado desde algunas iniciativas estatales y privadas en relación al trabajo telemático (ver los muchos proyectos legislativos presentados entre 2007 y 2014, los dos anteproyectos presentados este año, el Manual de Buenas Prácticas de la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS del 2013 desarrollado en el marco del PROPET -Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo-, Resoluciones

595/13 y Res. SRT 1552/12-), las personas no estaban equipadas ni contaban con capacitación o experiencia en esta nueva forma de trabajar. El Gobierno Nacional para el sector público ha elaborado una "Guía de Recomendaciones sobre trabajo remoto y bienestar psico-social" a través de la Oficina de Empleo Público dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros que si bien es interesante, no deja de ser un pequeño manual de buenos consejos. La novedad no está en sí en la modalidad de prestación (muy conocida en particular por los trabajadores del sector informático y de las comunicaciones) sino en la implantación obligada y sin ningún tipo de soporte de infraestructura o capacitación que derivó de la necesidad de continuar produciendo bienes y servicios pero ahora desde el lugar en que se encuentre la persona a raíz de la medida de aislamiento obligatorio.

Los considerandos de los DNU 297/20 y 325/20, las Resoluciones MTEySS N° 202°, 207, 219° y 279, la Decisión Administrativa de la jefatura de Gabinete de Ministros N°390 y la Res. 21/20 de la SRT imponen el régimen de teletrabajo o trabajo domiciliario en todas aquellas actividades en que sea posible, y asimismo se prevé que lo que se percibe a cambio es remuneración y no una asignación o prestación de la seguridad social y el derecho a la cobertura de las contingencias previstas en la ley de riesgos del trabajo cuando la labor se desarrolle en el domicilio.

Es un hecho: el trabajo remoto irrumpió de golpe, de manera obligada y, en apariencia, con la idea de quedarse. La normativa de emergencia establece que los trabajadores y trabajadoras "deberán", en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que el trabajo ha de desarrollarse. No indican ni insinúan condiciones mínimas para la implementación del teletrabajo.

⁸ Ley 12714, Conf. 177 OIT, Recomendación 184, Res. MTEySS 595/13 -PROPET-, Res. SRT 1552/12 y 21/20.

¿Puede un trabajador negarse a realizar tareas desde el hogar? ¿Puede constituir su negativa una falta grave configurativa de injuria? ¿Podría descontarse el salario correspondiente a los días en que no se hubiere verificado producción por parte del agente? ¿Qué condiciones deberían darse para que el trabajador no pueda negarse a realizar tareas en su casa? ¿Qué tipos de controles puede implementar el empleador para garantizar la eficacia o productividad del empleado? ¿Pueden fijarse mínimo de horas diarias de conexión remota para habilitar el pago de salarios? ¿Sólo es viable el trabajo telemático cuando se pueden establecer objetivos de producción? ¿Cómo se evalúa la producción media? ¿Quién debe asumir los costos de adquisición, instalación, mantenimiento o puesta en funcionamiento de los soportes informáticos (hardware y software)? ¿Podría negarse el derecho de reversión a quienes deseen, luego de la crisis, volver a sus lugares habituales de trabajo?

9 Res. MTEySS 202/20 (14/3) ARTÍCULO 4°.- Los trabajadores y las trabajadoras alcanzan por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo que no posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19, ni la sintomatología descrita en el inc. a) del artículo 7° del DNU N° 260, cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

10 Res. MTEYSS 219/20, art. 1°: "Los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, convenir con el empleador las condiciones en que dicha labor será realizada. Quienes efectivamente acuerden este modo de realización de sus tareas, percibirán su remuneración habitual en tanto que, en aquellos casos que esto no sea posible, las sumas percibidas tendrán carácter no remuneratorio excepto respecto de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. La Administración Federal de Ingresos Públicos dispondrá las medidas necesarias a fin de verificar la correcta aplicación de esta disposición"

11 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf

12 Trabajo publicado en revista IDEIDES UNTREF - <http://revista-ideides.com/el-teletrabajo-ficticio-y-el-burn-out-digital/>

En primer lugar no tenemos en claro cuáles serían las tareas habituales "u otras análogas" para muchos puestos de trabajo (personal profesional, técnico o jerárquico en teletrabajo podría ser afectado a tareas de control de stock, de archivo o de relevamiento). Todas las disposiciones de emergencia hablan de tareas realizadas "desde el lugar de aislamiento" es decir, trabajo a distancia. No distinguen estas normas entre tipo de tareas o entre diversas modalidades. No es lo mismo el trabajo a domicilio o en el domicilio, que el teletrabajo o el trabajo remoto. El hecho de que no se realice la tarea en la fábrica, local o sede del empleador sólo nos aporta un elemento. Si se trata de trabajo remoto, es decir aquél que se realiza desde un lugar pero cuyo resultado o producto se inserta en un esquema más amplio -programa o proyecto que integra- estamos indirectamente aludiendo a plataformas o sistemas de trabajo en red cuya implementación y puesta en marcha requiere, en

principio, de alguna infraestructura y ciertos conocimientos técnicos. Lo mismo acontece con el trabajo que se realiza a distancia pero a través de las tecnologías de la comunicación y la información (TICs) porque allí los servicios pueden incorporarse a un esquema de trabajo común y más amplio (dentro de un sistema, página o plataforma digital) o agotarse con la prestación del servicio (asistencia técnica, atención al cliente, asesoramiento profesional, etc.). En el primer caso podemos hablar de trabajo conectado remoto (una forma de teletrabajo que exige cierta infraestructura) y en el segundo caso de teletrabajo simple.

Las formas y modalidades de prestación son tan bastas como son los tipos de organizaciones empresariales y las actividades a que éstas se dedican. Sin embargo, presentan algunos caracteres comunes que hubiere sido conveniente regular.

No obstante, en el marco de la emergencia declarada, no carece de toda razonabilidad lo dispuesto por el PEN remitiéndose lisa y llanamente al principio de BUENA FE CONTRACTUAL (concepto que habrá de ser ponderado por los jueces en función del contexto a la luz de las premisas elaboradas por la abundante doctrina y jurisprudencia elaborada al respecto).

Esta modalidad prestacional, al estar librada al libre acuerdo de partes, puede derivar en abusos y excesos de ambas partes. Chile ha advertido la inconveniencia de dejar librada a la mera voluntad de las partes la implementación de esta modalidad de trabajo y con fecha 26 de marzo de este año sancionó la ley 21220 de Teletrabajo. Muchos otros países ya contaban con una norma específica al respecto (Brasil, Perú, Hungría, Turquía, etc.)

Como dijimos, en nuestro país no hay normas que regulen el teletrabajo y una de las características que presenta en la práctica es la flexibilidad horaria. Esta flexibilidad horaria puede acarrear enormes conflictos si no se establecen pautas claras en

cuanto a la administración del tiempo de trabajo, sus rendimientos y, particularmente, en relación al derecho de desconexión.

En un marco tan particular, agravado por la imposibilidad de traslación, la fijación de horarios y la organización de la tarea se dificulta y así como puede llevar a una dedicación y rendimiento muy inferior al promedio, puede dar lugar a una sobrecarga excesiva de tareas y a la llamada "info-intoxicación". Se dice, con razón, que la tecnología es una droga sin sustancia que genera adicciones y alteraciones en el comportamiento (insomnio, ansiedad, angustia y otros síntomas vinculados al "tecnoestrés").

El trabajo en las redes y la hiperconexión suele causar desgaste o irritabilidad al punto de llegar al "born out digital" (patología que para el 2022 se incluirá en la clasificación de enfermedades de la OMS según decisión adoptada el 25/5/19) y ello ha llevado también a que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT se ocupe de esta modalidad de trabajo en su reciente Estudio General "Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante"¹¹. Como dice Viviana Díaz¹², especialista en Teletrabajo (ex Coordinadora de Teletrabajo del MTEYSS) sin red emocional, jurídica e informática el teletrabajo decente es muy difícil. Puede llevar al aislamiento cuando en sí solo involucra un distanciamiento que no debería implicar la pérdida del sentido de pertenencia y las redes vinculares.

Ventajas y las desventajas del teletrabajo

Sobre las ventajas y las desventajas del teletrabajo se puede decir y escribir mucho. A los efectos del presente me limitaré a enunciar entre las **desventajas:**

- asunción de costos/riesgos por parte del trabajador (insumo de servicios).
- falta de espacios, infraestructura, recursos o condiciones;
- falta de alfabetización digital. Consumo de tiempo y esfuerzo en labor autodidacta o a través de tutoriales;
- sometimiento a liderazgos tradicionales basados en la desconfianza que genera la falta de control directo. Presión psicológica (mobbing);
- menores posibilidades de participar en programas de capacitación o de lograr ascensos (cuando existen colegas realizando igual o similar trabajo en forma presencial);
- invasión de la esfera íntima, privada o familiar;
- tendencia a extender las

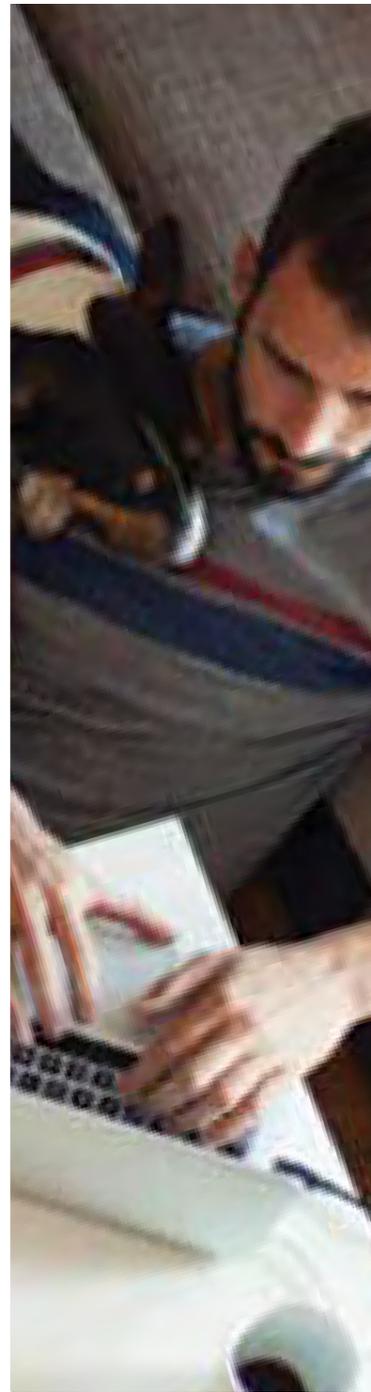
jornadas de trabajo más allá de lo que requiere el objetivo;

- falta de medidas eficaces de prevención (análisis ergonómico del puesto de trabajo);
- falta de políticas sobre protección de datos;
- dificultad para definir objetivos (unidad de obra) y
- obstaculización de la acción colectiva o sindical.

Y entre las ventajas:

- ahorro de tiempo y costos de traslado;
- mayor autonomía y flexibilidad;
- conciliación de la vida laboral con la personal y familiar;
- reducción de las estructuras empresariales y disminución de costos fijos;
- mayores posibilidades de inserción laboral para discapacitados, jóvenes, adultos mayores y personas con responsabilidades familiares;
- reducción de la contaminación ambiental (menos necesidad de transporte).





ALGUNAS IDEAS para la implementación improvisada¹³:

- Es una modalidad de trabajo (no un beneficio o una liberalidad). Debe procurarse trabajar con la misma conciencia y compromiso que cuando se trabaja de manera presencial.
- Es necesario un previo acuerdo de partes en cuanto a:
 1. la provisión de los elementos esenciales,
 2. la responsabilidad por la puesta en marcha del sistema según los requerimientos que el tipo de trabajo y la organización empresaria imponga (medios instrumentales),
 3. la determinación de las tareas (establecer objetivos precisos y si es posible describirlos y mensurarlos en detalle),
 4. la periodicidad en la comunicación entre iguales y superiores y sus vías,
 5. Fijar de común acuerdo horarios de desconexión obligada (ni aún a modo de adelantos o avisos deben admitirse comunicaciones durante el período de desconexión pactada),
 6. Generar una rutina de trabajo que permita conciliar con la vida personal y familiar para evitar la desorganización en base a las necesidades y circunstancias particulares del prestador del servicio,
 7. Garantizar el derecho de reversión (total y/o parcial) en todos los casos,
 8. Pautar el modo de efectuar el análisis socioambiental y de resguardos de seguridad en el puesto de trabajo,
 9. Acordar normas precisas de higiene y seguridad en el trabajo permitiendo al menos el análisis ergonómico preliminar del puesto de trabajo “improvisado” de cuyo resultado ha de depender su redefinición negociada y cuyos costos en principio deberían estar a cargo del empleador,
 10. Definir en forma previa el sistema remuneratorio si éste se ha modulado en base a objetivos de producción,
 11. Establecer la plena vigencia de los derechos básicos de todo contrato de trabajo, en especial los que deriven de eventuales contingencias de vida o de salud –enfermedades inculpables, período gestacional y puerperio, licencias por fallecimiento, días de examen, etc.-,
 12. De establecerse sistemas de control de horarios o métodos remunerativos asociados a la cantidad de horas de trabajo (poco frecuente en supuestos de teletrabajo), los sistemas de registro deberían ser previamente notificados al teletrabajador.

¹³ Pueden consultarse para ampliar la temática los proyectos de ley presentados desde el año 2012 a la fecha, en especial el que se ha sometido a debate este año bajo el Nro. de Proyecto 1089-D-2020 o el identificado bajo el Nro. 1172-D-2020, la ley neuquina Nro. 2861 y los trabajos de doctrina publicados por Oscar Birgín y Lelio Freidenberg, Viviana Laura Díaz, Viridiana Díaz Aloy y Sonia Boiarov en CTDL Nro. 2 “Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral”, García Vior, Andrea E. –coordinadora- Ed. Errepar, Buenos Aires, 2009.

A modo de cierre reflexivo

Tal vez esta crisis, además de permitirnos volver a nosotros y a lo nuestro –de una y mil formas– nos permita reconstruirnos o deconstruirnos.

Un concepto que en la hora se impone es el de RESILIENCIA y de esto se ha ocupado ya la Organización Internacional del Trabajo al abordar la situación del empleo en caso de conflictos o desastres naturales.

En la RECOMENDACIÓN N° 205 sobre EL EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE PARA LA PAZ Y LA RESILIENCIA del año 2017 la OIT se propuso en su Preámbulo proporcionar orientaciones actualizadas sobre la contribución del empleo y el trabajo decente a la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia con respecto a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres en tanto éstos tienen un fuerte impacto en la pobreza y el desarrollo, los derechos humanos y la dignidad, el trabajo decente y las empresas sostenibles.

Definió al “desastre” como una **“disrupción grave del funcionamiento de una comunidad o sociedad en cualquier escala debida a fenómenos peligrosos que interaccionan con las condiciones de exposición, vulnerabilidad y capacidad, ocasionando uno o más de los siguientes: pérdidas e impactos humanos, materiales, económicos y ambientales”**.

Y a la “resiliencia” como la **“capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente, en particular mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas por conducto de la gestión de riesgos”**.

Sobre tal base, allí se sostuvo enfáticamente la importancia de mantener los niveles de empleo y del trabajo decente para promover la paz, prevenir situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, como así también la necesidad de reco-

nocer que las crisis afectan de manera distinta a las mujeres y a los hombres, y la importancia decisiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia. Tal como lo vienen sosteniendo en forma prácticamente unánime todos los especialistas nacionales y extranjeros, ante situaciones de tal gravedad como la que ahora vivimos, la mejor vía de acceso a soluciones medianamente justas es el **diálogo social** que en mucho también podrá contribuir a la reconstrucción del sentido de solidaridad que sustenta al entramado social y a la reconciliación nacional en la medida que se advierta que de ésta sólo saldremos todos juntos, cuidándonos unos a otros o nos condenaremos al fracaso.

Los gobiernos han reaccionado ante el desastre, sería bueno que la sociedad abandone la lógica del beneficio en horas tan aciagas para poder abordar decentemente el cambio que se avecina. El planteamiento estratégico que la OIT propone es la estabilización de los medios de vida y de los ingresos, a través de medidas inmediatas para el empleo y la protección social. Entre las recomendaciones que la Organización efectúa se ubica en un lugar central la necesidad de prestar una atención especial a los hogares encabezados por una sola persona, en particular si se trata de niños y niñas, mujeres, personas con discapacidad o personas de edad. También en materia de educación y formación la OIT propugna:

- a) formular o adaptar un programa nacional de enseñanza, formación, readaptación y orientación profesional que evalúe y atienda las nuevas necesidades de competencias laborales generadas por la recuperación y la reconstrucción, en consulta con las instituciones de educación y capacitación y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con la plena participación de todos los actores interesados, tanto públicos como privados; y
- b) adaptar los programas de estudio y capacitar al personal docente y los instructores con el fin de promover,

entre otras cosas: 1) la coexistencia pacífica y la reconciliación para la consolidación de la paz y la resiliencia, 2) la educación y sensibilización ante el riesgo de desastres, así como la reducción y gestión de este riesgo, para la recuperación, la reconstrucción y la resiliencia, 3) coordinar los servicios de educación, formación y readaptación profesional a nivel nacional, regional y local, incluidas la enseñanza superior, el aprendizaje, la formación profesional y la capacitación empresarial, y permitir que las mujeres y los hombres cuya educación o formación se hayan impedido o interrumpido puedan emprender o reanudar y completar su educación y formación, y 4) ampliar y adaptar los programas de formación y de readaptación profesional con el fin de atender las necesidades de todas las personas cuyo empleo se haya interrumpido,

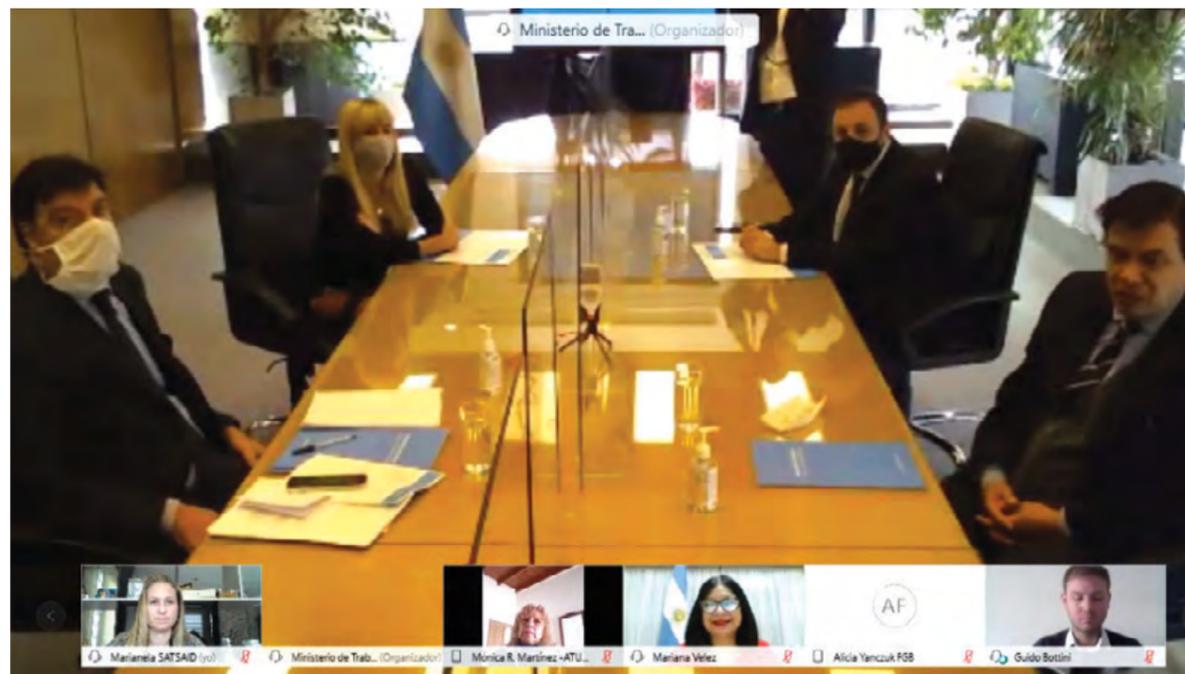
Retomando el concepto de **resiliencia** que entiendo esencial en estas horas de inquietud, cabe recordar que dicho término, vinculado a la capacidad de la comunidad de adaptarse y obtener cierto éxito en situaciones adversas, fue desarrollado primeramente en las ciencias duras (la física y la química) y se la vinculó con la capacidad del acero para recuperar su forma inicial a pesar de los golpes que pueda recibir y a pesar de los esfuerzos que puedan hacerse para deformarlo. La palabra proviene del latín saliere, que se traduce como “saltar hacia atrás, rebotar, ser repelido o surgir”, antecedido por el prefijo “re”, que indica repetición o reanudación. Fue a partir de esas consideraciones que la psicología y la sociología elaboraron sus propuestas científicas en torno a esa capacidad que las personas y los pueblos pueden desarrollar ante los desastres y catástrofes naturales y que ahora se introducen a texto expreso en normas de la mayor proyección a nivel mundial.

Afrontemos pues este nuevo derecho del trabajo de emergencia y todas estas situaciones “nunca antes vistas” con resiliencia y en el marco de la buena fe que debe caracterizar las relaciones de trabajo. •

Actividades de la Secretaría

A lo largo de todo el año 2020 la Secretaría mantuvo ininterrumpidamente las actividades del Comité de Mujeres de la ISP, así como de los encuentros virtuales de las dirigentes sindicales en el ámbito del Ministerio de Trabajo.

Las plataformas virtuales se constituyeron en el espacio de encuentro e intercambio de opiniones e información desde los primeros momentos de incertidumbre a nivel mundial hasta la “normalización” de las actividades de las mujeres sindicalistas de la región.



Encuentro sobre Violencia Laboral

Convocada por la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el martes 6 de octubre se realizó el encuentro virtual destinado a jefes a cargo de las Agencias Territoriales (AT), directores regionales del MTEySS, la dotación total de cada una de las Agencias y representantes de la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral.

La actividad tuvo como objetivo extender por intermedio de las agencias territoriales la atención de consultas, trami-

tación de denuncias ante casos de violencia laboral, según el procedimiento de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) y generar ámbitos de articulación con actores sociales.

El evento fue iniciado por el Secretario de Articulación Territorial, Gerardo Girón y contó con la participación del Ministro de Trabajo, Claudio Moroni; el Secretario de Trabajo, Marcelo Bellotti; la Directora de Protección e Igualdad Laboral, Patricia Sáenz, y Beatriz Argüello por la Red Intersindical contra la Violencia Laboral. •

Una década de Jornadas de formación de las mujeres trabajadoras de APJAE



8 de marzo Día Internacional de la Mujer Trabajadora

La Comisión Directiva Central y las Seccionales de la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía homenajean a las mujeres trabajadoras que en épocas de pandemia demostraron su capacidad y fortaleza para enfrentar la adversidad.



ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA



Hace casi 10 años, la Comisión Directiva Central de APJAE, consciente de la importancia de la acción desarrollada por las mujeres, inició un proceso destinado a la formación de las afiliadas, dotándolas de las herramientas necesarias para afrontar su vida laboral en situación de equidad. Esta tarea de capacitación se orienta, más allá de la superación individual, a estimular la mejora y el aumento de la participación de las mujeres en la organización sindical. Alcanzar la igualdad de género en los sindicatos y en el mundo laboral en general es un proceso progresivo en el que se inscriben las Jornadas de Capacitación que, anualmente, reúne a las mujeres de APJAE de todo el país. Cada una de las Jornadas tiene un lema que define el eje alrededor del cual se desarrolla y lleva el nombre de una dirigente destacada en el mundo laboral.

1ª Jornada “Actitud y Desafío de la Mujer Trabajadora - Elena García Polledo”, una de las primeras dirigentes, de la seccional Capital Federal.

2da. Jornada “Mujeres trabajando por una mayor inclusión e igualdad - Dolinda Wenks de Jantus”, dirigente de la seccional Corrientes.

3ra. Jornada “Mujeres capacitándose para construir un futuro mejor - Melita Richter”, dirigente de la seccional Misiones.

4ta. Jornada “Mujeres líderes en el mundo laboral y sindical - Edith B. de Contento”, dirigente de la seccional Capital Federal.

5ta. Jornada “Firmes y serenas manteniendo nuestros derechos - Sofia E. Acosta, dirigente de la seccional Corrientes.

6ª Jornada “Mujeres que inspiran al cambio en nuestro mundo - Alicia Moreau de Justo”, médica y dirigente política feminista, defensora de los derechos de la mujer trabajadora.

7ª Jornada “Donde estemos, ser y hacer lo mejor - Zulema Ocampo”, dirigente de la seccional Tucumán.

8ª Jornada “Aprender a renacer cuantas veces sea necesario - Azucena Villafor”, ejemplo de madre luchadora en defensa y búsqueda de sus hijos.

En cada una de estas actividades se trató de capacitar a cada mujer en forma integral, abriéndoles las puertas de APJAE e integrándolas en forma igualitaria para su desarrollo como dirigentes.

Estas jornadas se suspendieron en el año 2020 a causa de la pandemia. Continuaremos apenas sea posible. •

Temas de reflexión

Nuestra propia distopía

Por **Sergio Sinay**
Ensayista, narrador y periodista.
Investiga y escribe sobre
vínculos humanos, temas
existenciales, sociales y filosóficos.
<http://sergiosinay.blogspot.com/>

El presente artículo fue
publicado en el diario
El Día, de La Plata.



Una distopía es un relato que imagina un futuro cercano en el cual el mundo tal cual lo conocemos se ha transformado en un escenario peor, pesadillesco. Ya nada es como era, aunque la realidad conserva abundantes rasgos de lo que nos resultaba familiar. Los protagonistas de las distopías son habitualmente sobrevivientes dispuestos a mantener esa sobriedad a cualquier precio. Ya no creen en los antiguos valores porque los consideran inútiles. La solidaridad y la empatía les suelen parecer pueriles y no vacilarán en matar (cuando los vemos por primera vez en el relato en general ya lo han hecho) para seguir vivos en un mundo que ya no ofrece esperanzas. “Mad Max”, “Minority reports”, “V por Vendetta”, “Hijos de los hombres”, “Matrix”, “Blade runners”, “Doce monos”, “Los juegos del hambre”, son algunos ejemplos cinematográficos de distopías. Las series televisivas “Black Mirror” y “The walking dead” entran en la categoría. En la literatura se cuentan “1984”, de George Orwell, “Un mundo feliz”, de Aldous Huxley, “El cuento de la criada”, de Margaret Atwood, “Fahrenheit 451”, de Ray Bradbury, “El hombre en

el castillo”, de Philip Dick, “La naranja mecánica”, de Anthony Burgess, como algunos ejemplos literarios entre decenas de ellos. De alguna manera los humanos de estos tiempos nos sentimos protagonistas de una distopía. En apenas once meses el mundo que conocíamos dejó de existir, pero aún está aquí, agonizando junto a los brotes de una “nueva normalidad”, que no alcanzamos a definir y mucho menos a comprender. Como en los relatos distópicos los gobernantes del mundo anterior hicieron mucho (con sus malas praxis de todo tipo, su indiferencia, su ignorancia de las señales de alerta) para que se produjera la catástrofe y los que se mantienen en sus cargos en el post apocalipsis resultan patéticos y giran como hamsters en una rueda que no los lleva a ningún lado y en la que creen estar en control de la situación. Mientras tanto, los sobrevivientes descreen de ellos y tratan de salvarse por cuenta propia.

La tortilla se vuelve

En este contexto comenzó a circular en las últimas semanas

(a través de diferentes canales virtuales ya que los cines continúan cerrados) una pequeña película distópica que merece atención por los puntos de vista que propone. Es un film de bajo costo y alto contenido creativo titulado “Love and monsters” (con ese título debe buscarse, hay versiones subtítuladas y dobladas al castellano. Su director es Michael Matthews (realizador de una sola película anterior, la muy bien evaluada “Five fingers for Marseilles”, quien también escribió el guión junto a Brian Duffield). Su protagonista es Dylan O’Brien, un joven actor más visible en series de televisión que en películas. Como todas las distopías, “Love and monsters” se inicia luego del fin del mundo (conocido). Un asteroide estaba a punto de terminar con el planeta, pero fue destruido gracias a la más reconocible de las capacidades humanas, según describe Joel, el personaje central de la película. Esa capacidad es la de arrojar misiles cargados de sustancias químicas. Tales sustancias acabaron con el asteroide y con la normalidad terrestres. Las sustancias químicas arrojadas

eliminaron también a la mayoría de los humanos, en colaboración con orugas, sapos y variados animales e insectos convertidos de pronto en gigantes y voraces monstruos. Escondidos en refugios subterráneos los pocos humanos sobrevivientes sienten ahora lo que antes sentían esas especies sometidas a ellos y a su capacidad destructiva del medio ambiente.

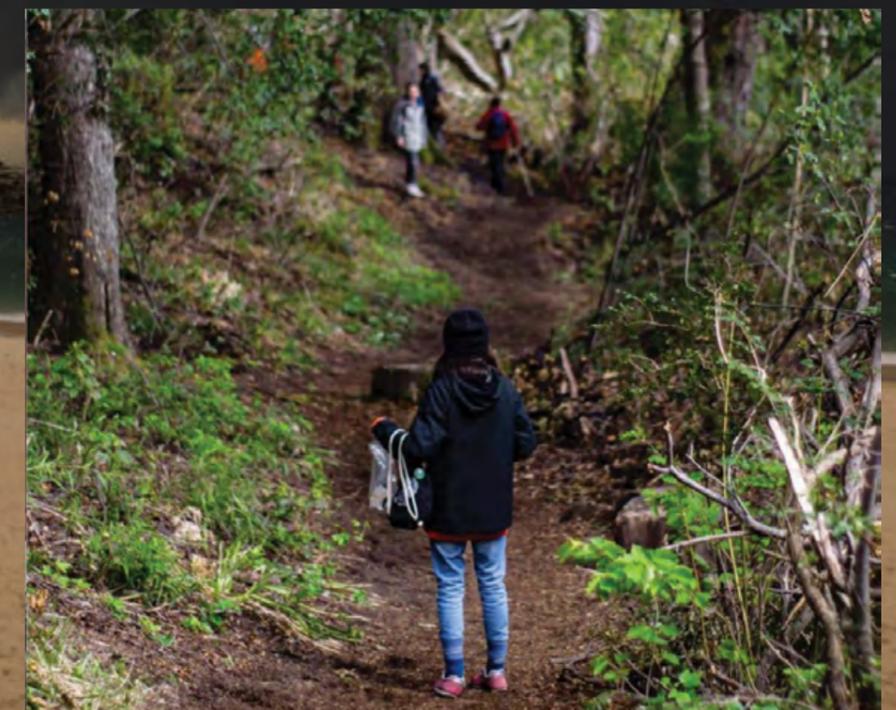
Joel, el protagonista, perdió a sus padres y a toda su familia y convive con un pequeño grupo de personas en un refugio en el que él oficia de cocinero y es apreciado por su minestrón y subvalorado por su nula habilidad para la lucha. Llevan siete años escondidos allí. Joel sueña con reencontrarse con Aimée, su novia, que está en otro refugio, ubicado a 85 millas (170 km) de allí. Un día decide emprender la aventura, salir a la superficie e ir en busca de la chica. Aunque sus compañeros lo despiden con los mejores deseos y consejos, nadie da un centavo por él. A partir de entonces vemos a Joel atravesar peligros extremos, incorporar como compañero un perro de notables habilidades, recoger sabios consejos y entrenamiento de una pareja compuesta por una niña de 8 años que perdió a sus padres y un hombre que perdió a su hijo (lo que demuestra que las heridas emocionales más profundas pueden suturarse con la presencia de inesperadas fuentes afectivas, siempre que se las sepa detectar y aceptar). Con esa pareja compartirá un tramo del camino y luego él seguirá su rumbo y su propósito.

Lo que vamos descubriendo a medida que seguimos esta historia es que se trata de un relato mítico. El viaje del héroe, cuyo ejemplo más icónico es la partida de Ulises hacia la guerra de Troya y su posterior regreso a su tierra en la isla de Ítaca. Este mito se cuenta una y otra vez en la literatura de todos los tiempos, siempre bajo diferentes apariencias y argumentos. Habla de lo que significa en la vida

humana el propósito y el sentido, de la importancia de no apartarse de ese norte y de no anteponer la compañía al rumbo. Quien tiene un para qué encuentra un cómo, dijeron en diferentes momentos el filósofo alemán Friedrich Nietzsche y el médico y pensador austriaco Viktor Frankl. Y el viaje del héroe es siempre, por lo tanto, la travesía de una vida hacia el descubrimiento de su sentido. Nunca el viaje es fácil, nunca está libre de riesgos, y acaso a veces no alcance a completarse, pero hay sentido en haberlo emprendido, aunque el final se adelante. El héroe nunca es un luchador súper poderoso e invicto. Es un ser común que busca respuesta a su propia existencia.

En su viaje de crecimiento e iniciación el joven Joel descubre y pone en juego sus propios recursos, madura emocionalmente, recoge experiencias que transformará en sabiduría y aprende que quien vive escondido creyendo que así está a salvo de todos los peligros, de lo único que está a salvo es de la vida. Porque la vida, emprendida como travesía existencial, es siempre una

inversión de riesgo. Lo que Joel trae como una revelación a compartir al cabo de su viaje es que afuera de los refugios, en la superficie, hay mucha vida, mucha belleza, mucha luz y, sí, también peligros graves. Pero que salir vale la pena. El coronavirus, la pandemia son riesgos de la vida. Nadie nos prometió al nacer que estaríamos a salvo de algo así. Se trata de un desafío al héroe que habita en cada humano. Un héroe que puede dormir sin despertar jamás o que puede incorporarse e iniciar su viaje. Un aspecto destacable de “Love and monsters” es que, a diferencia de lo usual en las utopías, en el mundo desastrado en que transcurre, su protagonista encuentra maneras de vislumbrar luz a través de la oscuridad. Y que es allí hacia donde pone el rumbo. Y no lo hace desde el voluntarismo ni desde el optimismo banal e irresponsable, sino desde la experiencia vivida, desde lo afrontado, y a pesar de lo perdido. Hoy estamos viviendo una distopía. Es responsabilidad de cada uno decidir si será desesperanzada o si tendrá sentido. •



La mujer en el Derecho Sindical

HISTORIA, CONQUISTAS y ACTUALIDAD (Parte 3)

Concluimos el aporte de la historia del movimiento sindical femenino en Argentina con este artículo que aborda la problemática de la mujer en la vida sindical en nuestros días.

Actualidad en la representación sindical: CUPO FEMENINO

En las últimas décadas, con el fin de estimular la inserción de las mujeres en ámbitos de representación política y de toma de decisiones públicas, se han adoptado medidas de acción positiva en varios países, incluida Argentina. Los sistemas de cuotas o cupos para cargos electivos, ya sea en partidos políticos, en el poder legislativo o en organizaciones gremiales, son el tipo de medidas más utilizadas. Actualmente, la mayoría de los sistemas de cupo buscan garantizar que las mujeres constituyan por lo menos una “minoría crítica” de un 30 o 40 por ciento dentro de los puestos de dirección sindical, o bien se apela a un criterio de representación para que



las listas electorales o el órgano electo reflejen la composición por sexo del electorado que lo elige. En algunos casos se busca un objetivo de paridad para obtener una representación igualitaria del 50 por ciento de mujeres y 50 por ciento de varones. La aplicación de cupo o cuotas se fundamenta principalmente en la creencia de que el equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente, sino que se puede lograr mediante la imposición de mecanismos artificiales que lo fuercen. La acción positiva está basada en el reconocimiento de la desigualdad de género existente y en el principio de que el trato igual a desiguales no genera igualdad sino que ahonda las desigualdades existentes, no es más que un trato justo frente a la discriminación acumulada. El aumento de la participación de las mujeres en los sindicatos, tanto por su mayor presencia en el mercado laboral como por la sanción de leyes de cupo y cuotas sindicales, es visto generalmente como un avance en el camino hacia la igualdad de oportunidades, sin embargo, existen profundos debates respecto de su impacto concreto sobre la equidad de género en el sindicalismo. Los argumentos a favor de las medidas de acción positivas para promover la mayor participación femenina

Por **Dra. Ana Julia Pérez**

Abogada, escribana, especialista en Derecho Penal, docente universitaria de la Universidad Nacional del Nordeste y Subgerente Legal de la Dirección Provincial de Energía de Corrientes. Se desempeña como secretaria de Hacienda y Acción Social de APJAE seccional Corrientes.

en la dirigencia sindical, se basan principalmente en la idea de “minoría crítica”, la cual sostiene que el hecho de que las mujeres puedan ocupar lugares dentro de las organizaciones gremiales las aleja de la posición de minoría y les permite ir influyendo en los modos de ejercicio de poder y en la imposición de temas en la agenda sindical. Mientras que los que son más escépticos, sostienen que la incorporación de más mujeres al sindicalismo no implica por sí mismo que se modifiquen los mecanismos de poder, o la cultura de las organizaciones, ya que, en muchos casos se reproducen desde las propias mujeres sindicalistas las inequidades existentes, si este proceso no es acompañado por un profundo cambio cultural. Respecto de la primera posición, diversos investigadores de Argentina y América Latina coinciden en que la incorporación de las mujeres a la actividad sindical aporta a la construcción de esta “minoría crítica”. Entonces la aplicación de cuotas sería positiva porque enfrenta la existencia de “un tope invisible que impide a las mujeres llegar en el terreno público, donde están los hombres”, en referencia al denominado “techo de cristal”, barrera que oculta una discriminación indirecta, no refleja en las leyes y que se mide por los resultados diferenciales. Por otro lado, se han desarrollado algunas investigaciones que muestran mayor escepticismo al analizar los posibles alcances de las leyes de cupo y de cuotas en asociaciones sindicales. Por su parte, resalta la importancia de la acción positiva como herramienta para promover la equidad de género en el sindicalismo, aduciendo que ésta habilita “la promoción orientada al empoderamiento sindical a través de la reforma estatutaria, para crear instancias especiales y para



establecer cuotas de participación en las estructuras, así como para remover los obstáculos existentes”. No obstante, presenta sus reparos cuando señala que necesariamente debe ser complementada con programas de formación para hombres y mujeres sobre igualdad de género, para que se reconozcan las necesidades de unos y otras en los distintos ámbitos de la vida social y laboral y que tengan un impacto real en el modo de vinculación entre ambos sexos y en la construcción de liderazgo por parte de las mujeres. En Argentina, la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino (Ley N° 25.674) en el año 2002 representa un hito en la promoción de la participación de las mujeres en el mundo sindical, por el reconocimiento del derecho a ser representadas de manera equitativa. Esta Ley establece que: Art. 1°. “Cada unidad de negociación colectiva de las

condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad”. Art. 3°. “La representación femenina de los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30 por ciento, cuando la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores alcance o supere ese porcentual. Si no lo alcanza, el cupo será proporcional a esa cantidad”. Como garantía de su aplicación, se establece que las listas que se presentan deben incluir mujeres en los porcentuales aludidos en lugares que posibiliten su elección y que no se oficializarán las listas sindicales que se presenten y no cumplan con los requisitos indicados precedentemente. El Decreto Reglamentario N° 514/03, sancionado en marzo del 2003, establece las condi-

ciones de cumplimiento de la norma y, entre otros puntos, señala la obligación por parte de las asociaciones sindicales de adecuar sus estatutos a las nuevas disposiciones establecidas. Un documento de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), del Ministerio de Trabajo de la Nación, indica que a pesar de la claridad de la norma y de su reglamentación, se han registrado ciertas irregularidades en su cumplimiento. Al respecto, existen diversos caminos formales para sancionar y obligar a las entidades sindicales al cumplimiento de la norma, que van desde acciones internas y denuncias ante el Consejo Directivo de la Asociación Gremial; denuncias ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales; y en caso de no resolución, existe la vía judicial, mediante acciones de amparo.

A pesar de la aplicación y cumplimiento del cupo sindical en gran parte de los sindicatos argentinos todavía existen desigualdades respecto del mundo en que las mujeres se insertan y en las posibilidades que tienen de ser protagonistas, incluir sus propias demandas y modificar las estructuras tradicionales de representación y de ejercicio del poder. El hecho de que los sindicatos son estructuras tradicionalmente masculinas, que no acogen con facilidad la voz y la acción de las trabajadoras y que no reconocen rango sindical a muchos de los problemas propios del género, es una de las posibles causas de la persistencia de esas desigualdades.

A pesar de los avances todavía queda camino por recorrer para la equiparación de las mujeres con los varones en la dirigencia sindical, ya que la presencia femenina crece a medida que desciende la jerarquía de los cargos.

La perspectiva de género en el mundo del trabajo

Citábamos al inicio la existencia de poca literatura respecto de las relaciones entre las mujeres y el sindicalismo y mayor aún es la escasez de estudios sobre los sindicatos desde la perspectiva de género. La concurrencia de género en la detección, nominación y explicación de ciertas dimensiones de la desigualdad ha sido sumamente útil para problematizar nuestro conocimiento y comprensión del pasado de la clase trabajadora porque permitió adicionar al relato histórico a las mujeres, un sector numeroso de la fuerza laboral que había permanecido invisible a los ojos de la mayoría de los historiadores. También porque promueve la indagación de ámbitos de la vida laboral y social que habían pasado desapercibidas, el examen de formas de organización, reivindicaciones y demandas por derechos previamente inadvertidos.

Al recorrer las prácticas de las mujeres, sus vínculos entre sí y con los varones -obreros, propietarios,

dirigentes sindicales, funcionarios estatales- en los discursos que pesaban sobre ellas o sobre lo esperable de su sexo, se puso de relieve un lenguaje laboral que, apelando a ciertas nociones de género, buscaba determinar dónde, de qué manera, bajo qué circunstancias y momentos las mujeres podían trabajar fuera de su hogar. Entre esas nociones de género, el ideal de una domesticidad que colocaba a la maternidad como destino ineludible para ellas y al hogar como su lugar de permanencia "por naturaleza" fue central para justificar las mayores tasas de explotación que les eran impuestas -menor salario percibido por igual trabajo- el relegamiento a tareas de menor calificación o la imposibilidad de acceder a puestos de mayor jerarquía dentro de una empresa, condiciones que, por otro lado, podían contar con el acuerdo de los varones de su clase.

La participación femenina en las organizaciones gremiales, en las corrientes y partidos políticos comprometidos con la independencia de la clase trabajadora, en su difusión o en las peticiones por leyes que las protegieran y reconocieran en tanto trabajadoras, permitió explorar cómo esas mujeres desafiaron diariamente las opresiones que pesaban sobre ellas en razón de su clase y su género. La noción de trabajo bajo los términos capitalistas clásicos y androcéntricos excluye zonas importantes del trabajo femenino. El trabajo demuestra que la permanencia de las situaciones de discriminación contra las mujeres en el mercado laboral es alarmante. Estas discriminaciones se evidencian en las tasas diferenciales de inserción de las mujeres y en las condiciones de inserción laboral (informalidad, subocupación, desocupación mayor que los varones, menor cantidad de beneficiarias del seguro de desempleo y sin cobertura de seguridad social). Además, para las mujeres los problemas no están sólo vinculados con el momento de ingresar a un empleo, sino que perduran a lo

largo de toda su trayectoria debido a situaciones de discriminación y mecanismos de segregación laboral vertical y horizontal, que se reflejan también en su posición sindical. Fueron las mujeres quienes lucharon para poder estar presentes en los sindicatos y las que batallaron para insertar en el ámbito sindical los temas de mujeres. Aun hoy esta lucha no es fácil cuando se trata de unir la lucha sindical con la feminista.

Los movimientos para introducir las reivindicaciones feministas en las demandas de la clase obrera no siempre fueron bien acogidas por parte de sus compañeros de clase. Compañeros de clase que, en realidad, no hacían más que resguardar un modelo familiar patriarcal, basado en el pacto hombre cabeza del familia sustentador/mujer ama de casa, cuidadora, que sirvió para justificar la presencia hegemónica de los hombres en la actividad fabril. Actualmente, la igualdad de oportunidades forma parte del discurso sindical, ya no se pone en tela de juicio la participación de la mujer en los sindicatos. Sin embargo, aun cuando la participación de la mujer en los sindicatos es mayor, ello no importa la mayor presencia de mujeres, especialmente en los puestos de decisión y poder, que siguen acaparados por los hombres. Los estudiosos del tema consideran que ya no basta con contabilizar cuántas mujeres hay en el sindicato; ahora es preciso que la organización sindical adopte la transversalidad de género. Ello exige poner la atención en el alcance de la igualdad de oportunidades en el ámbito sindical y analizar si ha logrado imponerse en la práctica y en el discurso sindical. Finalmente y a modo de conclusión, la igualdad de oportunidades entre géneros encuentra importantes dificultades en el ámbito sindical. Aun así vale la pena actuar a favor de la igualdad de las mujeres en el mundo sindical, atendiendo no sólo a las condiciones laborales, sino también a las condiciones de vida cotidiana. ●

Orgullo y satisfacción para la provincia de Corrientes y el litoral



El chamamé patrimonio cultural inmaterial de la humanidad

El chamamé, la danza folclórica por excelencia del litoral argentino, fue declarado Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad. Este patrimonio cultural o "patrimonio vivo", como también se lo conoce, está constituido por saberes, tradiciones y prácticas transmitidos de generación en generación por una comunidad y que forman parte de su acervo cultural.

De esta manera, la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) reconoció el valor de esta expresión de la música popular de nuestro país.

La propuesta surgió de una iniciativa del Ministerio de Cultura de la Nación, la Comisión Argentina de Cooperación con la UNESCO, la Cancillería Argentina y el Gobierno de la Provincia de Corrientes y reviste un gran estímulo para la difusión de un bien cultural de profunda raigambre en nuestro pueblo.

El chamamé, se suma entonces a los otros dos bienes culturales de nuestro país que habían logrado esa distinción: el tango y el fileteado porteño.

Desde Potencia le hacemos llegar un fuerte sapucay a los pueblos de Corrientes y el nordeste argentino. ●



El Gobernador de la provincia de Corrientes, Gustavo Valdés, recibió la noticia del reconocimiento en el Teatro Juan de Vera.

Cursos de Formación Sindical

Una importante herramienta para el fortalecimiento de nuestros dirigentes y afiliados

En el marco de las permanentes transformaciones que se producen en el mundo laboral, que durante el año 2020 se incrementaron con motivo del impacto de la pandemia, la capacitación de los cuadros sindicales requiere de una actualización constante de los conocimientos de los afiliados y dirigentes sindicales. En este contexto, la Comisión Directiva Central de APJAE, firmó un nuevo convenio con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social destinado a mejorar la calidad de representación en momentos de los constantes procesos de cambios que estamos transitando. El Secretario General de APAJE, Norberto Manzano, suscribió un acuerdo con el MTEySS con el objetivo de dotar

a los delegados de las herramientas destinadas a mejorar su desempeño en la actividad gremial y de esta manera optimizar el cumplimiento de los objetivos de la Asociación de protección de los derechos de los trabajadores. Las dificultades impuestas por la pandemia de la Covid-19, lejos de impedir la realización de los cursos, constituyeron un desafío que nos enfrentaron a la necesidad de incorporar de manera definitiva todos los avances tecnológicos disponibles para continuar con las actividades. El curso, que se desarrolló a través de una plataforma virtual, fue implementado a través de la Secretaría de Prensa y Capacitación, a cargo de Analía Filippini, y contó con el apoyo técnico del Coordinador de Apoyo a la Formación Sindical del MTEySS, Guillermo Ortolano. ●

CICLO DE FORMACIÓN SINDICAL 2020

● CICLO INTERMEDIO

- Nuevas Formas de Comunicación

Capacitador: Periodista Juan Luis Bruno

Miércoles 30/09 de 17 a 18:30hs.

ID de reunión: 824 7521

Código de acceso: 976122

- Seguridad e Higiene en el Trabajo

Capacitador: Lic. Sebastián Astorino

Miércoles 14/10 de 17 a 18:30hs.

ID de reunión: 616 223 813

Código de acceso: 221456

- Teletrabajo

Capacitador: Lic. Verónica Funes

Miércoles 28/10 de 17 a 18:30hs.

ID de reunión: 814 275 247

Código de acceso: 91095



Los tres niveles se dividieron en tres ciclos:

Ciclo Inicial

- Ley de Asociaciones sindicales
- Introducción a la Negociación colectiva
- Historia del movimiento obrero argentino o historia sectorial
- Convenio colectivo
- El rol del Delegado sindical en su ámbito
- Violencia laboral

Ciclo Intermedio

- Ley de Contrato de Trabajo
- Comunicación
- Técnicas de negociación
- Seguridad y Riesgos del Trabajo
- Sistemas de salud solidario
- Teletrabajo

Ciclo Avanzado

- Liderazgo
- Transformaciones económicas en el mundo del Trabajo
- Nuevas herramientas de la comunicación
- Planificación y gestión sindical
- Economía

Temas de Energía

Confiablez de los Sistemas de Control y Comunicaciones en Sistemas Eléctricos de Potencia



El Ing. **Carlos Alberto Di Palma** es responsable del área de Comunicaciones de la empresa TRANELSA S.A., ex docente en las carreras de grado de las Universidades Nacionales de Buenos Aires (FIUBA) y La Plata (FIUNLP) y de la Universidad Politécnica Naval (ARA). Se desempeña además como docente de posgrado de IACRE-OEA, INECEL (Ecuador), TRANSACUE S.A., CIGRE Argentina, TRANELSA S.A., TRANSELECTRIC (Ecuador), TECHINT TEIC, Panamerican Energy, Empresa Eléctrica Quito (Ecuador), Ente Binacional Salto Grande (Uruguay, Argentina), COPIME-CIGRE. Es autor de numerosas publicaciones y ha participado de grupos de investigación y estudio y ejecutado proyectos sobre temas de su área profesional.



INTRODUCCIÓN

Es imprescindible considerar todos los conceptos necesarios para incrementar sustancialmente las figuras de Confiabilidad (Ri) de los Sistemas de Control y Comunicaciones, utilizados en Grandes Redes Eléctricas de Alta Tensión.

Estos Sistemas deberán contar con una extremadamente baja probabilidad de fallas (Indisponibilidad UAi reducida), por lo cual todas las etapas involucradas desde el diseño hasta la puesta en servicio de los Sistemas, deben ser cuidadosamente analizadas.

El objetivo de los sistemas de control y comunicaciones (y otros afines como teleprotección, automatismos, etc.) deben lograr baja probabilidad de fallas mediante proyectos e ingeniería de detalle acordes a los objetivos:

- 1) en las funciones de misión crítica debiera no prevalecer la predicción de una falla, sino que **esa falla no se produzca** (y en caso de producirse, que la falla no sea catastrófica)
- 2) lograr la **extensión de vida útil** de los equipos y sistemas, lo cual **haga no imprescindible el reemplazo de equipamiento** por obsolescencia y/o adicionado de otro equipamiento.

CARACTERÍSTICAS DE DESEMPEÑO

Al realizarse el proyecto, diseño y previsiones de los nuevos sistemas deberán tenerse en cuenta características que aseguren la máxima confiabilidad mediante:

- a) **Flexibilidad:** debiendo los sistemas ser capaces de adecuarse en forma rápida a los cambios y reconfiguraciones que serán necesarios en el futuro.
- b) **Crecimiento:** debiendo tener la posibilidad de agregado de nuevos accesos y crecimiento futuro, sin reemplazo del equipamiento de base.
- c) **Escalabilidad:** con la posibilidad de migración hacia procesadores de mayor jerarquía y/o esquemas de configuración redundantes.
- d) **Menor costo total:** decidiendo la utilización de sistemas de mayor confiabilidad, menor mantenimiento, uso del gestionamiento remoto (NMS), etc.

- e) **Seguridad:** buscando evitar pérdida del Sistema, aun permitiendo el funcionamiento degradado antes que la pérdida total del Sistema.
 - f) **Experiencia de uso:** de forma tal que se disponga de un diseño y uso industrial, dentro de la faja de seguridad:
 - que cuente con tiempo de uso comprobado, pero además
 - que no constituya un diseño de tecnología de antigua generación de carga de los CPUs, y considerándolos:
 - para condiciones normal y de alta actividad, y además
 - previendo la capacidad de reserva para uso futuro.
 - g) **Confiabilidad:** minimización de efecto de errores en los datos aun en caso de no ser detectados y/o corregidos los mismos. Mínima probabilidad de bit errados (BER) y/o mensajes errados (PER).
 - h) **Mantenimiento reducido:** mediante métodos y recursos que minimicen los traslados a emplazamientos.
 - i) **Transparencia:** asegurando sean compatible con los sistemas a los cuales se intervencarán (existentes; de otros proveedores; etc).
 - k) **Carga de procesadores:** realizando análisis de carga de los CPUs, y considerándolos:
 - para condiciones normal y de alta actividad, y además;
 - previendo la capacidad de reserva para uso futuro;
 - previendo la capacidad de reserva para uso futuro.
 - l) **Precisión:** previendo la cantidad de bits necesarios para transmitir diferente tipo de información, según jerarquía e importancia.
 - m) **Reemplazo de módulos:** el sistema deberá contar con función ADR de reemplazo automático de dispositivos, de forma tal que, al retirar un módulo dañado y reponerlo por otro, el procesador pueda bajar automáticamente la configuración del nuevo módulo.
- El objetivo será obtener:
- capacidad de transmisión de información suficiente acorde a lo requerido por el sistema de Alta Tensión;
 - operación en tiempo real;

- transmisión de la información estable, en el contexto de condiciones favorables y adversas;
- obtención de alta calidad (QoS) de los servicios a ser transmitidos;
- mínimo costo de implementación de los sistemas (CAPEX), y ello con máxima prestación.

TRATAMIENTO DE CONTRADICCIONES

Es importante la forma de considerar ciertos requerimientos contradictorios, y adecuarlos al proyecto y diseño particular que se trate.

Dentro de los conceptos que pueden contraponerse, se encuentran:

- Seguridad y Disponibilidad (funciones de teleprotección).
- Vida útil extensa y adaptabilidad a los cambios y reconfiguraciones que se producirán.
- Tecnología con soluciones actuales, pero aun no debidamente comprobadas.
- Normalización para ajuste a parámetros internacionales y flexibilidad para insertarse en las particularidades de cada Agente del Mercado Eléctrico (MEM).
- Tercerización de servicios en comparación con que sea propio del Agente Eléctrico, habida cuenta que el desempeño y utilización dentro del Sistema de Potencia será a muy largo plazo mientras que el tiempo de permanencia de los Prestadores no es tan extenso.
- Particularidades de las prestaciones exigidas dentro del MEM según regulaciones del Ente Administrador del Mercado (Cammesa), en contraste con el tipo de prestaciones de otros servicios (carriers de datos, etc.)
- Aplicación de normas internacionales para ambientes de alta tensión (IEC, UIT-T, Cigre, etc.) en comparación con normas particulares de otros países, normas para procesos industriales, etc.
- Utilización de protocolos de comunicación abiertos y/o de libre uso internacional, en contraste con protocolos cerrados propietarios (fabricantes).

INCREMENTO DE DESEMPEÑO

Se logrará un mayor desempeño, teniendo en cuenta mínimamente los aspectos que continúan:

A) Respeto de proyectos

Debe efectuarse el desarrollo del proyecto basado en las efectivas necesidades del Agente Eléctrico con clara identificación de las claves que lo definen.

Es necesario la definición y confección de Memorias Descriptivas conteniendo los principales conceptos y Bases, así como describiendo el funcionamiento esperado de los Sistemas.

Ello permitirá la realización del Proyecto (Ingeniería Básica del Proyecto) particular del Sistema que se trate, lo que incluye:

- memorias de cálculo
- planos de cada Sistema así como de los Subsistemas que lo integren
- confección de las especificaciones técnicas particulares que serán aplicables a los Sistemas y al equipamiento que lo constituye
- realización de los planillas de datos garantizados (PDTG)

Toda la Ingeniería de Base deberá ser acordada por el Agente del MEM así como de otros Entes involucrados (Cammesa, ENRE, etc) según amerite.

Dentro de la ingeniería es fundamental incluir el desarrollo de los procedimientos de ensayos que se deberán prever y ejecutar tanto:

- previos a ensayos en fábrica (pre-FAT)
- recepción en fábrica (FAT)
- ensayos a la instalación (pre-SAT)
- ensayos de puesta en servicio (SAT)

Considerando que los procedimientos deberán incluir:

- dispositivos individuales
- terminales/equipos individuales
- subsistemas
- sistemas completos

B) Respeto de ingeniería de detalle

Debe efectuarse la realización del proyecto de detalle, lo cual incluirá mínimamente:

- detalle de todos y cada uno de los materiales involucrados (bill of material BOM)
- disposiciones del montaje de armarios, dispositivos, elementos individuales
- proceso de instalación de cables, interfazado entre equipos y servicios
- proceso de interconexionado, entre equipos propios y con equipos de Terceros.

CC) Respeto de las normas

Toda ingeniería deberá responder a normas/recomendaciones internacionales que sean aplicables para cada Sistema en su totalidad, así como para los dispositivos y equipos que lo integren.

Es recomendable el uso de normas internacionales que no pertenezcan a cierto país en particular, como aseguramiento de uniformidad e integración posterior, tanto entre equipos sean ellos existentes (legacy installations) o nuevos (de Terceros y/o futuras instalaciones).

Dentro de las normas convenientes de utilizar se encuentran:

- IEC
- UIT-T
- IEEE
- CIGRE

Adicionalmente, dado el área de sistemas eléctricos de potencia, se deberá cumplir con las Resoluciones del Organismo Regulador (ENRE) para asegurar el diseño de los Sistemas, así como:

- guías de diseño Transener (emitidas por ENRE)
- guías de diseño de ATTERA

ENSAYOS

Es imprescindible la ejecución de ensayos para asegurar el cumplimiento de las prestaciones de los Sistemas, así como de los equipos y elementos que los componen. De allí la importancia de las planillas de datos técnicos garantizados (PDTG) donde se encontrarán volcadas las características de cada uno de ellos. La secuencia de ensayos necesarios de efectuar es:

→ Ensayos de Tipo

Todo equipamiento deberá disponer de Ensayos de Tipo realizados previamente.

- en laboratorio externo y de prestigio
- en base a normas internacionales
- en fecha cercana
- a equipo de igual características (no similar)

El detalle de su procedimiento se clarifica en cada norma a lo que responda el equipamiento

→ Ensayos pre-FAT (al equipamiento)

Constituyen ensayos de rutina (internos del fabricante, con o sin supervisión del Agente Eléctrico) para testeo y configuración de los sistemas y subsistemas, acorde con el proyecto que lo ha generado

→ Ensayos FAT (al equipamiento)

Deben efectuarse preferentemente a la totalidad de equipos, dispositivos y elementos que compondrán el suministro:

- dando cumplimiento a las especificaciones del proyecto específico
- no realizando ensayos genéricos

→ Ensayos FAT (staging)

Realizados al Sistema completo en condiciones simuladas, dando cumplimiento a las especificaciones del proyecto de Sistemas específico que se haya generado

>> **no realizando ensayos genéricos, sino específicos para la provisión** <<

→ Ensayos pre-SAT (a la instalación)

Durante todo el proceso de montaje, instalación, cableados, conexiones, etc, se deberán realizar ensayos en forma continuada, parcial, acorde con el avance de la obra.

→ Ensayos SAT

Realizados a la totalidad de equipos, dispositivos y elementos que componen el suministro, en condiciones reales de instalación y operación, lo que implica:



- reiteración de los protocolos de ensayos FAT, acorde a instalaciones en condiciones reales de operación;
- con más los ensayos particulares de la obra y la instalación específica;
- con más las adecuaciones que ameritarán debido al tiempo y criterios que han transcurrido entre el periodo FAT y el periodo SAT.

Ello involucra:

- Ensayos de puesta en servicio a cada SubSistema, realizados al conjunto de equipos y elementos que conforman cada subsistema, en condiciones reales de operación
- Ensayos de puesta en servicio de Sistemas integrados, realizados a cada subsistema integrado con otros subsistemas a los que asiste y/o se vincula:
 - protecciones con equipo electromecánico de playa
 - IED de protecciones con teleprotección (TP)
 - redes (networking) con IEDs
 - teleprotección con comunicaciones
 - telefonía con comunicaciones
 - telefonía con Red telefónica del Ente (Transportista, Generador, etc)

- telecontrol con equipamiento electromecánico de playa maniobras
- telecontrol con centro de control (remoto)
- otros

→ **Período de marcha industrial** Realizado durante un periodo de 60 días, verificando online el grado de prestación especificado por el proyecto y que ha sido comprobado durante los ensayos en sitio SAT

→ Recepción provisoria del Sistema (HITO)

Habiendo transcurrido el periodo de marcha industrial del Sistema, puede realizarse la recepción provisoria de los mismos, a partir de lo cual comienza a transcurrir el periodo de garantía (dos años, etc) Durante este periodo de garantía, es fundamental que se encuentre operativo el Sistema de Gestionamiento Remoto (NMS) de los Sistemas, para comprobar en forma continuada y permanente, la calidad del servicio a que debe responder.

→ **Ensayos del final periodo garantía** A cada subsistema al finalizar el periodo de garantía de las obras, y previo a la recepción definitiva de las mismas, deberá verificarse el eventual apartamiento respecto de los valores relevados durante la puesta en servicio, y que significan degradación

del Sistema (más allá de su desempeño inicial)

→ Recepción definitiva del sistema (HITO)

Finalizado el periodo de garantía y aprobados los ensayos finales, podrá emitirse la recepción definitiva de los sistemas, quedando la operación y mantenimiento de ellos a cargo del Ente propietario de los Sistemas.

VERIFICACIÓN DE INDISPONIBILIDAD

a) Disponibilidad

Se entiende por Disponibilidad (Ai) el porcentaje del tiempo que los sistemas de control, y de comunicaciones, cumplen con las funciones que le son aplicables. Ello implica que pueda acontecer:

- el sistema falla en comunicar cierta información por un periodo breve debido a disturbios, pero regresa al estado normal, lo cual implica una **afectación menor de los valores de Disponibilidad**
- el sistema falla en comunicar cierta información debido a fallas en hardware/software, y demanda n-horas en ser reparado, lo cual implica una **afectación mayor de los valores de Ai**

Durante el proceso de verificación de los valores de Disponibilidad:

$$\{ U_{Ai} = (1 - Ai) \}$$

deberá concluirse solamente cuando se logre la correcta y completa operación, en forma continuada y permanente, de todas y cada una de las funciones críticas de los sistemas. Es muy importante el discernimiento de condición de degradación de los Sistemas, pero que ello no implique una caída/pérdida del servicio.

>> **Deberán clarificarse las condiciones para que los sistemas sean considerados como "Indisponible"**

<<

Debiendo considerarse en los valores de tiempo medio a reparación (MTTR) la totalidad de previsiones y criterios, como son los tiempos de traslados, la existencia de lote de repuestos, etc

b) Ensayos

Los ensayos de desempeño de Disponibilidad pueden realizarse según normas MIL-STD (Reliability testing for engineering development), donde típicamente la medición se realiza:

- Disponibilidad: (1- tiempo no disponible/período observación).
- Verificación: 1500hs en tres periodos de 500hs c/u.
- Funciones a registrar, exclusivamente las de misión crítica.

Cuando las fallas se repiten en una determinada instalación, ello implica descalificar/deshabilitar la particular instalación, y consecuentemente no tener en cuenta sucesivas fallas hasta tanto se determine el motivo de la falla (análisis mediante el Sistema de Gestionamiento NMS). Las fallas que deben considerarse son las estrictamente propias del módulo/placa de un equipo, y no incluir aquellas fallas que sean consecuencias de un mal-función de otras áreas, así como tampoco incluir fallas que se generen externamente y afecten al módulo en cuestión:

>> **la falla de un componente significa la falta de habilidad para transmitir/enviar/cumplir con su función específica**<<

Durante el periodo de garantía, en caso de producirse contingencia de falla, deberá restablecerse el servicio

y ser aceptado solamente cuando se logre la correcta y completa operación del Sistema.

Para que ello se cumpla, deberá verificarse:

>> **Durante n-periodos de m-horas, cumplir horas de funcionamiento sin fallas (funciones críticas)** <<

Dentro de las consideraciones es fundamental tener en cuenta que dentro de los valores de MTTR previstos en

los cálculos de Indisponibilidad, se debiera incluir:

- tiempo de alerta de la falla
- grupo de tareas predisuesto y con instrumental disponible las 24hs
- tiempo de traslado al emplazamiento
- disponer de lote de repuestos de plena accesibilidad
- habilitación para acceder a equipos (password, etc)
- programas de troubleshooting para rápida localización
- procedimiento de pruebas para restitución del servicio (post-falla)

Es de suma importancia la asistencia del Sistema de Gestionamiento Remoto (NMS) para facilitar:

- emplazamiento del equipo
- ubicación de falla en placa del equipo
- clarificar tipo de falla
- registro de lo acontecido (fecha, hora, consecuencias, etc)
- apoyo en el restablecimiento

>> **Se considerará restablecido el Sistema (after-failure) solamente cuando se logre la correcta y completa operación, en forma continuada y permanente, de todas y cada una de las funciones críticas del Sistema** <<

MANTENIMIENTO PREDICTIVO

Dentro de la operación de los sistemas eléctricos de potencia, es fundamental evitar las fallas críticas en el desempeño de los sistemas de control y comunicaciones, por lo cual es necesario evidenciar paula-

tina y adelantadamente la degradación de los sistemas, que se evidenciarán por los parámetros intrínsecos a cada sistema, como ser:

- incremento en la tasa de error (BER)
- aumento de atenuación de fibras ópticas
- alarmas y eventos
- alteración de estados
- disparos erróneos
- otros

Es necesario realizar un diagnóstico precoz de fallas, el cual debe ser detectado mediante el monitoreo y supervisión continua a través del Sistema de Gestión Remota que deberá poseer cada uno de los sistemas de Control y de Comunicaciones.

Lograr un mantenimiento predictivo confiable implica los procesos:

- supervisión constante de cada sistema para temprana detección de degradación en el desempeño
- medición continuada de parámetros determinantes de los sistemas, cables, y otros, para conocimiento de la permanencia o no, de los parámetros dentro de los valores referenciales inicialmente relevados durante la puesta en servicio
- durante el proceso de falla:
 - conmutación al sistemas de control de respaldo
 - conmutación al sistema de comunicaciones de respaldo
 - conmutación a otras fibras del cable óptico
 - inversión en la transmisión de datos dentro del anillo
- restablecimiento de la operación normal luego de la reparación, con nueva parametrización de los equipos
- análisis de la "falla" para futuras acciones preventivas y/o correctivas

Es necesario aumentar la Calidad de Servicio (QoS) mediante los objetivos:

- reducción de fallas catastróficas y minimización de reemplazos de módulos y partes
- reducción de tiempo fuera de servicio (minimizando Indispo-

nibilidad)

- incremento de la efectiva vida útil del equipos y sistemas
 - reducción de costos de mantenimiento (OPex) por reparaciones mínimas
- Un punto importante a considerar en la Confiabilidad de los equipos, es la inspección del comportamiento de su tasa de fallas. Como es conocido, una vez instalado el equipamiento, iniciará un desempeño con una curva de tasa de fallas:
- En la primera región de alta tasa de fallas, donde la curva se amortizará rápidamente.
 - En funcionamiento normal, el equipamiento poseerá una tasa de fallas aproximadamente constante y de bajo índice (lambda constante).
 - En la zona de obsolescencia, debería preverse el reemplazo o mantenimiento preventivo, siendo éste el punto a analizar cuidadosamente, para lo cual es fundamental contar con el Sistema de Gestionamiento Remoto (NMS).

CYBER SEGURIDAD

Dentro de las consideraciones de la operación y desempeño de los Sistemas de Control y Sistema de Comunicaciones, es que deberá incrementarse la seguridad de transmisión de datos (cyber security) para aumentar la Confiabilidad del tráfico de información, motivo de lo cual deben tomarse recaudos mínimos:

- Listado de control de accesos
- Encriptación del tráfico de paquetes (PSN) a nivel de servicio
- Métodos y procesos de autenticación
- Firewalls nivel Capa 2
- Otros

Es importante que el tráfico de información se realice en forma confiable y resistente/inmunidad, bajo:

- Acciones de agentes externos
- Manipulaciones internas que no han sido autorizadas
- Procesos erróneos de re-configuración
- Etc.

Por lo cual debe prepararse la infraestructura de seguridad que asegure:

- Prevención de ataques en protocolos de Capa 2
- Encriptación de datos de las

aplicaciones

- Autenticación de los datos en origen
- Integridad de los datos transmitidos

Es fundamental la encriptación de datos de paquetes, así como identificar aquellas conexiones no permitidas de Redes, para poder excluirlas (de ser necesario) y con ello incrementar la Confiabilidad de los Sistemas.

GESTIONAMIENTO REMOTO

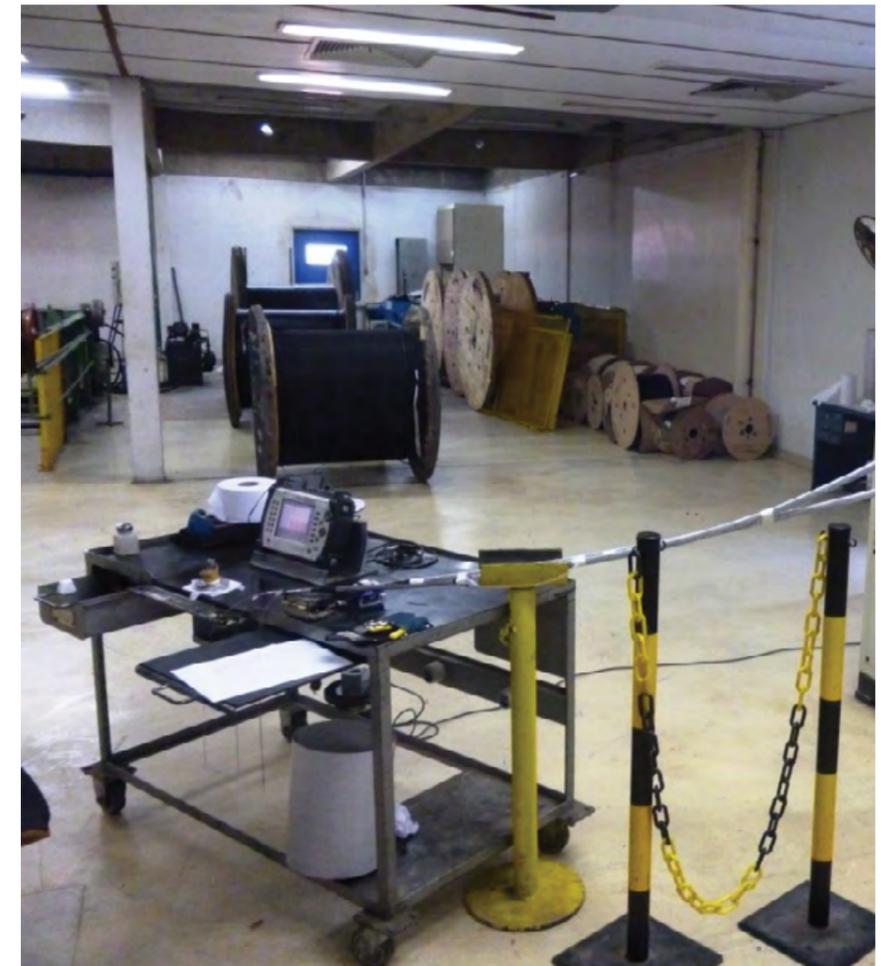
Tanto el Sistema de Control como el Sistema de Comunicaciones, es importante dispongan de sus propios Sistemas de Gestionamiento Remoto (NMS), tal que permita realizar la interrogación a distancia, la reconfiguración de sus parámetros, la gestión de los equipos y elementos, etc. Constituyendo una

herramienta poderosa para incrementar la Confiabilidad de los sistemas.

Dentro de la configuración local y remota podrán ejecutarse:

- Selección de fuentes de sincronismo
- Elección de vías de enlace
- Selección de puertos de acceso
- Otras

El poder realizar el gestionamiento del tráfico de funciones, de la asignación de rutas, etc., en forma remota desde las oficinas O&M del Agente del Mercado MEM, mediante un Servidor que incluye los sistemas operativos, los programas de aplicación, el plano geo-referenciado, los despliegues gráficos en pantallas, y otras facilidades, asegurará en forma rápida y sin traslados a los emplazamientos, una rápida y predictiva acción, y consecuentemente aumentando la Confiabilidad de toda la Red de Alta Tensión. ●

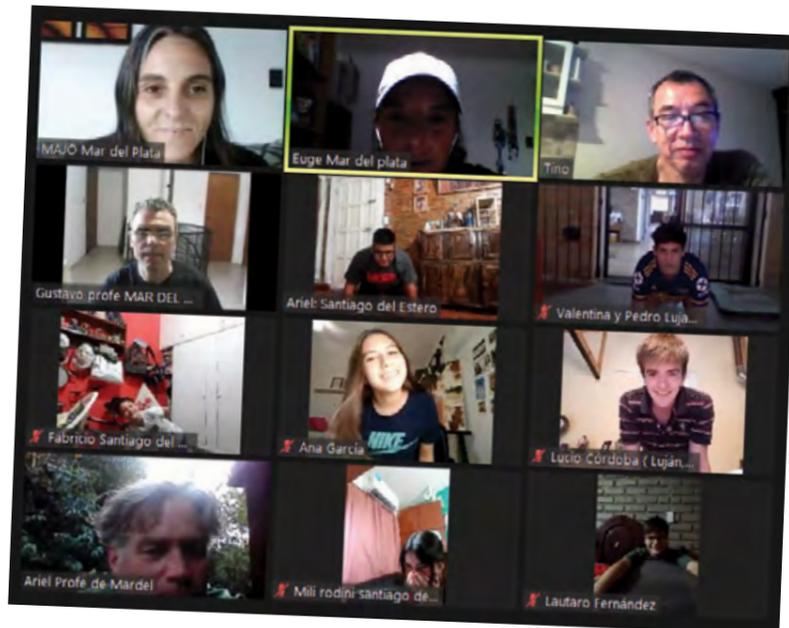


Estímulos Educativos

El viaje virtual

El recuerdo imperecedero de los viajes que cada año realizan los estudiantes con mejores promedios de la familia de APJAE de todo el país, tendrá para quienes resultaron premiados con el encuentro de 2020 el ingrediente de haberlo vivido de una manera especial.

Estos niños y jóvenes participaron del evento en el año en que vivimos en pandemia y por ser un reencuentro atípico, queremos compartir con ellos y sus familias la memoria del viaje virtual. ●



Otro orgullo del programa de APJAE

María Alejandra Cardozo fue durante años una participante habitual de los viajes con los que APJAE premia a los mejores alumnos. Desde que inició la escuela primaria y hasta el año 2016 sus logros académicos le permitieron participar de estos encuentros con los otros miembros de la familia gremial. María Alejandra, hija de Mary Brol, afiliada de la seccional Corrientes, estudió en la Universidad de la Cuenca del Plata y fue una de los tantos estudiantes a los que les tocó recibirse en pandemia. El 27 de julio de 2020 rindió su última materia vía zoom y el 20 de noviembre recibió formalmente el título de Licenciada en Nutrición a los 22 años. Su proyecto futuro es continuar formándose y ejercer su profesión en la provincia de Corrientes. Felicitamos a María Alejandra y a su familia por este logro. ●

Noticias previsionales

Reunión APJAE-ANSES

El día 11 de diciembre de 2020 tuvo lugar en las instalaciones de APJAE, una reunión entre el Secretario General, Norberto Manzano, y Nicolás Satini, Supervisor de la Dirección General de Prestaciones Centralizadas de ANSES, área donde tramitan las prestaciones de nuestros afiliados a través del convenio "Anses va a Tu Trabajo- APJAE". El Sr Norberto Manzano le transmitió su inquietud por la demora en las tramitaciones, principalmente en el Área de Trámites Complejos e inicio de expedientes nuevos a través del convenio.

La situación sanitaria por COVID 19 cambió la dinámica en los trámites, lo que provocó una reestructuración en las áreas de trabajo, según explicó el funcionario al Secretario General. Asimismo, informó que desde el mes de diciembre se normalizaba paulatinamente la recep-



El Secretario General, Norberto Manzano, se entrevistó con el funcionario de Anses, Nicolás Satini.

ción e inicio de tramites referidos a reajustes por Resolución MTEySS N° 170/10. También se abordó la posibilidad que, a través de los referentes de ANSES en las UDAL, se puedan otorgar turnos de atención preferencial. El señor Satini se puso a disposición del gremio y propuso hacer reuniones de seguimiento con los enlaces previsionales de ANSES y el gremio en forma periódica. ●



Por **Dra. Beatriz Torres**, asesora en temas previsionales de la secretaría de Previsión y Acción Social de APJAE.

Premios especiales para los mejores promedios

Entre las limitaciones que nos impuso el año 2020, hubo actividades muy entrañables de APJAE que no pudieron realizarse o, al menos, no de la manera en que se hacen en situaciones normales. Una de ellas, que es, además, una de las que ofrece un motivo de disfrute esperado todos los años, es el viaje con el que se premia a los hijos de la familia de APJAE que se destacaron por su rendimiento en el período escolar. Una de las tantas nuevas experiencias que realizamos fue el Viaje Virtual, durante el cual tratamos de suplir esos días especiales de expansión y festejo, con el mismo entusiasmo de siempre, pero a la distancia. Para compensar a los jóvenes destacados, la CDC, a través de la Secretaría de Previsión y Acción Social, dispuso un premio especial para los mejores promedios del año pasado que no pudieron realizar el viaje previsto. Se trata de una

Tablet, dispositivo ideal y muy necesario para estos tiempos de contacto virtual, que ya comenzó a distribuirse en las distintas seccionales. La primera entrega se realizó entre los hijos de los afiliados de la Cooperativa Eléctrica de Luján, que es parte de la seccional Capital Federal. Los premiados con promedios que superaron la calificación de 9 fueron Valentina Romero, Tiziano Fernández y Lucio Córdoba, quienes recibieron una Tablet mientras Pedro Romero, con un promedio de casi 9, recibió un Parlante JBL. Estuvieron presentes en la entrega, el Secretario General, Norberto Manzano; la Subsecretaria de Previsión y Acción Social, Claudia Rigo; el Secretario General de la Seccional Capital Federal, Horacio Parisi; y los afiliados de Luján, señores Córdoba, Simone y Fernández. ●



Claudia Rigo entregando las tablets con las que se premia a los mejores promedios.

Las seccionales de APJAE en pandemia

APJAE, como todo el país sufrió los efectos de la pandemia. Prácticamente de un día para otro el funcionamiento de nuestra institución se vio afectado por una situación inédita que llegó a paralizar gran parte de las actividades. Sin embargo, el impacto del virus y de las medidas que se adoptaron para protegerse, no fue uniforme en todo el país ni en cuanto a la intensidad del brote ni en los tiempos en los que se hizo sentir.

De un modo u otro, todos sentimos la crisis que produjo la expansión del virus en todos los ámbitos de nuestras vidas, pero de una manera desigual. Desigual, entonces, fue también el funcionamiento de APJAE a lo largo del año en las diferentes seccionales. En todas ellas hubo que adaptar las labores a la nueva situación, dar respuesta a las nuevas necesidades, aprender a trabajar protegiéndose y colaborando con la protección de los afiliados.

Así, mientras en algunas seccionales, incluso hubo posibilidad de encontrarse para festejar, en el mismo momento, en otras, los cuidados obligaban a reducir al mínimo las reuniones y a mantener los contactos a distancia.

Lo que se manifestó en todas las seccionales, sin embargo, fue la fuerza y la voluntad para seguir adelante, desde quienes estuvieron destinados a mantener los servicios esenciales hasta aquellos que desarrollan actividad administrativa. El reflejo de la actividad que se expone en estas páginas, tiene que ver, entonces, con esas diferencias regionales.

MISIONES

Cena de fin de año

El restaurante Tembiu Pora, en la ciudad de Eldorado, fue el ámbito en el que la Comisión Directiva de la Seccional Misiones se reunió para celebrar las fiestas de fin de año.



FORMOSA



El mes rosa en la seccional

Octubre es conocido por las organizaciones mundiales vinculadas a la salud como “el mes rosa”. Ha sido instituido por la Organización Mundial de la Salud como el mes en el que todos los años se dedica a crear conciencia sobre uno de los flagelos que más afectan a las mujeres en todos los países, el cáncer de mama. Se busca de esta manera sensibilizar a toda la población sobre la importancia de promover la detección temprana y el tratamiento adecuado a fin de prevenir la enfermedad y aumentar la supervivencia en este tipo de cáncer que es el que más afecta a las mujeres. Con la finalidad de difundir la promoción de los chequeos y las revisiones periódicas, la seccional Formosa se sumó a la campaña de lucha contra el cáncer de mama.

Celebración del Día de la Madre

También en el mes de octubre la seccional organizó una actividad destinada a agasajar a las madres. En la misma, la Comisión Directiva distribuyó regalos entre las afiliadas, que compartieron el encuentro.



CÓRDOBA

Continuando con las colaboraciones de los dirigentes de todo el país, les acercamos a nuestros lectores la colaboración del señor Pedro Pablo Nicolino, secretario general de la seccional Córdoba, quien a la descripción de la belleza del lugar en el que está ubicada la seccional, aporta una mirada sobre la situación por la que atraviesan en tiempos de pandemia.



La seccional Córdoba está situada en la ciudad de Almafuerde (Portal de Calamuchita), 100 km al sur de la ciudad de Córdoba Capital y a 115 km al norte de la ciudad de Río Cuarto.

En la ciudad de Almafuerde se encuentra el Dique Compensador Piedras Moras, construido por la ex Empresa Nacional de Agua y Energía Eléctrica, uno de los espejos de agua más limpios de la provincia de Córdoba, en el que sólo se pueden practicar deportes a vela y/o remos, buceo, windsurf,

etc. y está prohibido el uso de motores de todo tipo. Este hecho, ha transformado al lugar como uno de los puntos turísticos más visitados. Tanto es así que, a pesar del momento que vive el mundo entero por la pandemia del COVID 19, Almafuerde ha sido elegida por grandes inversores a un llamado a licitación pública por parte de la municipalidad para la explotación de sus costas y paradores conforme a los pliegos de licitación y obras a ejecutar.

No hay lugar a dudas del toque

mágico del sitio, día y noche los 365 días del año. La belleza de su Balneario Municipal, situado a orillas del Río Calamuchita, sumado al paisaje de grandes arboledas y con una nutrida oferta de servicios: espectaculares asadores, camping con agua caliente y fría y todos los servicios necesarios para hacer de este lugar de belleza total un espacio ideal para descansar mientras se disfruta de todo su entorno. Atardeceres de ensueño, playas de arena natural debido a que el vaso de embalse del dique está totalmente rodeado de lomadas de arena, atraen a turistas de la provincia y de todo el país e incluso internacionales, que también los hay, y que encuentran en Almafuerde el paraíso terrenal al que se puede visitar en cualquier momento del año.

Nosotros como seccional seguimos trabajando muy limitados, a tal punto que, como modo de ser responsables ante este hecho que afecta a toda la ciudadanía a nivel mundial y no siendo nuestra ciudad ajena a esta situación, hemos trasladado prácticamente la oficina seccional, a mi domicilio particular. Somos conscientes de la importancia de tomar todas las medidas del caso y cuidarnos al máximo hasta que esta situación cambie o mejore, y es muy probable que haya un antes y un después al que tendremos que adaptarnos.



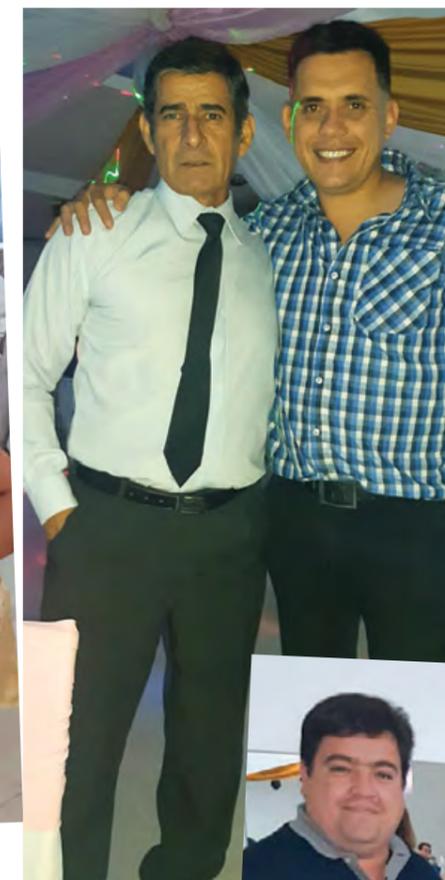
LA RIOJA

Celebración de fin de año

Entre las limitaciones que la pandemia puso a la mayor parte de las actividades que desarrollábamos normalmente, las fiestas fueron las más afectadas por la necesidad de mantener las medidas de distanciamiento social.

En este marco, siguiendo los cuidados propios de la situación actual, la seccional La Rioja realizó un encuentro el domingo 13 de diciembre en el Salón de Fiestas Las Palmeras entre las 22 hs y las 12 de la noche.

De esta manera, el secretario general de la seccional, señor José Barón, junto a los dirigentes y afiliados y de la CDS despidieron un año que nos puso a prueba y unidos se preparan para recibir el 2021 con todas las esperanzas de transitar un año mejor.



MENDOZA

Con las precauciones propias de los tiempos en los que vivimos, la seccional pudo disfrutar de la reunión con los amigos y compañeros durante la celebración de las fiestas de fin de año. Los dirigentes y afiliados se encontraron para compartir un momento de sana alegría. Los afiliados, además, recibieron las tradicionales cajas navideñas.



CORRIENTES

Celebración de fin de año

Las diferentes delegaciones de la seccional mantuvieron sus actividades durante los últimos meses. Con motivo de las fiestas de fin de año, dirigentes nacionales y seccionales hicieron entregas de cajas con productos navideños a los afiliados.



Corrientes Capital



Ituzaingó

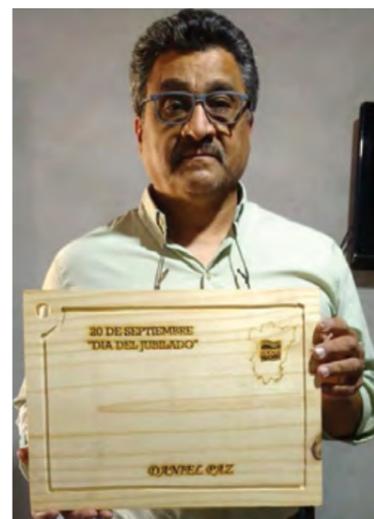
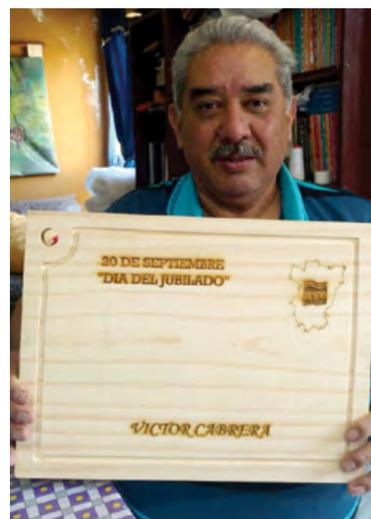


Resistencia

TUCUMÁN

Fiesta de los jubilados de APJAE

Con motivo de la celebración del Día de los Jubilados, el pasado 20 de septiembre, la Comisión Directiva de la seccional Tucumán, hizo entrega a los trabajadores jubilados afiliados de un presente como reconocimiento por la labor desarrollada durante su actividad laboral. La entrega de una tablita conmemorativa se realizó siguiendo los cuidados propios de la situación de aislamiento que este año no permitió que se llevaran a cabo las fiestas y reuniones tradicionales.



Cumpleaños de los afiliados

Como ya es habitual, la seccional festejó los cumpleaños de los afiliados, que fueron agasajados con tortas personalizadas y recibieron el saludo afectuoso del gremio.



OSJERA: Nuestra Obra Social en permanente crecimiento

Por Ing. Hugo René Beascochea
Secretario de Obra Social APJAE, Presidente OSJERA



Nos complace compartir con toda la familia de APJAE que, nuestra obra social OSJERA ha comenzado la construcción de un Centro Médico propio para atención ambulatoria en la Ciudad de Resistencia, Chaco.

Se trata de una inversión de más de 9 millones de pesos con un plazo estimado de ejecución de 6 meses, que posicionará a nuestra obra social en un lugar de mucha mayor relevancia en la región. La obra comprende consultorios externos a ejecutarse en dos plantas, con los locales anexos necesarios para su funcionamiento como Centro de Salud. Desde APJAE saludamos esta nueva concreción de nuestra Obra Social que, como todas, tiene la finalidad última de otorgar más y mejores beneficios a nuestros afiliados, ya que este emprendimiento contribuye al crecimiento de la organización independientemente de su localización geográfica. •



Avanzan las obras de construcción del Centro Médico propio en Resistencia.



Doctor en casa cumple un año desde su lanzamiento el 1° de marzo.

Su estreno vino aparejado con la eclosión de una pandemia que paralizó al mundo entero.

Si antes de la pandemia, **Doctor en casa**, se presentaba como una opción innovadora, hoy se vuelve imprescindible.

Sencillamente, porque a través de una video llamada tenés a tu disposición un/a médico/a al cual le podés hacer cualquier consulta, exactamente igual que en un consultorio, pero desde tu casa, sin tener que trasladarte y sin esa sensación de vulnerabilidad que sentís cuando salís de tu casa porque no te queda otra. Sabido es el riesgo que conlleva la simple salida de casa, dado que enfrentamos un virus tremendamente contagioso.

Por eso, desde Osjera, seguimos creando opciones para que nada justifique que te expongas al riesgo innecesario de salir de casa, además de fortalecer nuestro tradicional servicio de **Urgencias 24hs.**

Y porque en definitiva, y como siempre, nuestro compromiso y finalidad sigue siendo jerarquizar tu salud y la de tu familia.

www.osjera.com.ar

0 810 333 0251

de 9 a 17 hs.

Las ventajas de contar con Doctor en casa

El Chamamé

Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad



EL GOBERNADOR DE CORRIENTES, GUSTAVO VALDÉS, IMPULSÓ LA PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA ANTE LA UNESCO.