

E.E.S.O. N° 259 “Juan Vicente Gimenez”



5° A

Orientación en Contextos Laborales

Trabajo, empleo y mercado de trabajo

1.1 - Concepto de Trabajo

El concepto de trabajo puede ser abordado desde distintas disciplinas y distintos enfoques. En esta materia abordaremos el concepto desde una perspectiva que comprende al trabajo como actividad individual y social de las personas.

1.1.1 - Definiciones de «Trabajo». El Trabajo como espacio social de formación de identidades y su papel en la construcción de la sociedad y de las relaciones sociales

A continuación, exponemos algunas definiciones propuestas por Finocchio y Gojman:

«*Trabajo* es toda forma de actividad que permite transformar la naturaleza en bienes y servicios útiles y crear relaciones interpersonales y sociales más ricas.»

«*Trabajo* es la actividad social mediante la cual el hombre (fuerza de trabajo), con ayuda de las herramientas y condiciones materiales indispensables (medios de trabajo), transforma los objetos de trabajo (materia prima o bruta) con el fin de satisfacer sus necesidades de conservación y reproducción.»

FINOCCHIO, Silvia y GOJMAN, Silvia. «El trabajo entre sueños, incertidumbres y realidades». En: AISENBERG, Beatriz y ALDEROQUI, Silvia. *Didáctica de las Ciencias Sociales II. Teorías con prácticas*. Buenos Aires: Paidós: 1998

Ninguna de estas dos definiciones parece ser lo suficientemente adecuada para comprender la dimensión laboral de las sociedades modernas, en las cuales el trabajo se ha constituido en un medio de integración social. Limitar la noción de trabajo a la posibilidad de subsistencia presupone reducir a las personas a una primaria condición de ser natural y, a sus capacidades, a un factor de producción.

El concepto de trabajo debe incluir la consideración de las personas como *sujetos* y todas sus necesidades posibles de ser satisfechas, teniendo en cuenta las condiciones económicas y culturales del momento: la mera sobrevivencia no da cuenta de una vida verdaderamente humana.

Por otra parte, aproximarse desde esta mirada a las condiciones actuales del trabajo, permite comprender relaciones de poder y situaciones de injusticia, marginación y pobreza.

La palabra «**trabajo**» solemos usarla en la vida cotidiana, imprimiéndole diversos significados. Nos referimos a una **ocupación** que goza de una remuneración, pero también a aquellas actividades que no se les da una valoración económica, como podría ser el trabajo doméstico.

A veces también asociamos esta noción a un **espacio físico** cuando decimos, por ejemplo, «me voy al trabajo» o «estoy en la oficina».

En otras oportunidades hablamos del trabajo como la **obra producida** por una persona. Por ejemplo, decimos que alguien hizo un buen trabajo, una vez que finalizó algo: reparar una computadora, construir una pared, ordenar la casa.

A veces se equipara trabajo con una **actividad intelectual**, como cuando alguien afirma trabajar en un proyecto de investigación; o referido a una **actividad física**, cuando un profesor nos dice «buen trabajo», tras ejercitarnos en el gimnasio. Vemos entonces que este concepto implica una **acción o un conjunto de acciones que crean o transforman algo**. Nos da una idea de un **proceso**, algo que implicó un tiempo determinado.

Se suele identificar al **trabajo** con aquellas **actividades socialmente valoradas y legitimadas**, como las labores del docente, el médico, arquitecto, etc. Quedarían fuera del mismo las actividades ilícitas como vender drogas, traficar armas, robar.

Asimismo, la palabra es usada para referirse a que alguien «tiene» trabajo y se valora como **algo preciado por la sociedad**, sobre todo en tiempos de crisis socioeconómicas. La categoría se la asocia a la identidad de la persona y a su pertenencia en la sociedad. De esta forma, las y los trabajadores constituyen una de las clases fundamentales de los tiempos actuales: la **clase obrera**, también llamada proletaria.

Una precisión mayor podría realizarse entre las categorías de trabajo y empleo. Si entendemos que «trabajo» admite distintos usos y significados, «**empleo**» implica una actividad enmarcada en el **mercado laboral** produciendo un bien o un servicio y que es remunerada con dinero.

Entonces, tratando de abarcar todas las dimensiones que implica el **trabajo** humano, podríamos definirlo como **conjunto de actividades que las personas realizan con la finalidad de lograr un objetivo**, que puede ser desde satisfacer la necesidad de la propia supervivencia hasta la satisfacción de necesidades económicas, culturales y de toda otra índole que implique la **dignidad humana**.

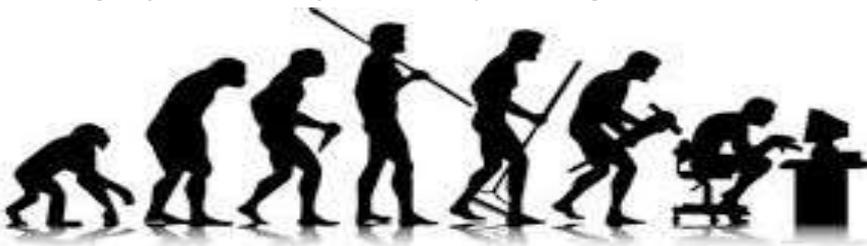
El mundo del trabajo: el trabajo como ámbito de dignidad humana y de realización personal. El trabajo es derecho humano así como la obligación social por excelencia, a través del cual, se da una relación ganar-ganar entre Estado y sociedad, ya que gracias a este, el ser humano encuentra un desarrollo pleno y asimismo, garantiza el establecimiento de una nación justa, fruto del esfuerzo de su población; por lo tanto, se requieren establecer las condiciones para que los gobiernos garanticen su protección, y que éste sea llevado a cabo de manera digna con una remuneración justa que permita el libre desarrollo psicosocial del ser humano.

La realización indica el cumplimiento de objetivo personal, la plenitud de sus capacidades como el ser vivo que es, hacer reales sus posibilidades como ser humano. También tiene que ver con hallazgo del sentido de su existencia, de forma que su sistema emocional considere con satisfacción su vida. Para todo ello el trabajo es imprescindible al hombre.

Es trabajo también es conseguir hacer realidad su imaginación. Los sueños del hombre abarcan desde la mera supervivencia, una vida más fácil, una convivencia, un crecimiento, una organización que le permita alcanzar metas que como individuo no puede. Cada cultura, cada realización del hombre ha sido lograda por el trabajo de los hombres y mujeres que han participado en ella.

El trabajo humano tiene un valor ético, el cual está vinculado completa y directamente al hecho de que quien lo lleva a cabo es una persona, un sujeto consciente y libre, es decir, un sujeto que decide por sí mismo. Se debe dar, o recuperar a la palabra "trabajo" todo su sentido humano y personal; de tal manera que insistamos que el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona. Las fuentes de la dignidad del trabajo deben buscarse principalmente no en su dimensión objetiva sino en su dimensión subjetiva.

1.1.2 - Origen y distintas etapas del trabajo a lo largo de la Historia



Desde que los seres humanos existimos como especie, hemos necesitado **agruparnos para poder sobrevivir**. Primero lo hemos hecho en **grupos** más pequeños, para luego formar otros más numerosos y complejos. Pero siempre, desde nuestros orígenes como especie, hemos precisado los recursos que la **naturaleza** nos ofrecía. La carroña primero, luego la caza, pesca y recolección de frutos, nos permitió conseguir alimentos. Las cuevas, o los refugios que se construían espontáneamente, nos proveían el calor del hogar.

En las sociedades **paleolíticas**, el trabajo **cooperativo** y **colaborativo** era la forma de transformar la naturaleza. Aquello se vio facilitado con la progresiva invención y elaboración de herramientas hechas en piedra o hueso. No había allí una contraprestación económica. El trabajo se hacía de forma organizada, colaborativamente, y se distribuían las diversas tareas.

Con el **Neolítico**, los seres humanos dejaron de depender de lo que la naturaleza los proveía y empezaron, con la agricultura y ganadería, a **producir** sus propios alimentos. Allí comenzó un proceso de **especialización y organización del trabajo** a partir de la **división de tareas**: mientras algunas personas se dedicaban a la agricultura o ganadería, otras realizaban distintas artesanías.

Con el descubrimiento de la agricultura y ganadería, las personas comenzaron a producir más de lo que necesitaban para subsistir. Por ello comenzaron a generar un **«excedente»**: los alimentos comenzaron a sobrar, lo que permitió que un sector de la población abandonara los trabajos productivos para especializarse en oficios. Unos pocos se dedicaron a la organización y administración de esos nuevos recursos. Así comenzó la **división del trabajo manual e intelectual**, que fue precedida, según Federico Engels, con una forma previa de dividir las tareas: el **reparto de labores entre varones y mujeres**.

Con la domesticación del ganado y de las plantas se fue desarrollando el **criterio de propiedad** sobre los rebaños, que pasaron al control de los jefes de familia. Según Engels, en algún momento de los tiempos prehistóricos los hombres buscaron modificar el sistema de herencia. De esta forma surgió la **familia patriarcal**, sometida al poder del jefe, quien tenía la voz de mando sobre la unidad familiar y luego sobre la tribu. Las mujeres eran intercambiadas para generar alianzas entre diversos grupos familiares.

El trabajo como esfuerzo, de forma constante, con horarios y dependencia jerárquica, comienza con la aparición de la agricultura. La naturaleza, en estas sociedades y estos tiempos, marcaba los ritmos de trabajo: las crecidas regulares del Nilo, por ejemplo, obligaban a los campesinos a realizar sus tareas en épocas de retirada de las aguas, donde las tierras tenían una fertilidad natural y el clima era propenso para la siembra.

Cuando se crearon los primeros **Estados**, el trabajo se repartió socialmente. Las sociedades siguieron siendo agrícolas, porque la mayoría de la población trabajaba en la agricultura y la ganadería. Pero aparecieron otros **grupos sociales** (comerciantes, artesanos, sacerdotes, soldados y gobernantes) y otras **diferencias de riqueza y poder**. Algunas personas no se dedicarían al trabajo de la tierra ni a la elaboración de objetos artesanales. Se ocuparían específicamente de las tareas de mando, organización, administración y control. Curiosamente, también se verían exentas del pago de tributos. Ese **«reparto social de tareas»** vino acompañado, además, por el surgimiento de la **esclavitud**. Quienes no podían pagar los tributos, o aquellos enemigos caídos en batalla, eran vendidos como esclavos. Perdían todo control sobre sus decisiones y todo tipo de autonomía, para ser considerados un objeto sin alma ni voluntad alguna.

Si bien la **esclavitud** existió durante miles de años, y aún hoy persiste aunque de forma clandestina, fue característica de la **Antigüedad**. Tanto para los griegos como para los romanos la economía se enriquecía gracias al trabajo de los esclavos, quienes se desempeñaban en el ámbito doméstico, en los talleres de los artesanos, en los campos, en las obras públicas, en los trabajos forzados como las minas, pero también en la educación y el comercio.

Durante la **Edad Media** (siglos V a XV), en Europa Occidental desapareció esa forma de sujeción. El trabajo tenía un valor de utilidad social ligado todavía a concepciones religiosas y morales tan importantes como el valor económico. Las clases sociales más pudientes estaban excluidas del orden del trabajo. La **relación de explotación** pasó a darse entre señores feudales (dueños de grandes extensiones de tierras) y campesinos. Entre ellos había un vínculo económico sin intercambio de dinero. Los campesinos no percibían un salario por su trabajo, hacían producir la tierra que el señor les daba, podían usar parte de la producción para sus propias necesidades, pero el resto debían entregarla al señor como tributo. Allí el trabajo era manual y familiar.

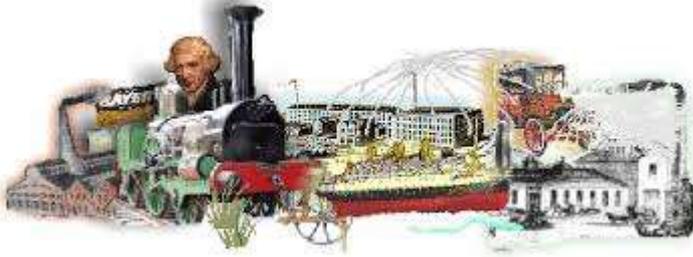
En el **siglo XII**, en las ciudades, comenzaron a surgir talleres artesanales de fabricación textil. Allí se dio una forma de trabajo basada en un régimen jerárquico, con maestros y aprendices.

En los campos continuó con el trabajo artesanal, con herramientas de fabricación simple en los pequeños talleres. Son formas preindustriales que serían desarrolladas y profundizadas siglos más tarde.

Las transformaciones políticas producidas en Europa a partir del **siglo XV** sentaron las bases para los cambios que se fueron produciendo en la sociedad. La apertura de las rutas comerciales, las invenciones científicas, ciclos agrícolas exitosos, la urbanización y el aumento de la población incrementaron la actividad económica y con ello la necesidad de modificar las formas existentes del trabajo hasta ese momento. Dentro de los campos surgió una forma de trabajo particular que algunos historiadores denominan **«Industria Rural a Domicilio»**.

En ella los campesinos recibían de un mercader, la materia prima (por ejemplo la lana) y la devolvían transformada (ej. en prendas) para que ese mismo comerciante las vendiera en las ciudades cada vez más pujantes. Son formas de organizar la producción previas a la Revolución Industrial.

La Revolución Industrial



La Revolución Industrial fue un proceso económico, social y político que comenzó en Europa hacia la segunda mitad del siglo XVIII. Si antiguamente la producción textil (fundamentalmente) se realizaba en el ámbito rural, la Revolución Industrial la vuelve a concentrar en las ciudades pero en un lugar en particular: la **fábrica**.

La Revolución Industrial reemplazó la tracción animal por la locomotora y el barco a vapor. Estas transformaciones en el mundo de la producción y la economía produjeron los **cambios** más significativos en las **relaciones y organización del trabajo**. La condición proletaria, obrera y asalariada se incorpora al tejido social. Su valor económico es plenamente reconocido en la sociedad y sobre él se funda una pertenencia social.

Los obreros/as de estos tiempos **carecían de garantías legales** y la retribución percibida era mínima y exigua, para invertir solo en consumos básicos. También era frecuente el cambio de lugar de trabajo y los descansos estaban condicionados a la producción. Los niños y las mujeres fueron los sectores más desprotegidos y sometidos a la explotación laboral.

Con la aparición del petróleo a fines del siglo XIX, la electricidad se convirtió en fuente de energía para poner en funcionamiento los motores, iluminar las ciudades y establecer otras formas de comunicación que hasta ese momento no existían, como el teléfono y el telégrafo.

El desplazamiento del trabajo manual continuó para empezar a reemplazar el trabajo del ser humano por la máquina.

Los **distintos procesos de lucha** hicieron que durante el siglo XX, la relación laboral entre patrones o empresarios y trabajadores o empleados, estuviera encuadrada bajo marcos regulatorios que permitieron el surgimiento de la **seguridad social**, vacaciones pagas, seguros, jubilación, sanciones para el trabajo infantil. Los derechos de los trabajadores surgen a través de procesos de luchas y movilizaciones, en muchos casos trágicas, para lograr su cumplimiento.

Después de la **Segunda Guerra Mundial** comienzan a registrarse cambios que operan en forma significativa. Las aplicaciones surgidas de la energía atómica, la automatización, las computadoras, el surgimiento de la red internet, cambian completamente las condiciones del trabajo y aparecen nuevas modalidades. En este período las relaciones laborales se enmarcan en la llamada **implicación responsable**, basadas en la **negociación individual** y en la **flexibilización laboral**, o sea la capacidad de las y los trabajadores para adecuarse a los cambios tecnológicos y la capacidad interna para cambiar de puestos de trabajo. También implicó la debilidad de las obligaciones legales por parte del empleador.

1.2 - El trabajo como empleo

Los apartados siguientes enfocan al trabajo como **empleo**, es decir como **actividad** enmarcada **en el mercado laboral**, produciendo un bien o un servicio, y que es **remunerada con dinero**.

Como forma de acercarnos al análisis del trabajo en esta dimensión, podemos citar palabras de la **OIT (Organización Internacional del Trabajo)**: «*La forma más eficaz de seguridad social sigue siendo el trabajo decente. Así pues, facilitar el acceso a las oportunidades de empleo debería convertirse en una orientación básica de las políticas integradas*» (OIT, 2011: 23).

1.2.1 – La plusvalía y el mercado de trabajo

Según Karl Marx, la **plusvalía** es la ganancia que produce un trabajador y que es apropiada por su patrón. Se obtiene a partir de la diferencia que se produce entre el costo de la fuerza de trabajo (salario) y la ganancia que obtiene el empresario, dueño o patrón, fruto de aquella producción.

Tradicionalmente, el concepto fue acuñado para describir la realidad europea de la segunda mitad del siglo XIX, que tenía una producción industrial cada vez más fuerte y una clase obrera cada vez más explotada, la cual no tenía más que su fuerza de trabajo y la vendía en el mercado. No obstante, se trata de un término que aún permanece vigente en las sociedades actuales, toda vez que forma parte del sistema capitalista.

La **plusvalía** y la noción de **mercado de trabajo** son componentes esenciales del **capitalismo**. Llamamos capitalismo a aquel sistema económico -que para algunos historiadores nace en el siglo XV y para otros hacia fines del XVIII- que se basa en la **propiedad privada de los medios de producción** (las tierras, las máquinas, los medios de transporte y las instalaciones) y en la existencia de un **mercado** donde se comercian bienes, servicios, productos y trabajos.

Un sector o clase social en este sistema es dueño de los medios de producción y del capital necesario para sostener los costos. Se trata de la **burguesía**. Este grupo, que nace hacia el siglo XII, fue creciendo en poder hasta controlar los Estados para fines del siglo XIX. Con esa influencia sobre los Estados y teniendo la posesión del capital, las máquinas y las instalaciones productivas, ha necesitado de fuerza de trabajo para poder realizar los productos que luego vendería en el mercado. En este sistema, los **trabajadores/as** se ven **obligados** para poder sobrevivir y evitar caer en la pobreza a **vender su fuerza de trabajo**. Lo harán a cambio de una contraprestación económica: el **salario**.

¿Y de qué modo los capitalistas acumulan sus riquezas? El valor de la venta del producto en el mercado es superior al del costo de su producción; de lo contrario no existiría ganancia. Por consecuencia, la ganancia con que se queda el capitalista no fue producida solo por lo que él aportó, sino también por lo que aportó la o el trabajador. En el sistema capitalista, esta porción de *valor extra* que se obtiene de un producto no es redistribuida al trabajador, y precisamente ese *valor extra* (o plus del valor; valor adicional) es lo que constituye la «plusvalía», la cual es apoderada por el capitalista permitiéndole así la acumulación de mayor capital, mientras que las y los trabajadores solo pueden continuar siendo asalariados.

Las formas del trabajo y sus actores

2.1 - Características de la actividad laboral

El trabajo, como toda actividad humana, presenta diferentes condiciones según sea la relación que se entabla, es decir relaciones de dependencia, autónomas o mixtas. Una forma de saber qué **cantidad** de la población se encuentra **trabajando** en un momento determinado se obtiene a través del **trabajo estadístico**; de esta forma, se define como Población Económicamente Activa (**PEA**) o **Fuerza de Trabajo**, a la compuesta por todas las personas que aportan su trabajo (lo consigan o no) para producir bienes y servicios económicos; es decir que son todas las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. De esta forma es posible determinar la Actividad o Condición

laboral de la población para saber si se hallan Ocupados, Desocupados o Inactivos (jubilados, pensionados y menores de 10 años.)

Dentro del universo de población económicamente activa y ocupada es posible identificar **tres categorías** o formas especiales que asume la actividad:

- a) Las y los asalariados(empleados en relación de dependencia).
- b) Las y los patrones(empleadores).

La categoría ocupacional es una dimensión de importancia para la caracterización de las relaciones de producción. Este criterio sostiene la tradicional discriminación entre los que compran fuerza de trabajo (patrones), los que usan su propia fuerza (trabajadores por cuenta propia) y los que venden su fuerza de trabajo en el mercado (asalariados).

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos: «Encuesta Permanente de Hogares Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional», 2011.

Los patrones y trabajadores por cuenta propia conforman el conjunto de los trabajadores independientes. En los puntos siguientes analizaremos las características de estas dos formas de actividad laboral.

2.1.1- Trabajo en relación de dependencia. Palabras clave: empleo, salario, aguinaldo, vacaciones pagas, seguridad social, ART, asignaciones familiares

En un sentido amplio toda retribución por un bien o servicio es una remuneración. Pero la prestación de un servicio por parte de una persona a favor de otra puede o no configurar una relación de trabajo.

Cuando existe relación de dependencia son aplicables las disposiciones legales laborales y de la seguridad social y en los casos de la locación de servicios y de obra se aplican las normas civiles y comerciales.

Pero ¿en qué consiste la relación de dependencia?

La noción de «dependencia» no se define en la Ley de Contrato de Trabajo ni en ninguna disposición laboral. Su conceptualización surge de la doctrina, es decir de la labor de los juristas que son los especialistas en Derecho, y de fallos judiciales que han ido destacando hechos, comportamientos, circunstancias y evidencias de la realidad que caracterizan a esa relación de dependencia. Esta **dependencia** se refiere al fenómeno que se presenta en la práctica como consecuencia de la **subordinación** que se desprende del contrato de trabajo. Es decir que el trabajador debe poner su capacidad de trabajo a disposición del otro (un empleador), quien tiene la facultad de dirigirla, ya sea en los términos de lo pactado o de lo que corresponda por ley, convenio colectivo o costumbre.

Entonces, se considera **asalariado** a toda **persona que trabaja en relación de dependencia** bajo las formas y condiciones organizativas de la producción que le son dadas por su empleador, como así también los instrumentos instalaciones o maquinarias; de esta forma el trabajador en relación de dependencia no organiza su tiempo de trabajo sino que aporta su trabajo personal en los horarios y lugares que el empleador establece y con los materiales que pone a su disposición (planta, negocio, herramientas de trabajo).

En una relación laboral o **contrato de trabajo** que se establece entre empleado y empleador bajo la forma de contratación dependiente o asalariada, aparecen los siguientes **elementos**:

- **Recibo de sueldo:** Es el comprobante que recibe todos los meses el empleado en relación de dependencia mientras dure la relación laboral. Es un comprobante de los haberes (sueldo) liquidados por el empleador en donde debe figurar información del empleador: nombre o razón social, C.U.I.T., situación fiscal, los datos del empleado (documento de identidad, legajo, fecha de inicio de la relación laboral, fecha del pago de la liquidación con el detalle de la remuneración del trabajador, detalle de aportes patronales a jubilación y descuentos al empleado, descuentos por jubilación y obra social, y aportes como salarios familiares o remuneraciones extraordinarias si los hubiere). Como podemos ver en el siguiente ejemplo gráfico, la liquidación diferencia sueldo remunerativo o «**bruto**» de sueldo «**neto**» (el monto real que cobra el trabajador).

Las **retenciones** se hacen sobre el **sueldo bruto remunerativo**:

Categoría: Maestranza A		
Mes de Cálculo: May.2013		
Antigüedad: 3 años		
Haberes	Remunerativo	NO Remunerativo
Básico	5.202,30	
Antigüedad	156,07	
Presentismo	446,51	
Acuerdo 05-2013		728,32
Presentismo (acuerdo)		60,69
Totales Parciales	\$ 5.804,88	\$ 789,01
Total Bruto		\$ 6.593,89
Deducciones	%	\$
Jubilación	11	638,54
Ley 19032	3	174,15
Obra Social	3	174,15
Obra Social (acuerdo)	3	23,67
Sindicato Art.100	2	116,1
Sindicato Art.100 (acuerdo)	2	15,78
Faecys	0,5	29,02
Faecys (acuerdo)	0,5	3,95
Aporte Osecac Art.14		50
Total Deducciones		\$ 1.225,35
Total NETO		\$ 5.368,55

- **Vacaciones o Licencia Ordinaria:** es el período de descanso que le corresponde al trabajador en relación de dependencia una vez por año; el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744, establece la cantidad de días que hoy corresponde a cada trabajador tras haber trabajado por determinado período de tiempo. A mayor antigüedad en el puesto de trabajo, los días de vacaciones aumentan de forma proporcional. Según el Convenio Colectivo de Trabajo (rubro de la empresa o servicio) al que se pertenezca, los días pueden variar en función de tomarlos como días hábiles o corridos, pero en todos los casos para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.
- **Aginaldo:** también denominado Sueldo Anual Complementario, es una suma monetaria que los empleados cobran una vez al año en dos cuotas: una en julio y otra en diciembre. El cálculo de la suma del aginaldo es equivalente al 50% de la mayor remuneración mensual devengada en todo concepto de cada semestre.
- **ART:** todo empleador está obligado a contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) para cubrir los gastos relacionados con accidentes de las y los trabajadores en horario laboral o in itinere (o sea entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo), siempre y cuando la persona damnificada no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.
- **Asignaciones Familiares:** las Asignaciones Familiares son una suma fija, que puede ser mensual o por única vez, que la ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social) paga a las y los trabajadores en relación de dependencia (públicos o privado); a titulares de prestación por desempleo, a jubilados y/o pensionados, a monotributistas y a titulares de la Pensión Honorífica de Veteranos de Guerra del Atlántico Sur. Las personas trabajadoras en relación de dependencia pueden percibir asignaciones familiares que se calculan de acuerdo con el sueldo liquidado por los casos de nacimiento, adopción, familia: hijos/as (todos los meses), prenatal (durante los meses de embarazo), ayuda escolar anual (una vez al año) y por matrimonio.
- **Jubilación:** son aportes mensuales que se calculan sobre el sueldo bruto que recibe el trabajador. Una parte la paga el trabajador de sus ingresos y otra el empleador. La jubilación permite que, después de determinada edad establecida por ley, se pueda abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de la vida.
- **Obras Sociales:** son entidades encargadas de brindar atención médica a las y los trabajadores, como así también a su grupo familiar. Así, si el trabajador o su grupo familiar que de él depende pueden acceder a la atención médica, medicamentos y prácticas de asistencia médica sin tener que pagar previamente todo el costo de la misma.

2.1.2 - Trabajo independiente. Palabras claves: trabajo no asalariado, ingresos variables, patrones, cuentapropistas, emprendedores, cooperativistas

Las y los trabajadores **independientes**, a diferencia de las personas en condición de trabajadoras asalariadas, no dependen de un empleador en particular; sus condiciones se fijan de acuerdo con las posibilidades que tiene en el mercado laboral. Los trabajadores independientes son los que **asumen los riesgos económicos de la actividad que desempeñan**, contrariamente a lo que ocurre con los trabajadores asalariados, quienes cuentan con mayor certidumbre respecto de sus ingresos laborales, organizan su propio trabajo y deciden cuándo y cómo hacerlo. Ese riesgo es lo que lleva a que la remuneración que perciben no siempre es la misma. Tampoco gozan de los beneficios del trabajo dependiente, como vacaciones pagas, licencias o una remuneración mínima fija.

Dentro del conjunto de trabajadores independientes podemos diferenciar los siguientes casos:

- **Los Patrones** (empleadores): son aquellos que siendo únicos dueños o socios activos de una empresa establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplean como mínimo a una persona asalariada y aportan al proceso de producción los instrumentos, maquinarias o instalaciones necesarias. Por ejemplo, el dueño de un comercio que contrata empleados, una empresa (PYME o Multinacional) etc.
- **Los trabajadores cuentapropistas:** son aquellas personas que desarrollan su actividad utilizando solo su propio trabajo personal, es decir que no emplean personal asalariado y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental. Por ejemplo: comercios atendidos por sus dueños, profesionales que brindan sus servicios, artesanos, vendedores ambulantes. Dentro de la categoría de los trabajadores cuentapropistas podemos distinguir otros segmentos que podríamos denominar a uno como el de «**emprendedores**» y otro como el de «**trabajadores cooperativistas**». Ambos tienen características distintivas del resto de los trabajadores independientes.

Según el investigador Quintero Duque Carlos, la actitud emprendedora «se traduce en una voluntad constante de iniciar y organizar teniendo en cuenta los recursos disponibles para atender a los resultados concretos» (Quinteros Duque C. -2007: Generación de competencias en jóvenes emprendedores. Colombia. Universidad Autónoma de Bucaramanga).

Se podría definir al **emprendedurismo** como aquel proceso por medio del cual una persona lleva su idea a convertirse en un proyecto concreto con fines de lucro o beneficencia social generando innovación y empleo. Es el caso, por ejemplo, de las personas que venden sus productos por internet o sus servicios de soporte técnico on line, en donde se establecen las nuevas modalidades de venta en showrooms cuyos productos se publicitan a través del boca en boca o de las redes sociales, entre otros. Si estos emprendimientos generan empleo para otras personas, es decir, si el que «emprende» no genera empleo solo para sí sino que, además, contrata personal, pasa a ser «patrón» o empleador.

El **cooperativismo**, a diferencia de un emprendimiento personal, hace referencia a un grupo de personas que se asocia en forma libre y voluntaria con el propósito de rendirse un servicio y rendirlo a la comunidad (Manual para instructores de cooperativismo -1974- Oficina de Asesoría Cooperativa. División de Cooperativas Misión de AID, Ecuador. México/Buenos Aires, Centro Regional de Ayuda Técnica).

Toda organización **cooperativa** presenta **dos elementos**:

- a) El social, el cual apunta a que sus asociados se relacionen de manera democrática y participativa a través de asambleas y tomas de decisiones de común acuerdo para lograr un fin que beneficie a todos.
- b) El económico, en donde cada uno de sus socios invierte una parte del capital común de la cooperativa y todos se responsabilizan de la manera en que este será utilizado. La participación en las ganancias o pérdidas obtenidas beneficiará o afectará negativamente a todos los participantes.

Existen **distintos tipos de cooperativas**: de trabajo, de consumo, de crédito, de vivienda, etc. El objetivo de una cooperativa **de vivienda** es que sus asociados puedan acceder a una de ellas. El objetivo de una cooperativa **de consumo** será que sus socios consigan mejores precios en bienes y artículos **de consumo**. En cambio, una cooperativa de trabajo, a diferencia de las de otro tipo, tiene como objetivo principal la generación de empleo y salario para sus asociados a través de la producción y/o comercialización de un producto o servicio. Por esta razón es que mencionamos a sus socios como un tipo de trabajadores distintos al resto de los mencionados.

Como podemos concluir, **estas tres clases de trabajadores** presentan **características distintas**. Dependiendo de la actividad y de sus ingresos, estará enmarcado dentro de una categoría tributaria diferenciada y, por lo tanto, los aportes que realicen serán diferentes ya que se distinguen tanto en sus ingresos, condiciones de trabajo y protección social.

En la Argentina existen **dos formas** de registrarse como trabajadores independientes:

- **Responsables inscriptos** o también llamado «autónomos», adheridos al Régimen General.
- **Monotributistas** adherido a un Régimen Simplificado.

Las diversas formas de trabajar

Si bien la mayoría de las personas que trabajan perciben una remuneración o salario por el trabajo efectuado, muchas otras, al realizar tareas dentro de un ámbito familiar y privado, no reciben ningún ingreso por ellas. Tal es el caso del trabajo que se realiza en el hogar. Este, que se suele denominar **reproductivo** y de **cuidado** incluye todas las actividades que llevan a cabo, en su inmensa mayoría, las mujeres: la limpieza de la casa, la preparación de alimentos, la limpieza de la ropa y la atención de los hijos y de otros miembros de la familia, como los adultos mayores o los enfermos.

Las tareas domésticas que efectúan las mujeres (que son llamadas "amas de casa" por dedicarse exclusivamente a ellas) constituyen un trabajo en la medida en que implican un esfuerzo físico, de energía y emocional de parte de quienes se encargan de cuidar de los hijos y organizar las áreas del hogar. Este cuidado genera valor, dado que permite la supervivencia biológica y la socialización. Estos procesos constituyen maneras de reproducir biológica y socialmente a las personas (por eso se denomina reproductivo); por ejemplo, es un trabajo que prepara a los niños en su período de crianza para que, cuando tengan la edad adecuada, puedan integrarse al mercado laboral.

El trabajo de cuidado está invisibilizado: no se paga, no se lo ve (porque se realiza en el interior de la familia) y no se lo considera como un trabajo. Por eso, las estadísticas suelen considerar a las mujeres que hacen este trabajo como "inactivas económicamente" y es común creer que las amas de casa no trabajan. Estos conceptos son erróneos, ya que el trabajo reproductivo y de cuidado es fundamental para la supervivencia de la especie humana y también para la economía.

El **trabajo familiar no remunerado** consiste en un trabajo concreto pero que, por realizarse en el ámbito familiar, tampoco recibe un salario a cambio. Frecuentemente, estas formas de trabajo se dan en las zonas rurales donde toda la familia colabora en el cuidado de los animales y en el cultivo que sostienen al grupo familiar, pero no reciben un pago por ello. En las ciudades, también existe esta forma de trabajo cuando una persona presta sus servicios en una empresa o negocio, con cuyo patrón o dueño tiene lazos de parentesco y no recibe remuneración por ello. Por ejemplo, un hijo que ayuda a su padre a atender a los clientes en el negocio de la familia o una esposa que colabora con su marido en la parte contable de una pequeña empresa familiar.

Trabajo voluntario

Existen numerosas organizaciones que surgieron como iniciativas sociales para mejorar la calidad de vida de algunos sectores de la sociedad. Éstas se auto organizan y controlan sus propias finanzas. De esta forma, prestan servicios mediante la acción voluntaria de todos o algunos de sus integrantes. El voluntario es una persona con sensibilidad social, que desea trabajar para favorecer la solución de ciertos problemas sin esperar una remuneración a cambio. Es fundamental que el voluntario respete la libertad, la cultura, las facultades y potencialidades de las personas a las que ayuda. De lo contrario, estaría menoscabando la capacidad de elegir de éstas y su único interés sería imponer sus propios valores.

Suelen ser voluntarios:

- estudiantes que buscan mayor preparación en alguna temática
- personas que quieren volver a trabajar y pretenden ganar experiencia
- profesionales que hacen su aporte desde sus conocimientos específicos en forma *ad honórem*

- personas que se recuperaron de alguna afección y anhelan poder ayudar a otros en similares circunstancias
- militantes de alguna causa política
- vecinos que simplemente se comprometen con las dificultades de su comunidad.

Las personas que trabajan voluntariamente deberían recibir una formación específica en la problemática que van a abordar. También sería adecuado que conozcan las características de la organización en la que se insertan. Es conveniente que aprendan técnicas de comunicación y de resolución de conflictos. No siempre se logra este nivel de capacitación en los voluntarios, lo que puede desencadenar en el abandono de su tarea o la realización de la misma sin enfocarse realmente en las necesidades de los beneficiarios de los servicios.

Son ejemplos de organizaciones que trabajan con personal voluntario: *Greenpeace*, Red Solidaria y Cáritas.

2.2 - Actores del Mercado del Trabajo

Los **actores** que intervienen en el mercado del trabajo son: las organizaciones empresariales, las Cooperativas de Trabajo, los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones sindicales y el Estado. La **demand**a de trabajo está compuesta por las empresas o empleadores que compran servicios. La **oferta** de trabajo se compone por las/os trabajadoras/es, quienes venden su servicio. La **interacción** de ambas determina las remuneraciones en el mercado laboral, aquél donde los individuos intercambian servicios.

En los puntos siguientes desarrollaremos cada uno de los actores intervinientes.

2.2.1 - Organizaciones Empresariales (empresas multinacionales, pymes), Cooperativas de Trabajo (fábricas recuperadas, cooperativas rurales, de vivienda, etc.)

La **organización empresarial** es el diseño y mantenimiento de un sistema basado en la determinación de los roles que cada uno debe cumplir. Es la coordinación entre los recursos humanos y materiales para lograr determinados objetivos. Algunas de sus características principales son:

- Se originan para realizar una determinada actividad.
- Las actividades están divididas, jerarquizadas y ordenadas en forma lógica, determinando las funciones que cada uno cumple.
- Cuenta con los medios económicos y humanos.
- Con un sistema de comunicación efectivo.
- Con un sistema de control y supervisión.

Por su parte, el artículo 5° de la Ley 24.744 y modificatorias, define «**empresa**» a la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se llama «**empresario**» a quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la «empresa». Dentro de este **tipo** de organizaciones podemos mencionar a las siguientes:

• Empresas multinacionales

Las empresas multinacionales o empresas transnacionales son aquellas que no solo están establecidas en su país de origen, sino que también se constituyen en otros países para realizar sus actividades mercantiles tanto de venta y compra como de producción en los países donde se han establecido. Las multinacionales están en capacidad de expandir la producción y otras operaciones alrededor del mundo, así como de movilizar plantas industriales de un país a otro.

Los procesos de fusión y las alianzas entre ellas les permiten alcanzar un creciente poder e influencia en la economía mundial. Su filosofía tiene un concepto global, mantienen un punto de vista mundial en sus negocios sobre los mercados (clientes), servicios y productos, bajo el cual conciben al mundo entero como su mercado objetivo. Estas empresas se caracterizan por el empleo de trabajadores tanto del país de origen como del país en el que se establecieron. El término «multinacional» debe entenderse en lo que a mercado se refiere no a la naturaleza de la compañía: de hecho, es habitual que se califique el término «multinacionales» de engañoso y se prefiera llamarlas «transnacionales» ya que, aunque operen en varios países, su sede y principales directivos, así como el origen de su estrategia y la administración en general, se decide en su país de origen sin ninguna influencia de sus filiales de

ultramar. Se argumenta así que por el hecho de que, por ejemplo, McDonald's opera en múltiples países no deja de ser una empresa estadounidense y no «multinacional».

Nacimiento e historia de las empresas multinacionales

Las empresas multinacionales nacieron como consecuencia del proceso de ampliación de los mercados. La primera empresa que puede ser considerada antecedente de las actuales multinacionales fue la Compañía de Moscovia, empresa de origen inglés fundada en Londres en 1555, dedicada al comercio entre Inglaterra y Rusia. Otro precedente se puede encontrar en las compañías de la India que surgieron en Gran Bretaña, Holanda, Suecia y Dinamarca en el siglo XVII y la banca Rothschild que se extendió por diversos países europeos.

Características de las Empresas multinacionales

- Se extienden en todo el territorio. Abren sus puertas a las personas usuarios de todo el mundo.
- Sus propietarios llevan sus productos o servicios a comunidades de todo el mundo abriendo nuevas sucursales en otros continentes fuera del de su origen.
- Poseen plantas en todo el mundo y trabajan con importantes cantidades de productos.
- Utilizan nuevas tecnologías, organización industrial, mercadotecnia y publicidad.
- Son fuertes inversiones en investigación y desarrollo para las comunidades.
- Conocimiento profundo de las estructuras y funcionamiento de los mecanismos políticos de los países donde están implantadas.
- Una de sus formas habituales de crecimiento es mediante los procesos de fusiones y adquisiciones.
- Sus productos no son terminados en la misma planta en la cual es iniciado. Lo transportan a otra planta en otro continente para ser finalizado. Y a otra para ser comercializado.

• Pymes

Se denomina así a las Pequeñas y Medianas Empresas. Los criterios para establecer si una empresa es pequeña o mediana, difiere del país del que se trate. Generalmente para clasificarlas se considera el volumen de ventas anuales y el rubro. Así es como se hace en Argentina.

Determinación de la condición de micro, pequeña o mediana empresa:

Sector Categoría	Agropecuario	Industria y Minería	Comercio	Servicios	Construcción
Micro	\$ 3.000.000	\$ 10.500.000	\$ 12.500.000	\$ 3.500.000	\$ 4.700.000
Pequeña	\$ 19.000.000	\$ 64.000.000	\$ 75.000.000	\$ 21.000.000	\$ 30.000.000
Mediana Tramo 1	\$ 145.000.000	\$ 520.000.000	\$ 630.000.000	\$ 175.000.000	\$ 240.000.000
Mediana Tramo 2	\$ 230.000.000	\$ 760.000.000	\$ 900.000.000	\$ 250.000.000	\$ 360.000.000

2.2.2 - Cooperativas de Trabajo

Como ya anticipamos anteriormente, al referirnos a los distintos tipos de trabajadores...

«... Toda cooperativa es una sociedad que tiene ciertas diferencias con respecto a otros modelos de organizaciones empresariales como, por ejemplo, la Sociedad Anónima o la Sociedad Limitada. La principal diferencia de la cooperativa es que está compuesta por personas que deciden asociarse entre sí, de manera que todas ellas conforman, a partes iguales, la organización creada.

Las cooperativas, al ser una sociedad con fines empresariales, tienen que contar con una serie de Estatutos en los que se deben establecer cuestiones como el nombre y tipo de sociedad, el domicilio social, la duración prevista de la misma o el objeto para el que se ha creado la cooperativa. El capital social mínimo, la aportación mínima a este capital social por parte de los participantes y las normas para repartir pérdidas o beneficios son otras cuestiones que deben estar declaradas en los estatutos de la organización. Es evidente, a tenor de las cuestiones planteadas, que estamos ante una agrupación de personas que tienen intención de comercializar productos y servicios.

En definitiva, el objeto de la cooperativa es realizar actividades empresariales, de ahí que se deban determinar estas cuestiones como si fuera una empresa 'normal'. De hecho, lo es.

La principal diferencia viene determinada por la propiedad de la organización. Mientras que en una cooperativa todos los socios son propietarios, en una empresa lo son los accionistas. ¿Qué consecuencias tiene esto? En primer lugar, los trabajadores de una cooperativa son los propios dueños de la actividad, de manera que el rendimiento de sus acciones recae sobre ellos mismos, ya sea en positivo o en negativo.

En el caso de una sociedad empresarial constituida como tal, la responsabilidad recae sobre la junta directiva, en ningún caso sobre los trabajadores contratados para desarrollar ciertas actividades. De este modo, si hay beneficios en una empresa, estos irán a parar a la propia empresa y, en segundo lugar, a los accionistas. En una cooperativa, las ganancias van a parar a partes iguales sobre cada uno de los miembros asociados.

Precisamente, este principio de igualdad y equidad entre socios, es el que marca el funcionamiento de una cooperativa. Muchos expertos la relacionan con un modelo para generar negocio más coherente y menos vinculado con la parte más dura y voraz del capitalismo. Toda la gestión de la cooperativa se realiza de forma democrática por los miembros, a través de decisiones que se ponen en valor y se deciden en las Asambleas, con la participación de todos los socios de la cooperativa. La base del funcionamiento de una cooperativa es que las decisiones, las responsabilidades y los beneficios se reparten de forma equitativa, frente a la toma de decisiones y poder que otorga una empresa a un grupo limitado de sus miembros...»

Fuente: <https://www.gedesco.es/blog/que-es-una-cooperativa-y-como-funciona/>

Asimismo, cabe citar lo referido a las cooperativas planteado por la Organización Internacional del Trabajo:

«La OIT considera que las cooperativas no solo son importantes como medio para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de mujeres y hombres en todo el mundo, sino que también ponen a disposición de los usuarios infraestructura y servicios esenciales, incluso en áreas olvidadas por el Estado y las empresas inversoras.

Las cooperativas tienen una probada trayectoria en materia de creación y mantenimiento del empleo, ya que actualmente brindan más de 100 millones de puestos de trabajo. Asimismo, contribuyen al avance del Programa Global de Empleo de la OIT y a la promoción del trabajo decente.»

Fuente: <http://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/lang-es/index.htm>

Una **organización cooperativa** es la unión para alcanzar metas que serían imposibles de alcanzar en forma individual. Como ya anticipamos, a las **cooperativas de trabajo** les caben todas las características de cualquier otro tipo de cooperativas, pero lo que las distingue es que tienen como objetivo principal la generación de empleo y salario para sus asociados a través de la producción y/o comercialización de un producto o servicio.

Ejemplos de cooperativas de trabajo son las **fábricas o empresas recuperadas** que son organizadas y conducidas por quienes eran empleados de las mismas antes de que éstas cerraran por problemas económicos y/o legales. Estos exempleados en relación de dependencia, vieron en peligro su fuente laboral y decidieron defenderla tomando la decisión de continuar con la empresa o fábrica como forma de no quedar excluidos del mercado laboral.

Han sido recuperadas gráficas, restaurantes, hoteles, frigoríficos, madereras, metalúrgicas, etc.

2.2.3 – Trabajadores y Sindicatos

El **Sindicato** es definido como una **organización colectiva laboral** basada en **principios de solidaridad y de justicia**, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo. Es decir, que los sindicatos son organizaciones creadas por las/os trabajadoras/es con el propósito de defender sus derechos laborales y sus intereses económicos y sociales.

En la actualidad, en la Argentina, los sindicatos están agrupados por **rama productiva** y la **afiliación es voluntaria**, su principal objetivo es defender los derechos de las/os trabajadoras/ es y negociar con los empresarios para obtener mejoras salariales y condiciones laborales para la rama productiva o servicio al que representan.

Las luchas por condiciones dignas de labor sin duda fueron el camino inicial para el reconocimiento de los derechos laborales como salarios dignos, vacaciones pagas, libertad de sindicalización; pero la garantía de estos derechos, como vimos en el apartado anterior, tampoco están vigentes para todos los trabajadores.

«El trabajo se transformó en la variable de ajuste sobre la cual la empresa hace ahorros en nombre de la ganancia. Los trabajadores mismos pierden considerablemente su poder y de ahí la declinación de los sindicatos.

En un país como Francia, menos del 10% de la población económicamente activa está sindicalizada. Y además está dividida entre diversos sindicatos que gastan energía en competir entre sí.»

Robert Castell; Suplemento Económico del diario Clarín; año 2005.

2.2.4 - Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Es una agencia 'tripartita' que reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, a fin de establecer las normas del trabajo, formular **políticas** y elaborar **programas** promoviendo el **trabajo decente** de todas las personas habilitadas legalmente para la actividad laboral (esto significa que se prohíbe el trabajo y la explotación infantil).

Los **objetivos** principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Argentina tiene ratificados con la OIT 81 convenios y 2 protocolos. El último ratificado fue el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el año 2011 (núm. 189).

2.2.5 – El Estado

El Estado es la organización jurídica y política de una población en un territorio determinado. De esa organización surgen las instituciones de gobierno. El Estado es responsable de las condiciones económicas y las relaciones que se establecen entre los trabajadores y las empresas.

3.2.3 - Sistema de protección social en Argentina (sistema previsional, asignaciones familiares, seguro de desempleo, etc.)



El concepto de «**Seguridad Social**» y los principios en los que se funda el sistema de protección social, fueron desarrollados en la Unidad 1 punto 1.2.2 sobre salario diferido y en el punto anterior 3.2.2 al desarrollar la explicación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina. Remitimos a ellos para repasar esos contenidos antes de adentrarnos en otros aspectos relevantes del sistema de protección social en Argentina.

Como bien ya dijimos, la Seguridad Social es un «**sistema de protección**» que la sociedad brinda a sus miembros a través de un conjunto de medidas. Este instrumento de la política social del Estado tiene por objeto evitar la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Frente a cada una de las contingencias o riesgos sociales, las **políticas** de Seguridad Social compensan la disminución y/o pérdidas de ingresos -o el incremento de gastos- generados mediante diversas prestaciones, generalmente dinerarias, pero también pueden ser no dinerarias. Cada Programa de Protección Social lleva implícita una concepción de la relación entre el Estado y la sociedad, así como del rol y los derechos de los ciudadanos.

Como ya mencionamos, existe legislación protectora de derechos laborales y de la seguridad social. En este punto cabe mencionar que en abril de 2011, el Congreso de la Nación ratificó el Convenio 102 de 1952 de la OIT, relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social. Este es el único convenio internacional que trata sobre las nueve ramas de la seguridad social:

1. Asistencia médica;
2. Prestaciones monetarias por enfermedad;
3. Prestaciones de desempleo;
4. Prestaciones de vejez;
5. Prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional;
6. Prestaciones familiares;
7. Prestaciones de maternidad;
8. Prestaciones de invalidez;
9. Prestaciones de sobrevivientes.

- El Sistema Previsional es el principal programa de protección social en la Argentina y uno de los más antiguos en América latina. Aunque existen antecedentes durante el siglo XIX, el primer esquema formal fue sancionado por ley en 1904. Comprende jubilaciones y pensiones con aportes previsionales. También existen las pensiones no contributivas. Son aquellas que no requieren aportes previsionales para su otorgamiento, como pensiones a la vejez, por discapacidad, etc.

- Asignaciones Familiares: El segundo programa de protección social en importancia por su cobertura y fondos administrados es el sistema de Asignaciones Familiares, que evolucionó de forma similar al previsional. Las asignaciones son un complemento al ingreso laboral, tendiente a mejorar el ingreso per cápita en los hogares con familias amplias. Son transferencias vinculadas, entre otras, a: asignación por matrimonio, hijo, ayuda escolar, incluyendo a la Asignación Universal por Hijo a partir del año 2009 que cubre a los niños y adolescentes que concurren a escuelas públicas cuyos padres son trabajadores informales, desempleados, monotributistas sociales o del servicio doméstico y que cumplen con los planes de vacunación y los controles de salud.

- El Seguro de Desempleo. El Seguro de Desempleo contributivo fue introducido como parte del sistema contributivo de protección social a nivel nacional en 1991.

- Régimen de Riesgos de Trabajo. Es el más nuevo de los subsistemas de la Seguridad Social. Brinda cobertura ante las contingencias en relación con el «trabajo» de los trabajadores en relación de dependencia

- Cobertura de salud: Las diferentes obras sociales y el PAMI son prestadores que cubren estas contingencias relacionadas con la salud. Las obras sociales otorgan cobertura de salud.

EL MARCO LEGAL DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA

Derecho al trabajo

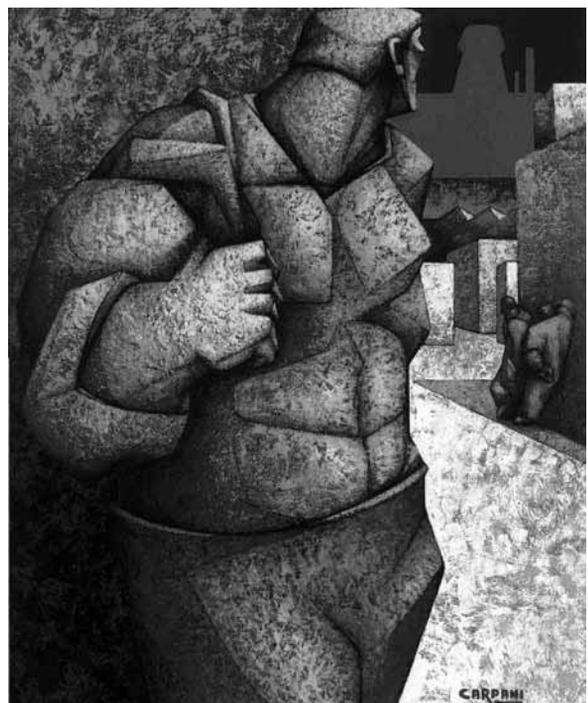
Trabajar constituye un derecho fundamental del ser humano. Como tal, debe ser respetado por todos: hombres y mujeres, empresas, organizaciones sociales, instituciones, el Estado. Atentar contra el trabajo humano o limitar su ejercicio implica una ofensa a la persona en lo esencial de su naturaleza.

Desde el Derecho, la sociedad plantea reglas para dirigir los comportamientos humanos. En particular desde el Derecho del Trabajo, se pretende regular las relaciones entre los involucrados en las relaciones laborales (empleadores, empleados, sindicatos, entre otros). Todo trabajador necesita el amparo de una ley que le otorgue derechos, lo proteja de los abusos que se puedan realizar y establezca obligaciones.

En las últimas décadas del siglo XIX y en las primeras del siglo XX, todas las legislaciones ampliaron las normas de protección a los trabajadores, buscando controlar, humanizar o dignificar la relación de trabajo. Es así que surgió el Derecho del Trabajo como materia con autonomía propia.

La principal fuente del Derecho del Trabajo en la actualidad es la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. En un apartado nos dedicaremos exclusivamente a tratar sus enunciados.

Las otras fuentes del Derecho son: los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los laudos. Los *estatutos profesionales* son un conjunto de normas que regulan la actividad o sector delimitado de trabajadores. El Estatuto de la Federación Argentina de Cardiología es un ejemplo al respecto. Las *convenciones o convenios colectivos* de trabajo son un conjunto de normas que regulan una actividad de un sector, y son acordados entre empleadores y una asociación de trabajadores. Resultan obligatorios para los empleados de toda esa categoría. Estos convenios surgen de las paritarias o



Los desocupados, Ricardo Carpani, 1959.

comisiones especiales integradas en números iguales por representantes de trabajadores y de empresarios, que tienen la facultad de analizar puntos específicos de las relaciones laborales (salarios, condiciones de trabajo, horarios, etcétera), intervenir en conflictos y modificar los convenios colectivos de trabajo. Un ejemplo es el Convenio colectivo de trabajo de los empleados gastronómicos. Los *laudos* son normas que surgen como obligatorias por la decisión de un tercero, que puede ser el Ministerio de Trabajo. Es un ejemplo de laudo el acuerdo entre la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina, cuyo tercero involucrado fue el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

También son fuentes del Derecho del Trabajo la Constitución Nacional (CN) y los Tratados Internacionales.

Originariamente, la CN de 1853 sólo hacía referencia al Trabajo en el art. 14 cuando establecía:

Art. 14: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamente su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita, de navegar y comerciar.

Sin embargo, no se garantizaba que todos pudieran acceder a un trabajo. Por lo tanto, éste se tomaba como un derecho del individuo, no como un derecho de todos los habitantes, o derecho social. En la reforma de la Constitución de 1949 primero, y luego, en la reforma de 1957, se quiso proteger al trabajo como fuente de vida digna para el conjunto social. Los derechos del trabajador son, según la reforma de 1957, los siguientes:

Art. 14° bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios; concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

La CN es reformada nuevamente en 1994 y, en lo referente al Derecho de Trabajo, se refuerzan los principios de la justicia social. En el artículo 75 inciso 19 se plantea:

Art. 75- Corresponde al Congreso: [...] inc.19: Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento.

Como señalamos anteriormente, además de la CN como otra de las fuentes del Derecho de Trabajo, también se encuentran los *tratados internacionales*. Con la reforma de nuestra Constitución en 1994 se incorporan con rango constitucional los siguientes convenidos internacionales: la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. La importancia de estas normas radica en que, si bien algunos sostienen que no son operativas porque necesitan de leyes que reglamenten su ejercicio, su existencia obliga a las autoridades a dictar normas que se ajusten a tales preceptos básicos y los jueces, cuando interpretan las leyes laborables, deberán hacerlo considerando tales enunciados constitucionales.

A continuación, destacamos los artículos fundamentales en relación al Derecho de Trabajo:

Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Y ESTOS DERECHOS...
A RESPETARLOS, EH?
¡NO VAYA A PASAR COMO
CON LOS DIEZ MANDAMIENTOS!



Mafalda, por Quino.

Actividades

- 1) Realiza entrevistas a diferentes personas que trabajen en relación de dependencia.
- 2) Lee junto con ellas el artículo 14 bis y los artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- 3) Indaga sobre derechos que se cumplen y derechos que no se cumplen aún en cada caso.
- 4) Pregunta sobre logros alcanzados a través del tiempo.
- 5) Elabora un informe con tus conclusiones.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - I) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - II) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Ausencias en la legislación respecto de lo establecido por la Constitución Nacional

En el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, como vimos, se establece que las leyes deben asegurar al trabajador “participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección”. Si bien algunos convenios colectivos de trabajo lograron cierta participación de los trabajadores en las ganancias, no existe una ley que programe la efectivización de lo que pauta este artículo constitucional. El tema surge en reiteradas oportunidades en los reclamos que realizan los sindicatos en su búsqueda de ampliar los derechos de los trabajadores, pero aún no se ha legislado al respecto.

Otro aspecto que toma el artículo 14 bis es la protección del trabajador contra el despido arbitrario. Si bien la ley establece normas sobre la manera en que el trabajador puede defender sus derechos frente al despido, algunos

juristas discuten que, en realidad, el empleador puede, a partir de las leyes vigentes, despedir a un trabajador sin causa, con lo cual esto entraría en contradicción con la protección contra el despido arbitrario normada por la Constitución Nacional.

Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo

Para esta ley se entiende por trabajo “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”.

Esta definición aclara que se trata de actividades que se desarrollan en el marco de las leyes vigentes, quedando excluidas aquellas que las infringen. También destaca el concepto de subordinación de quien desempeña la tarea (empleado) hacia quien la dirige (empleador) y aclara que a cambio de un trabajo se recibe una compensación en dinero.

Cuando el individuo efectúa una labor y recibe una remuneración a cambio, pero no depende de otro que lo dirija para su realización, es decir, no debe obedecer las pautas que propone un empleador, las normas jurídicas que rigen su actividad se vinculan al Derecho Civil, no al Laboral. En estos casos, el trabajador es autónomo y no se ve limitado por las órdenes, evaluaciones, seguimientos o sugerencias de otro. Son ejemplos de estas situaciones los médicos que trabajan en forma independiente, un electricista que realiza tareas por su cuenta, una maestra particular que da clases de apoyo escolar en su domicilio.

Sujetos del Derecho de Trabajo

Dos son los sujetos de la relación laboral según la Ley 20.744: el *trabajador* y el *empleador* o *patrono*.

El trabajador es siempre una persona cuyo principal capital es la fuerza de trabajo sea físico, intelectual o artístico en sus múltiples manifestaciones.

El empleador, en cambio, puede ser una persona física, varias personas físicas o una persona jurídica organizada en alguno de los tipos de sociedades que la ley permite. La persona física, también llamada natural, es para el Derecho un ser humano que ejerce sus derechos y cumple sus obligaciones a título personal, es decir, en su nombre. Si una persona física decide poner una empresa, asume las responsabilidades en forma individual, incluso respondiendo con sus bienes si la empresa quiebra, por ejemplo.

Una persona jurídica es una institución conformada por varias personas físicas. Los derechos y obligaciones de una persona jurídica corren por cuenta de dicha empresa y no son afectados los bienes (casas, autos, terrenos, etc.) de sus dueños si la entidad quiebra y le quedan deudas.



El Derecho Colectivo de Trabajo

El Derecho Colectivo del Trabajo conforma otro de los aspectos fundamentales del Derecho de Trabajo.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece el derecho de los gremios a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga; una protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión y el derecho a la organización sindical libre y democrática, bastando la simple inscripción en un registro especial. Existen otros tres principios esenciales del derecho colectivo del trabajo: el de subsidiariedad, el de libertad sindical y el de la autonomía colectiva.

1. *Subsidiariedad*: se aplica este principio cuando en un convenio colectivo de trabajo no se encuentra la solución ante un litigio entre un trabajador y su empleador. En dicho caso, el trabajador puede recurrir a lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo.
2. *Libertad sindical*: abarca tanto el aspecto individual como el colectivo: la libertad individual, que consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafiliarse; y el aspecto colectivo se refleja en la facultad de los afiliados de unirse con otros trabajadores con la finalidad de constituir una nueva asociación.
3. *Autonomía colectiva*: Es el derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración.

El Derecho Colectivo de Trabajo está compuesto por cuatro ejes principales

- ¶ La negociación colectiva.
- ¶ Los convenios colectivos de trabajo, como una de sus consecuencias lógicas.
- ¶ Las asociaciones sindicales de trabajadores y las asociaciones profesionales de empleadores.
- ¶ Los métodos de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

La negociación es el procedimiento mediante el cual los empleadores, los trabajadores y, en ocasiones, el Estado interactúan para plantear sus intereses contrapuestos y llegar a acuerdos y compromisos mutuamente aceptados. Se negocian sueldos y condiciones de trabajo.

Ya hemos definido a los convenios colectivos de trabajo.

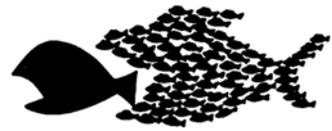
Las asociaciones sindicales de trabajadores y las asociaciones de empleadores son organismos colectivos que representan a los sujetos que son parte de la relación laboral. En un apartado de este capítulo nos referiremos a los sindicatos que representan a los trabajadores. Respecto de las asociaciones de los empleadores, son aquellas que conforman quienes contratan personas en relación de dependencia y se reúnen en entidades que defienden sus intereses. Son ejemplos de ellas las cámaras empresarias.

Los métodos de solución de conflictos colectivos de trabajo son los mecanismos que se ponen en práctica cuando surgen problemas que no pueden ser resueltos por las

partes involucradas. Así, se puede llegar a convocar a arbitrajes de terceros, como por ejemplo el Estado, para que intercedan como modo de que las partes lleguen a acuerdos.

Los conflictos laborales se manifiestan mediante las denominadas “medidas de acción directa”, que definiremos a continuación:

- a) *CVEZ` UVT JRS` cRIZ`*: consiste en la no realización por parte de los trabajadores de horas extra a su jornada laboral.
- b) *AZf VEV* es un modo de protesta mediante el cual los trabajadores que llevan adelante una huelga o un paro se concentran en el exterior de los accesos a una empresa, en forma pacífica.
- c) *ARc`*: es una interrupción del trabajo por tiempo determinado (horas o días), en la cual los trabajadores que no llevan adelante la prestación permanecen en el lugar de trabajo.
- d) *5Zf` Z f TZ` UV JRd eRcVRd RclX` RURd* es un modo de reclamo en el cual no se produce una interrupción de las prestaciones, sino que el trabajador se limita a realizar el mínimo posible de la tarea asignada.
- e) *9f VXR* consiste en el retiro de los trabajadores o la no concurrencia a las instalaciones de la empresa, así como la no realización de las tareas asignadas.



Los sindicatos

El *sindicato* es una organización de trabajadores que tiene como objetivo la “acción colectiva para proteger y mejorar el nivel de vida propio por parte de los individuos que deben vender su fuerza de trabajo”. Esta asociación de trabajadores para defender sus propios intereses a veces cuenta con más afiliados que un partido político, y puede ejercer presión sobre el gobierno o sobre los partidos políticos a fin de obtener mayores beneficios, o de consolidar un Estado benefactor hacia los más humildes. Hemos visto que en nuestra Constitución está reconocido el derecho del trabajador de tener una organización sindical libre y democrática, y establece lo siguiente con respecto a los gremios:

Art. 14 bis:

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Los sindicatos *de base* o *por rama de actividad* cuentan con los *afiliados*, que a su vez eligen *UMVXRU* den las fábricas o lugares de trabajo, para que los representen en los sindicatos. Éstos, para tener más fuerza, se reúnen en *federaciones* y/o *confederaciones*.

La negociación colectiva es un proceso mediante el cual los empleadores y los sindicatos discuten y negocian las condiciones de empleo y de trabajo. A partir de la negociación colectiva se logran *convenios colectivos de trabajo* que, como explicamos anteriormente, son acuerdos elaborados por comisiones mixtas de empresarios y trabajadores, o *paritarias*. Estas comisiones determinan puntos que se deben cumplir en cuanto a las condiciones de trabajo, deberes y derechos de los trabajadores en esa rama específica de actividad.

Durante la década de 1990, surgió en nuestro país un amplio movimiento de trabajadores desocupados, que tiene sus organizaciones a nivel barrial, coordinadoras y vínculos con distintos partidos políticos. También se iniciaron nuevas modalidades de protesta social, como “los cortes o bloqueos de ruta” (piquetes), una forma de hacer visible el problema de los desocupados y llamar la atención de la opinión pública y de los medios de comunicación.

El derecho de asociación con fines útiles está reconocido en la Constitución Nacional para todos los habitantes de la Nación, es decir, todos los trabajadores y todos los empleadores tienen asegurado el derecho de constituir libremente asociaciones gremiales y afiliarse a estas para promover y defender sus intereses. El diálogo social es el proceso por el cual los distintos sectores sociales, en especial los representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores, se comunican entre sí para discutir y tomar decisiones respecto de temas que les conciernen a todos, con el fin de sumar aportes sustanciales para el diseño de políticas económicas, sociales y laborales.

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que establece que los derechos humanos vinculados con el trabajo son los siguientes:

- 1) libertad de asociación y libertad sindical, y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- 2) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- 3) abolición efectiva del trabajo infantil, y
- 4) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Por Daniel Paz.

PROBLEMAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

En el capítulo 1 afirmamos que el trabajo digno es un factor fundamental para el ejercicio de la ciudadanía plena. El concepto de ciudadanía alude a la igualdad de trato, de derechos y deberes de las personas. El trabajo genera inclusión, promueve el ejercicio de derechos, satisface las necesidades tanto del trabajador, como de su familia. Cuando surgen problemas en el mercado laboral, acontecen simultáneamente dificultades en la salud de los trabajadores (pensándola como bienestar físico, psíquico y social del individuo), en sus familias y en la comunidad toda.

En este capítulo abordaremos algunos de estos problemas: la precariedad laboral, la desocupación, el trabajo forzoso, la discriminación laboral y el trabajo infantil. También destacaremos la importancia del trabajo doméstico.

Precariedad laboral

Como mencionamos en el capítulo 1 el concepto de precariedad laboral abarca a todos los trabajadores en condiciones de trabajo insatisfactorias. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación presenta los siguientes indicadores para medir la precariedad laboral en la población:

Subempleo: están subempleados aquellos trabajadores que, involuntariamente, trabajan menos horas de lo que se define como jornada laboral legal.

Sobreempleo: están sobreempleados quienes trabajan más de 48 horas semanales.

Asalariados no registrados: son aquellos a los que no se les hacen descuentos jubilatorios o contribuciones a la seguridad social. Estos trabajadores cuentan con menos recursos legales a la hora de la interrupción del contrato de manera unilateral por parte del empleador.



Foto de Alejandro Richter.

Además, los sectores de la población donde crece la cantidad de desempleados entre los jefes de hogar, muestran mayor precariedad laboral que otros aglomerados de la población.

Cabe destacar que en el mundo existe una marcada precarización del empleo femenino: gran parte de las mujeres se insertan en ocupaciones de baja productividad, inestables y con escasa o nula protección social.

Desocupación

El universo de habitantes que no cuentan con ningún tipo de empleo ni sueldo constituye la **desocupación abierta**. Forman parte de él las personas que, deseando trabajar y teniendo edad para hacerlo, no consiguen un puesto de trabajo. La causa de este fenómeno es que el mercado laboral ofrece una cantidad de empleos menor a la suma de las personas que se encuentran en condiciones aptas para el trabajo.

Sin embargo, también suele ocurrir que exista una oferta de empleos que requieren cierta calificación dada por conocimientos o experiencia, y no hay mano de obra preparada para cubrirlos.

Cuando las posibilidades de acceso a un empleo son muy reducidas, ocurre lo que se ha dado en llamar **desocupación oculta**, que afecta a quienes ya no buscan empleo por no tener expectativas de encontrar una oportunidad.

Cuando la oferta de empleo es reducida y la demanda de empleo es excesiva –gran cantidad de personas buscan trabajo–, los salarios bajan, porque hay más personas dispuestas a trabajar por menos dinero. De esta manera empeoran las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados. Como vimos en el capítulo 1, en el marco del modelo neoliberal de los años noventa, se flexibilizaron las leyes laborales y, por ende, las condiciones de trabajo, todo lo cual generó altas tasas de desocupación y una mayor cantidad de empleos precarios y desprotegidos; la producción nacional fue desalentada; se privatizaron empresas públicas; el Estado se vio debilitado, y gran parte de la población



Desocupados, Antonio Berni, 1934.

quedó en situación de pobreza y vulnerabilidad (fragilidad o debilidad) laboral. Esto significa que muchos trabajadores, para mantenerse insertos en el mercado laboral, debían tomar trabajos no registrados, precarios, aceptar los llamados “contratos basura” (por corto tiempo, con salarios bajos, sin protección social).

Las personas que no cuentan con un empleo, ven limitado el ejercicio de sus derechos; no sólo el derecho al trabajo, sino

también a la alimentación, a mantener su vivienda, a atender adecuadamente su salud, a brindar los elementos necesarios a sus hijos para que se eduquen. En nuestro país existe una **prestación por desempleo**. La cobertura está conformada por una prestación básica que se calcula tomando la mitad de la mejor remuneración neta mensual, normal y habitual de los últimos seis meses trabajados y cuyo importe no puede superar los \$ 300, ni ser inferior a \$ 150. Si el beneficiario tiene cargas de familia, percibe además de la cuota básica, las asignaciones familiares ordinarias y extraordinarias que le correspondan durante la vigencia de la prestación.

La duración de esta prestación se relaciona con el tiempo efectivamente trabajado y aportado a la Seguridad Social –Fondo Nacional de Empleo– durante los últimos tres años anteriores a la finalización de la relación laboral que dio origen a la situación legal de desempleo.

El trabajador desempleado o desocupado pierde los vínculos sociales que se logran en el ámbito laboral. Si la desocupación se extiende en el tiempo, va generando un impacto negativo en su estado anímico. El trabajo está asociado a la identidad y a la pertenencia social, por lo tanto, la persona que está “sin trabajo” siente menoscabada su autoestima y confianza en las propias posibilidades.

Además, cuando se despiden personas de una empresa, los trabajadores empleados viven en una continua sensación de incertidumbre ante la posibilidad de ser ellos mismos quienes pasen a convertirse en desocupados.



Fragmento del artículo “Trabajadores de otra clase”

Revista MU. Año 5. Nro. 48. Septiembre 2011

Sin medias tintas, Argentina pasó de ser un país con una legislación laboral modelo a un modelo de precarización laboral y desocupación sin precedentes. El punto de inflexión entre uno y otro fue la dictadura militar... En treinta años, la ocupación industrial declinó cerca de un 50 por ciento, lo cual representó, entre otras cosas, la pérdida de más de 600.000 puestos de trabajo. Para fines de 2000, según un trabajo realizado por el Ministerio de Economía, entre los diez mayores empleadores del país había cuatro supermercados, una cadena de comida basura y una empresa de seguridad privada. Es decir, empleos de baja calidad y poca estabilidad. El sector industrial, a excepción de los casos del ingenio Ledesma y la alimenticia Arcor, no figuraba en el grupo de las primeras treinta empresas generadoras de empleo. Un ejemplo: McDonald's contrataba el doble de empleados que la petrolera Repsol-YPF. Así, la clase media comenzó a caer masivamente bajo la línea de pobreza. Y los pobres, bajo la línea de indigencia. Luego llegó Fernando de la Rúa para caricaturizar lo peor de Alfonsín y lo peor de Menem. Terminó decretando el estado de sitio y escuchó el trueno de cacerolas. En síntesis: Argentina tenía en 1974 una distribución de la riqueza similar a la de muchos países desarrollados. La diferencia entre el escalón más pobre y el más alto era de 12 veces. Las cifras de 2003 indican que la distancia entre el sector más rico y el más pobre es ahora cincuenta veces mayor. Esto representa, según la explicación del especialista Artemio López, que “el grueso de la población transfirió a la cima el equivalente anual a 15 mil millones de dólares”.

Actividad



Escribe tu opinión sobre lo planteado en este texto.

Beneficiarios de Programas de empleo Julio 2010

E` eR|`UVSV_ V| TZRcZ d`UV`ac` XcR^ Rd`UVV^ a|V` UV|`> E6j DD` 504.733

Beneficiarios de Programas de capacitación 2009

E` eR|`UVSV_ V| TZRcZ d`UV`ac` XcR^ Rd`UV`TRaRTZRTZB_`UV|`> E6j DD` 249.260

Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes - EANNA**2004**

Porcentaje de niños entre 5 a 13 años con actividad laboral 6,5%

**Actividades**

- 1) Analicen el cuadro anterior que presenta el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- 2) Busquen artículos periodísticos que ilustren con casos reales, algunos de los datos que incluye el cuadro de estadísticas.
- 3) Entre todos, busquen estadísticas de otros momentos históricos en la Argentina y comparen los resultados.
- 4) Piensen en medidas que se puedan tomar desde distintos sectores de la sociedad (empleadores, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, gobierno, trabajadores, etc.) para combatir el desempleo y la precariedad laboral.

Trabajo forzoso

Se llama trabajo forzoso a aquel que se realiza bajo amenaza de severas privaciones o del ejercicio de la violencia hacia el trabajador (por ejemplo, no brindarle alimento, quitarle sus tierras o sus pertenencias, no pagarle su remuneración, maltratarlo o abusarlo sexualmente, encerrarlo, etcétera).

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo obliga a los Estados miembros a eliminar el trabajo forzoso. Una relación de trabajo debe elegirse libremente. La existencia de amenazas coarta la libertad de dichos trabajadores.



Por Andrés Alvez



Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo forzoso

12 de mayo de 2009

GINEBRA (Noticias de la OIT) – En un nuevo estudio sobre los modelos de trabajo forzoso en el mundo, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) dice que el “costo de oportunidad” derivado de la coacción de los trabajadores afectados supera los US\$ 20.000 millones al año.

El informe, titulado *El Costo de la Coacción*, describe el creciente número de prácticas inescrupulosas, fraudulentas y criminales que pueden llevar a las personas a situaciones de trabajo forzoso, y hace un llamado para aumentar los esfuerzos para erradicar estas prácticas.

“El trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavia. “Causa un incalculable sufrimiento humano y le roba a sus víctimas. El trabajo forzoso moderno puede ser erradicado, a condición de que haya un compromiso sostenido por parte de la comunidad internacional y que se trabaje de manera conjunta con los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil”.

Además, el informe calcula que el “costo de oportunidad” de la coacción para los trabajadores afectados por estas prácticas abusivas, en términos de pérdida de ganancias, supera en la actualidad los US\$ 20.000 millones al año. Este es un argumento económico de peso y un imperativo moral que obliga a los gobiernos a conceder mayor grado de prioridad a esta preocupación.

Publicado en medio de la peor crisis económica y financiera de las últimas décadas, el informe de la OIT agrega que “en ese tipo de coyunturas quienes más sufren son los más vulnerables. En esos tiempos es todavía más necesario evitar que los reajustes no se hagan a costa de unas salvaguardias conquistadas a duras penas para impedir que los trabajadores de las cadenas de suministro se vean sometidos a trabajo forzoso o al abuso de la trata”.

“La mayoría de los casos de trabajo forzoso sigue produciéndose en los países en desarrollo, a menudo en la economía informal y en regiones aisladas con deficiencias en infraestructuras, inspección laboral y mecanismos para hacer cumplir a ley”, señala el informe. “Esto sólo puede ser subsanado mediante políticas y programas integrados, que combinen medidas de cumplimiento efectivo de las leyes con iniciativas proactivas de prevención y protección, y potenciando a aquellas personas en riesgo de convertirse en víctimas del trabajo forzoso a defender sus propios derechos”.

“No debemos olvidar que el trabajo forzoso es un delito grave que requiere una sanción penal”, dijo Roger Plant, jefe del Programa Especial de Acción para combatir el Trabajo Forzoso de la OIT. “Pero también debemos recordar que el trabajo forzoso no suele estar bien definido en la legislación nacional, lo cual hace difícil abordar las múltiples formas sutiles en que los trabajadores pueden ser privados de su libertad. El desafío es enfrentar estos problemas de una manera integral, a través de la prevención y de la aplicación de leyes, e utilizando tanto la justicia laboral como la penal”.

Se pueden solicitar entrevistas con los autores del informe a través del Departamento de Comunicación de la OIT: +4122/799-7912 o escribiendo a communication@ilo.org. Esta dirección electrónica está protegida contra spam bots. Necesita activar JavaScript para visualizarla .

En América Latina puede contactar por el email cordova@oit.org.pe. Esta dirección electrónica está protegida contra spam bots. Necesita activar JavaScript para visualizarla o al +511 6150386



Actividades

Investiga sobre casos de trabajo forzoso en Argentina y sobre las acciones que realiza el gobierno para erradicarlo.

Nota 1 – Fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo (según la definición del diccionario de la Real Academia Española).

Nota 2 – El costo de la coacción, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2009, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, ISBN 978-92-2-120628-6.

Nota 3 – El informe anterior de la OIT sobre trabajo forzoso publicado en 2005 ofrecía cifras que demostraban que cerca de 12,3 millones de personas en el mundo estaban en alguna forma de trabajo forzoso o servidumbre. 9,8 millones de las cuales eran explotadas por agentes privados, incluyendo a más de 2,4 millones en trabajo forzoso como consecuencia de la trata de seres humanos.



Radiografía de los jóvenes sin proyectos La generación ni-ni

Por Jorge Cicuttin

No trabajan ni estudian pese a que podrían hacerlo. No tienen una vocación ni pareja estable. Este nuevo fenómeno social, que preocupa a padres y especialistas, es analizado en un libro escrito por el psicólogo Alejandro Schujman.

El término se escuchó por primera vez en España. Dos años atrás, un trabajo del Instituto Nacional de Estadística reveló que en ese momento un seis por ciento de la población activa –unos 700 mil jóvenes– no estudiaban ni trabajaba. Algunos de aquellos formarán parte hoy de los miles de “indignados” que acampan en las plazas de Madrid, pero entonces se los bautizó como los “ni-ni”.

“Este grupo está formado por varones y mujeres de entre 17 y 30 años, sin proyecto de trabajo, vocacional, ni perspectivas de crecimiento personal, temerosos, indecisos, paralizados en su proceso de crecimiento, sin capacidad de tomar decisiones, instalados en el confort familiar”, explica Alejandro Schujman, psicólogo y padre de familia, autor del libro *Generación ni ni* (Editorial Lumen), donde da algunas claves para entender este nuevo fenómeno social que también se registra en la Argentina. Y que preocupa a muchos padres de hijos adolescentes –etapa cada vez más prolongada–, temerosos ante la indefinición de estos jóvenes.

– **¿Qué define a un “ni-ni”?**

–Es un joven, hombre o mujer, de entre 17 y 30 años, este último es el límite superior pero cada vez se extiende más, que está en una situación de indefinición. Lo que yo planteo es que ni-ni no es una patología, es una posición ante la vida, que tiene salida por supuesto, pero que hay trabajar en ello. Son jóvenes que se mantienen en esa posición de indefinición, de incertidumbre, de interrogante frente a un mundo adulto.

–**En el libro se refiere exclusivamente a los ni-ni que pertenecen a una clase media y media alta, pero no a los jóvenes que no trabajan ni estudian que integran la marginalidad. Usted entiende que esta es ya otra problemática.**

–Esa es otra historia. Los ni-ni de los que yo hablo en este libro son chicos pudientes, que tienen el andamiaje del confort en sus casas. Lo que es fundamental en este grupo es que pudiendo elegir no lo hacen.

–**Usted los define como una nueva tribu urbana, ¿es solamente un fenómeno urbano?**

–En las ciudades se da más claramente. En los pueblos chicos, cuando un pibe cumple 18 años, tiende a irse hacia los centros urbanos para estudiar, es difícil que se quede. La población joven en los pueblos va migrando. En las ciudades se instalan y permanecen. Por supuesto que en zonas rurales también hay chicos que se quedan y se enganchan en las actividades de los padres en el campo, muchas veces por inercia.

–**Se habla de múltiples factores que forman a un ni-ni, tanto sociales como familiares, ¿cuál cree que pesa más?**

–Me parece que es como el tema del huevo y la gallina. En primera instancia diría que es clave la manera en que los padres se relacionan con él desde muy chiquito, en si lo van ayudando a que pueda ir eligiendo. Pero lo que tenemos son padres, en general, desconcertados por una realidad externa que es muy compleja, un mundo muy hostil, y entonces surgen este tipo de conductas retentivas. Los padres pueden hacer muchísimo para ayudar a un ni-ni, yo soy más optimista en cuanto a modificaciones en pequeña escala.

–**Hoy los jóvenes tardan más en irse de la casa paterna. ¿Cuánto influye en esto el costo económico de la independencia, las necesidades tecnológicas?**

–Un paciente de 26 años me decía, muy contento: “Ale, ya está: me compré el LCD y la notebook, estoy camino a la independencia”. Mi respuesta fue: “Me parece que empezaste al revés”. Y así fue, estuvo dos años con su LCD guardado en la pieza y no se fue nada. Es cierto, los chicos hoy no tienen mucha capacidad de frustración, no se bancan arrancar en una situación con menos confort que el que tienen en su casa.

– **¿La falta de pasión es una de las causales del ni-ni?**

–Sí. Lo que no hay ahora es la capacidad de armar proyectos. Rige la cultura del “llame ya”, todo es ahora, lo inmediato. Pensar en estudiar seis años para recién allí empezar a proyectarse y poner en

práctica lo que uno aprende les parece tiempos largos. Además hay que pensar que hay 18 años en donde para los pibes todo viene pautado desde afuera por las distintas etapas de la escolaridad. Sobre el final del secundario es donde se abren muchas rutas y ahí les entra el temor.

–Y se quedan atrincherados en la adolescencia...

–Muchos chicos dejan, diría que casi a propósito, una o dos materias del secundario sin terminar, para seguir agarrados de esta cuestión más adolescente.

–Esta falta de pasión parece una marca de los años '90, con los modelos de consumismo, individualismo, sin ideologías.

–Es cierto. En los '90 arranca con fuerza esta idea del individualismo, el conjunto no tiene que ver con juntarse a pensar proyectos, a pensar utopías, el conjunto es estamos todos chateando online. Los soñadores se fueron cayendo. Aunque se están viendo algunos pasos positivos. Hoy una de las cosas que me alientan es que, de a poquito, está volviendo la militancia política en los pibes jóvenes.

–Otra característica de los ni-ni es su bajísimo umbral de frustración.

–Una incapacidad de aceptar el error para volver a empezar. En el juego de la oca hay un casillero muy cruel que es el anteúltimo donde hay una oca degollada y si vos caés ahí tenés que volver al principio; bueno, estos chicos no soportan esto. Y los padres tienden, en una tendencia compensatoria, a suplir la falta de tiempo con darles constantemente, sin límites. Cuando en realidad el límite tranquiliza: les dice a los chicos esto no, pero todo aquello sí.

–Forma parte del miedo de los padres a soltarlos...

–Y sí. Es un mundo complicado para soltar a los pibes y la actitud retentiva lo que hace es favorecer este proceso de no despegar, no crecer.

–La adolescencia se estira cada vez más, esto también constituye la fábrica de ni-ni.

–Tal cual. Por un lado, la entrada a la adolescencia es cada vez más temprano. Pero hay un momento en que, como si fuera un embudo, van como corriendo y se plantan en el punto en que tienen que tomar decisiones, como elegir una carrera, armar parejas. Hasta en la vida sentimental le tienen un miedo al compromiso, entonces no echan anclas en ningún lado. Hoy la adolescencia tardía se prolonga hasta los treinta y pico, cuarenta años. Tengo pacientes de treinta y largo que viven con los padres y no tienen muchos visos de resolver la cuestión.

–El libro apunta fundamentalmente a los padres como fábrica de los ni-ni.

–Sí. Desde chiquitos deben ir adquiriendo el sentido de responsabilidad y su capacidad de decisión. Son ejes fundamentales, como una cajita de herramientas que le diéramos al pibe: con esto te vas a arreglar en la vida. Si un chico puede bancarse que las cosas le salgan mal y volver a empezar, puede bancarse tomar una decisión y correr un riesgo, va abrochado también al sentido de la responsabilidad, que tiene que ver con hacerse cargo de las decisiones. Y en esto vuelvo a la enorme dificultad que tienen los padres para ponerles límites a los chicos. Muchos padres no tienen la menor idea de cómo poner límites, o se van a la cosa autoritaria de "no porque yo te lo digo" o pasan a dar todos los gustos porque "ya va a haber tiempo para que sufra de grande". Yo lo que planteo es que el equilibrio es clave, para poner límites hay que tener un equilibrio entre la firmeza y el afecto.

–Uno de los consejos que da para los padres que tienen a un ni-ni en su casa es que se limiten a brindarle lo básico para la subsistencia: techo, comida y salud.

–La idea es que empiece a faltarle cosas a ver si se le despierta algún deseo de buscarlo afuera. Deben empezar a cortar los beneficios, la conexión a Internet, el celular, junto con ir acompañándolo para que encuentre el camino propio y obtenga estas cosas por su propio trabajo.

– ¿Esta sociedad de consumo no está ayudando a generar ni-ni?

–Por supuesto. Los popes del marketing trabajan en función de eso. En el libro hablo de los padres como fábricas de los ni-ni pero hay una megafábrica que tiene que ver con el afuera. El tema es cómo contrarrestar esa cultura que viene desde los medios y del exterior con la cultura del esfuerzo.

– ¿El mundo virtual ayuda a la formación del ni-ni?

–Sí, este tema de los universos virtuales ayuda a no confrontar con el mundo real. Uno puede tener miles de amigos virtuales en Internet y esto claro que atenta contra la posibilidad de construir dentro de un mundo de carne y hueso.

– ¿Cómo son los ni-ni en la vida de pareja?

–Existen diversas variables de ni-ni: hay chicos que a lo mejor estudian, otros estudian y trabajan pero se mantienen ni-ni, lo que los define es la incapacidad de un proyecto propio. Y en estos chicos las parejas, en general, tienen el mismo carácter que todo el resto de su vida. Parejas indefinidas, relaciones que empiezan y terminan sin quedar en claro la existencia de un compromiso real. En general tardan mucho en ponerse de novios y muchas veces lo que hacen estos ni-ni es “compartir soledades”.

–La indefinición, o esos “años sabáticos” al terminar la secundaria ¿son señales de alarma?

–Cuando los chicos al terminar la secundaria se toman un año sabático, que es muy común ahora, a mí me da miedo, como padre y como psicólogo. Si me dicen “me tomo un año para decidir qué hacer”, yo tengo miedo de que ese año se transforme en diez, porque es cambiar el ritmo muy bruscamente. No es cuestión de empezar una carrera porque sí, mientras no estén seguros, pero entonces tienen que empezar a trabajar en algo que les guste aunque sea un poco y mientras hacer algún curso. La idea es que no se queden quietos, no vivir con el ritmo de vacaciones, despertarse a las dos de la tarde, quedarse con la computadora hasta las cuatro de la mañana. Esto los va instalando en una situación de mucha angustia. De ahí que el momento más complicado es cuando el chico termina el secundario. Ahí hay que tratar de que armen mínimamente algún proyecto, no quedarse con la monotonía de que todos los días son iguales.



Extraído de www.e-faro.info.

Actividades



- 1) Lean y discutan el artículo en grupos.
- 2) Anoten las principales conclusiones a las que arriba cada grupo.
- 3) Debatan entre todos las ideas que hayan surgido.

Películas para pensar las problemáticas en torno al trabajo

TÍTULO	DIRECTOR	TEMAS A ABORDAR
<i>Tocando el viento</i>	Mark Herman	Identities que surgen en el trabajo. Impactos en lo comunitario de la pérdida de la principal fuente de trabajo de sus habitantes.
<i>Recursos humanos</i>	Laurent Cantet	La innovación en las modalidades laborales.
<i>Erin Brockovich</i>	Steven Soderbergh	Enfermedades provocadas por las empresas contaminantes.
<i>Full Monty</i>	Peter Cattaneo	La desocupación. Establecimiento de redes en la búsqueda de alternativas. Cuestionamiento de identidades de género en el ámbito laboral.

Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Hay en el planeta 190 millones de personas desempleadas. Si a esto se le suman los subempleados, la cifra asciende a casi 1.500 millones de personas. Es decir, de cada 100 personas en edad de trabajar, 50 se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o informalidad en el trabajo debido al nivel de ingresos que perciben o por no estar protegidos por los sistemas de seguridad social de sus países (OIT, 2009).

Hay 215 millones de niños trabajando en todo el mundo (OIT, 2010). Por otra parte, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, a diario mueren 6.300 personas a nivel global (OIT, 2010).

En el mundo hay aproximadamente 215 millones de niños y adolescentes de entre 5 y 17 años que trabajan y, entre ellos, 14,1 millones habitan en América Latina y el Caribe (OIT, 2010).



Como mantener el equilibrio emocional durante la búsqueda de empleo

En *Jóvenes: cómo conseguir el primer empleo*. Por Antúnez Vera y otros. Universidad Nacional de Asunción. Asunción. Paraguay (2001)

Los resultados obtenidos no reflejan tu valía, dependes de tus capacidades y esfuerzos pero también de agentes externos como son las condiciones económicas y de generación de empleo de un país. Crea una lista de motivos realistas, personales, que pienses que son los factores que te impiden encontrar el empleo. Ten la filosofía de disfrutar lo que haces y poner lo mejor de ti, aunque la situación en la que te encuentres no sea la soñada. La perseverancia te llevará tarde o temprano a trabajar. Busca apoyo siempre que lo necesites. Entrénate con técnicas de control de ansiedad y relajación. Desarrolla la confianza en ti y en tus posibilidades.

Practica un pensamiento positivo y realista, ya que de las dificultades también se aprende.

Toma este periodo de tu vida con paciencia. Comunica tus inquietudes a tu familia y amigos, rodéate con gente con la que te comuniques.

Piensa que esta es una etapa necesaria y pasajera por más que parezca que dura siglos.

Realiza actividades de dispersión, deportes y te será más llevadera la espera.

Aprende a apreciar tus pequeños logros e intenta disfrutar de la vida en cada instante, en cada cosa que haces, no dejes eso para cuando encuentres trabajo.



El primer trabajo de Homer, como hombre orquesta, por Matt Groening.

Trabajo doméstico y mercado laboral

Para cubrir las necesidades de los miembros de una familia no sólo se requiere de los ingresos provenientes de trabajos remunerados, sino también del trabajo doméstico. Si las mujeres se dedican exclusivamente a las tareas domésticas, quedan aisladas de los espacios de intercambio con adultos, no cuentan con la suficiente información sobre la realidad, ya que la mayor parte del tiempo se encuentran dentro del hogar.

En la familia, las mujeres continúan siendo las responsables últimas de estas tareas, aunque tengan un empleo remunerado fuera del hogar y su ingreso sea indispensable en la provisión de los elementos fundamentales para la supervivencia de los miembros. La participación de los hombres en el trabajo doméstico es creciente, pero todavía no está equiparada a la de la mujer. Usualmente, las actividades domésticas realizadas por varones son consideradas como una “ayuda” al trabajo de la mujer, y no como una responsabilidad compartida por ambos miembros de la pareja. En la mayoría de las investigaciones surge que el trabajo doméstico es realizado principalmente por mujeres, ya sea la esposa y ama de casa, las hijas, otra mujer a la que se le pague para realizar estas tareas, o se recurra a alguna mujer de la red de ayuda familiar.

El **trabajo doméstico** es trabajo que transforma algunos elementos en otros para el consumo de los miembros de la familia, como por ejemplo, determinados ingredientes en la comida. Además, produce servicios (limpieza, lavado y planchado de ropa). Todo esto posibilita que los miembros adultos de la familia puedan continuar en su trabajo fuera del hogar y que los niños y los adolescentes cubran sus necesidades cotidianas y realicen sus actividades estudiantiles o de entretenimiento.

El trabajo doméstico generalmente no es considerado como trabajo, y no se recibe un sueldo por desempeñarlo. La actividad laboral fuera del hogar cuenta con mayor prestigio y sí es considerada como trabajo. Cuando la mujer tiene un trabajo remunerado fuera del hogar, suele cumplir una doble jornada laboral: el trabajo doméstico y el remunerado.

La cantidad del trabajo doméstico aumenta en los siguientes casos:

- ¶ si el número de miembros de la familia es mayor;
- ¶ si las posibilidades económicas del grupo familiar son más elevadas, ya que la cantidad de bienes y servicios a producir es mayor;
- ¶ si la infraestructura barrial es deficiente, ya que el trabajo resultará más dificultoso.

Incluso durante las vacaciones, los fines de semana y las fiestas es numerosa la cantidad de actividades que las mujeres realizan para preparar el descanso o la diversión de la familia.

En nuestro país se ha reconocido desde el Estado al trabajo doméstico como un trabajo, al instaurar la jubilación para amas de casa que pueden comenzar a cobrar una vez que cumplen los 60 años de edad.



Mafalda, por Quino.

Actividades

- Busca y anota opiniones de distintos actores sociales sobre quién debería realizar las tareas domésticas, entrevistando a:
 - una niña
 - un niño
 - una maestra
 - otro profesional (médico/a, arquitecto/a, abogado/a, etc.)
 - alguien que atiende un comercio
 - alguien que...
- Lee todas las respuestas y elabora conclusiones.

Actividades

Lean el fragmento del texto de Jeremy Rifkin:

- ¿Por qué creen que el título del libro del cual se extrae el fragmento es *El fin del trabajo*?
- ¿Cuál creen que es la hipótesis de Rifkin en relación con las condiciones actuales de trabajo?
- Discutan acerca de la hipótesis de Rifkin, que señala que en la actualidad "el valor del producto hecho por el hombre tiende a ser cada vez más insignificante e irrelevante". ¿Están de acuerdo? ¿Por qué?

El fin del trabajo de Jeremy Rifkin

Fuente: educ.ar

"La era de la información ha llegado... (...) En los sectores agrícolas, manufacturero y de servicios las máquinas están sustituyendo rápidamente al trabajo del ser humano, y prometen una economía basada en una casi completa automatización para mediados del siglo próximo. La completa sustitución de los trabajadores por máquinas deberá llevar a cada nación a replantearse el papel de los seres humanos en los procesos y en el entorno social. La redefinición de oportunidades y de responsabilidades de millones de personas pertenecientes a una sociedad carente de empleo masivo formal será probablemente el elemento de presión social más importante del próximo siglo (...). En todas partes del mundo los trabajadores se quedan perplejos por lo que aparece como un proceso de agravamiento del desempleo (...). Prácticamente, durante la totalidad de la era moderna, el valor de las personas se ha medido por el rendimiento que produce su trabajo. Ahora que progresivamente el valor del producto hecho por el hombre tiende a ser más insignificante e irrelevante, en un mundo cada vez más automatizado, se deberán explorar nuevas formas de definir el valor de las personas y las relaciones humanas."

Discriminación laboral

La Declaración Universal de Derechos Humanos afirma en su primer artículo que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (1948).

La discriminación laboral ocurre cuando los trabajadores son víctimas de tratos desiguales por sus características particulares (etnia, sexo, religión, opinión política, origen social, etcétera). Estas prácticas discriminatorias constituyen violaciones de los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y provocan sentimientos de fracaso, bronca e impotencia en los trabajadores.

Existe una marcada discriminación laboral hacia los jóvenes de hogares pobres o de zonas marginadas, en tanto se los señala como “portadores de barrio”, lo que muchas veces los excluye de la posibilidad de conseguir un trabajo. Esto refuerza la perpetuación de la situación de pobreza y exclusión, además de incrementar las situaciones de inactividad por sentirse desalentados frente a la discriminación de los empleadores.

Un grave problema social: el trabajo infantil

Hablar de trabajo infantil nos obliga a referirnos inmediatamente a los derechos de la infancia para acordar que la condición de trabajo, en cualquiera de sus formas, despoja abruptamente a los/as niños/as de derechos tales como el acceso efectivo a la educación y la protección frente a la explotación económica.

En nuestro país, el trabajo infantil ha sido definido como “toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria, o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso” (Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil - CONAETI). Actualmente, la edad mínima de admisión al empleo es de 16 años.

Muchos niños pobres salen a trabajar, con el fin de aportar dinero para su hogar o para lograr su propia subsistencia. Los mismos adultos que tienen la responsabilidad de proteger a estos niños son quienes los exponen a largas jornadas de trabajo. ¿Quiénes son estos adultos? Son los gobernantes que no toman medidas para que estos chicos



Por Mora.



Por Rep.

estén en la escuela y no en la calle. Son los padres que los obligan a salir a trabajar. Son los ciudadanos que giran la mirada para otro lado cuando los observan en las calles.

Frente a esta **desprotección** por parte de los adultos, los niños quedan atrapados en una triste realidad: asumir responsabilidades para las que no están preparados, estar en la calle, donde corren serios peligros, tener que desempeñar tareas que no les gustan, en lugar de educarse, divertirse, jugar como necesita todo niño.

Los padres de los niños que trabajan también están pasando por una difícil situación socioeconómica: falta de empleo, de alimentos, de cobertura de salud, de protección social, de oportunidades, de educación. Esto influye en que lleguen al extremo de hacer trabajar a sus hijos, colocándolos en una situación de riesgo, sólo para obtener algo de dinero. De todas maneras, cualquier situación, por adversa que sea, no los libera de su obligación de proteger a los hijos. Otros padres, en circunstancias similares, hacen todo lo que está a su alcance para que los hijos vayan al colegio y no estén a la deriva ni frente a posibles peligros. Además, existe una idea equivocada acerca de que los niños deben colaborar con la manutención de los gastos familiares. Es el Estado el que debe garantizar que sus padres tengan trabajo y educación, para que no lleguen a la situación límite de mandar a los chicos a trabajar.

Los niños que trabajan tienen dificultades y atrasos en la escuela, faltan mucho por cansancio o la abandonan. No pueden aprender las nociones básicas. Por lo cual, el trabajo infantil es una de las causas por las que una **familia pobre continúe en esa situación**. Al no poder estudiar adecuadamente, es muy probable que durante su vida, lo único que puedan conseguir estos niños sean trabajos precarios. Además, no cuentan con herramientas futuras para brindar a sus propios hijos una educación adecuada. Todo esto refuerza nuevamente la condición de pobreza de la familia y sus futuras generaciones.

Los niños que trabajan, en general, se dedican a la venta callejera, a realizar algunas actividades agropecuarias (alimentar a animales de corral, llevar a animales a pastar, ayudar en la cosecha, sembrar, etcétera), a “cartonear”, a realizar trabajos en locales de comida rápida, a la venta en autoservicios, a repartir comida a domicilio y al servicio doméstico. Ocupan puestos con ingresos más bajos que los de los adultos, sin cobertura de salud ni protección legal.





En las ciudades, un gran número de los niños trabajan en la calle y regresan a la casa a rendir cuentas de las ganancias obtenidas. Son los llamados **“niños en situación de calle”**. Desempeñan trabajos diversos como limpiavidrios, músicos, cantores, limosneros, vendedores ambulantes o abrepuertas. Estos niños pasan la mayor parte del día esquivando automóviles, corriendo de un vagón a otro del subterráneo y caminando por las calles. Son miembros de familias desintegradas y excluidas, usualmente muy numerosas. En muchas de ellas existe maltrato por parte de los padres, lo que lleva, poco a poco, a que muchos de ellos abandonen definitivamente sus hogares.

Los llamados **niños de la calle** viven literalmente en las calles de una ciudad. Ya no regresan al hogar familiar. Estos niños conforman grupos, se acompañan, se organizan para dormir y procurarse alimentos. Se protegen y son solidarios entre sí. Su autoestima es muy baja. Han aprendido a desconfiar de todo el que los rodea. Tienen cierto resentimiento que se ve reforzado por el rechazo de los demás. Trabajan también en lo que pueden y como pueden para subsistir.

El trabajo infantil produce graves efectos en la salud física de los niños

- ¶ ~ Causa enfermedades crónicas.
- ¶ ~ Retarda el crecimiento.
- ¶ ~ Genera agotamiento físico.
- ¶ ~ Expone a los niños a picaduras, infecciones, heridas, quemaduras y amputaciones.
- ¶ ~ Provoca dolores en las articulaciones y deformaciones óseas.

Para abordar el problema del trabajo infantil, el Estado debe garantizar la educación y protección jurídica de los niños. A la vez, es necesario coordinar las acciones de las distintas organizaciones que ya se ocupan del tema, **concientizar a la población** para que colabore en las soluciones posibles y trabajar con las familias de los niños para que logren cuidarlos. El Estado tiene la obligación de sancionar a los adultos que aprovechan la situación de desventaja de estos niños y los emplean, pagándoles sueldos mínimos.



Igualdad y trabajo



Conceptos para compartir

En las últimas décadas la participación de las mujeres y LGBTI+ en el mundo laboral, tanto en Argentina como en la región, se ha incrementado notablemente. Pero esa participación está signada por la desigualdad que obstaculiza su acceso, permanencia y desarrollo.

Esas desigualdades de las que hablamos se pueden analizar desde el concepto de brecha:

Brecha

Es la diferencia de acceso a un mismo derecho. Decimos que en el mundo del trabajo hay brechas de género porque según el género con el que nos identificamos, participamos y accedemos de maneras distintas al mundo laboral (remunerado y no remunerado).

El mundo del trabajo se encuentra atravesado por altos índices de informalidad y subocupación. Esto representa uno de los primeros condicionantes respecto de la igualdad en el acceso a los derechos para trabajadores y trabajadoras. Al analizar desde una mirada reflexiva, que problematice los condicionantes por motivos de género, observamos que aparecen otros condicionantes más específicos. En ese sentido, vemos que existe una participación desigual que obedece a los estereotipos de género.

Segregación ocupacional horizontal (o segmentación horizontal)

Es la inserción laboral diferenciada a través de los estereotipos de género. Determina que haya trabajos *para mujeres* y otros *para varones* (por ejemplo: la metalúrgica para varones y la docencia para mujeres).

Segregación ocupacional vertical (o segmentación vertical)

Este concepto nos ayuda a analizar qué lugares ocupan las mujeres teniendo en cuenta los puestos de trabajo jerárquicos o de direcciones. Es útil para visibilizar que incluso en aquellos trabajos que históricamente nos han dicho que son "de mujeres", estamos subrepresentadas en los lugares de conducción. Por ejemplo, según un informe de 2019 de la Confederación General de Trabajadores: *"el 10,6% de las mujeres ocupadas se insertan en el sector de salud, pero solo el 3,5% lo hace en puestos de jefatura y dirección. En el caso de los varones, sólo el 3,1% de los ocupados se inserta en este sector, pero el 12,5% lo hace en los niveles jerárquicos más elevados"*.

Ambas segregaciones tienen una influencia directa y concreta en la economía de las mujeres y, por lo tanto, en su autonomía e independencia. Los trabajos que generalmente realizan las mujeres son los más asociados al cuidado ya que existe la creencia, que refuerzan los estereotipos de género, que las mujeres tienen una sensibilidad especial, son más cariñosas, más sensibles. Al mismo tiempo, lo afectivo no es considerado como productivo, ni importante para la sociedad, por lo tanto, está menos valorado. Una vez más, los estereotipos provocan relaciones desiguales ya que los trabajos que realizan generalmente los varones, ligados a lo productivo son más valorados y por ende mejor remunerados.

Asimismo, ambas segregaciones se pueden pensar desde dos conceptos que ayudan a comprender mejor la situación de las mujeres en el mundo del trabajo.

Techo de cristal

Son las barreras, impedimentos socioculturales (como los estereotipos) que no permiten que las mujeres puedan crecer profesionalmente y acceder a espacios de toma de decisiones, como por ejemplo gerencias de empresas, direcciones, rectorados, etc. Esta situación deja a las mujeres en desventaja, a pesar de estar igualmente preparadas que los varones.

Piso pegajoso

Son las barreras socioculturales que relegan a las mujeres a dedicarse a la familia y al hogar y les dificulta independizarse y trabajar fuera del hogar.



Esto se traduce en una división sexual y social del trabajo, poco flexible, que coloca a las mujeres y LGBTI+ en los segmentos laborales feminizados (cuidados, docencia, salud, etc); que a su vez tienen menor reconocimiento social y por tanto menores salarios. A ello se suma la distribución desigual del trabajo de cuidado, en general asumida por mujeres y feminidades, que provoca que estas dispongan de menos tiempo para el trabajo asalariado o se sobrecarguen transitando lo que se conoce como doble o triple jornada. Incluso se suelen aceptar condiciones de mayor informalidad, para poder conciliar ambos trabajos.

Al mismo tiempo, se observa cómo la violencia, el acoso y el hostigamiento laboral, funcionan como disciplinadores sociales que operan también como brechas en el acceso, permanencia y promoción del trabajo en condiciones de igualdad.

¿Por qué es importante garantizar el acceso al empleo de personas travestis y trans?

Las trayectorias de vida de las personas travestis-trans se encuentran atravesadas por la estigmatización, criminalización y patologización, no solo de la sociedad en su conjunto sino de las instituciones cis-heteropatriarcales. En la actualidad, los derechos más elementales de esta población siguen siendo violentados por no seguir la heteronorma como destino, como expresión de su deseo, de su identidad y su sexualidad. El impacto que tiene el ejercicio de la ciudadanía travesti-trans atraviesa a todas las instituciones estatales generando una brecha de desigualdad, aislamiento y exclusión que es histórica.

El bajo nivel de escolarización, acceso al empleo y a la salud de las personas travestis y trans da cuenta de la profunda discriminación que experimentan en su tránsito por diferentes agencias estatales. Las prácticas institucionales excluyentes, sumadas a las condiciones socioeconómicas precarias, hacen especialmente difícil el acceso a derechos básicos como el derecho a la educación, el trabajo, la vivienda, la salud, el acceso a la justicia y a la participación política. Las personas travestis y trans están inmersas en un ciclo de exclusión y pobreza que las empuja hacia la economía informal, actividades de poca estabilidad y al ejercicio de la prostitución como forma de supervivencia.

Trans y travestis de nuestro territorio son una de las poblaciones históricamente más vulneradas del país. Manifestar y expresar una identidad que no se condice con la hetero-cis-norma implica, sin distinción de edad (aún en la infancia), ser arrojados a un contexto de persecución, exclusión y marginación, generando grandes dificultades para el acceso a la igualdad real de oportunidades y de trato. Aún hoy, muchas de estas personas son expulsadas de sus hogares siendo niñas y/o adolescentes. Esto conduce a (sobre)vivir en una extrema pobreza, donde los derechos económicos, políticos, sociales, culturales y educativos son negados.

El modelo médico hegemónico ha estigmatizado y patologizado, históricamente, toda manifestación contraria a la hetero-cis-norma y ha servido de base para reforzar patrones de violencia y persecución. Mediante el dictado de leyes y edictos persecutorios, se ha criminalizado y reprimido a las identidades de género, expresiones de género y orientaciones sexuales diversas y disidentes. Este modelo perduró incluso con el retorno de la democracia.

Como fruto de esta situación, se ha arraigado en el inconsciente colectivo de una parte muy significativa de nuestra sociedad una mirada peyorativa y violenta hacia la diversidad sexual, identidades no heteronormadas y sus expresiones. De manera tal que se han fijado prejuicios que sustentan la exclusión sociocultural que continúa hoy día.

Nos encontramos en un momento histórico en el que nos proponemos alcanzar la inclusión social a través del trabajo, promoviendo políticas públicas que apuesten a garantizar el acceso al empleo, inserción y estabilidad laboral de personas travestis y trans en la Administración Pública Nacional (APN) y en el ámbito privado. El objetivo es que incorporen herramientas que permitan construir trayectorias laborales de calidad, adecuadas para todas, todos y todes. Para esto, es necesario sensibilizar y capacitar, tanto a las instituciones y espacios como a lxs trabajadores para que conozcan, reciban y contemplen las situaciones de vida de las personas travestis y trans.

El Estado es el garante del pleno ejercicio de derechos, el Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (Resolución 83/2020) es una iniciativa política de reconocimiento institucional, de reparación histórica y reivindicación de derechos. Es responsabilidad del Estado promover, elaborar y generar políticas públicas afirmativas que garanticen la vida y el trato digno de toda la población.



El valor del trabajo no es por sí mismo, sino por lo que genera en las personas. Significa un paso más hacia el acceso del ejercicio de ciudadanía integral para nuestras identidades, es el reconocimiento de nuestros derechos, demandas y reivindicaciones históricas.

El trabajo nos permite acceder a una vida digna, de la que podamos disfrutar y tener opciones para desarrollar un proyecto, como cualquier persona con autonomía e independencia económica.

El trabajo es un derecho humano y poder acceder sin discriminación ni violencias por nuestras identidades y expresiones de géneros nos hace una sociedad más justa y democrática.



Este material ha sido realizado con el aporte de los equipos de trabajo de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, de la Dirección Nacional de Articulación de Políticas Integrales de Igualdad y de la Dirección de Programas Transversales de Igualdad y con el aporte de los equipos de trabajo de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad: de la Dirección Nacional de Políticas Integrales de Diversidad Sexual y de Géneros, de la Coordinación de Políticas de Salud Inclusiva, de la Coordinación de Prevención y Abordaje de la Violencia Institucional y de la coordinación de Promoción del Empleo para las Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

¿Las desigualdades de género impactan en el ejercicio de los derechos?

Visionar el video y leer el texto de la nota del siguiente enlace:

<https://www.youtube.com/watch?v=iPZcliKwSZ0>

El derecho de las amas de casa a recibir una jubilación.

La nota publicada en Página 12, del 30 de noviembre de 2019, se refiere al trabajo no remunerado de las mujeres. La nota visibiliza una reparación histórica que genera malestar en determinados sectores sociales y que se relaciona con la ampliación de derechos. Texto completo de la nota. En el transcurso del 2019 se puso en debate, una vez más, la llamada “jubilación de las amas de casa”. En el contexto de discusión de la prórroga de la moratoria (que permite a las mujeres sin los 30 años de aportes requeridos por el sistema previsional, acceder al beneficio de la jubilación) volvió a sonar fuertemente desde distintas voces de la sociedad y, en particular, desde el gobierno de Cambiemos, el discurso de que “es injusto que la gente que contribuye reciba lo mismo que la gente que no contribuye”. Esta afirmación, además de culpar a la víctima (la trabajadora) de su propia precarización, impuesta en realidad por su empleador, resulta una falacia aún en los casos en que las mujeres se hallan “desocupadas”o, en realidad, a cargo de tareas “hogareñas” no remuneradas por el mercado. Ningún historiador se hallaría habilitado a relativizar la gravitación que la minería potosina tuvo sobre la economía colonial americana entre los siglos XVI y XVIII. La mano de obra que abastecía a Potosí provenía de la mita, un sistema de trabajo que combinaba trabajo libre y forzado, mediante el cual la Corona obligaba a las comunidades indígenas de los Andes a enviar hombres a trabajar en las minas. La mita impulsaba así un inmenso volumen de migrantes que concurrían, por tandas, a tributar con su trabajo en los socavones del Cerro Rico. Sin embargo, los mineros no se trasladaban solos, ni perdían totalmente contacto con su comunidad de origen. Los varones mitayos se trasladaban a la ciudad de Potosí con sus familias, llevando pertrechos para el consumo durante el viaje y su estadía como tributarios mineros. De este modo, mientras los hombres laboraban en los túneles en busca de filones de plata, las mujeres eran las encargadas de la adquisición y preparación de alimentos, de la crianza de los niños, de cuidar de los animales (de granja, de carga) de adquirir y/o confeccionar vestimentas, de conseguir crédito y pignorar bienes con comerciantes urbanos e incluso de colaborar en algunas tareas mineras sin recibir paga (sobre todo el traslado de material). La minería potosina recibía un significativo subsidio por parte de la economía campesina: los trabajadores migraban con bienes de consumo que producían esas sociedades, pero sobre todo llevaban consigo mujeres. Éstas constituían, entonces, un engranaje irremplazable en el sistema de la mita: los jornales que los trabajadores recibían por sus labores mineras solo permitían la supervivencia y reproducción familiar porque las mujeres realizaban un sinnúmero de tareas sin recibir jornal alguno. De este modo, aunque limitada en teoría al empleo de hombres en la minería, la mita potosina se convirtió en polea de transmisión de una explotación que se extendía a la totalidad de la sociedad campesino-indígena en los Andes y recaía con gran peso no solo sobre los varones (que solían morir en las minas) sino también sobre las mujeres. Actualmente el trabajo hogareño no remunerado de las mujeres sigue oficiando de subsidio a la totalidad de la economía, permitiendo que los ingresos registrados de los restantes integrantes de su núcleo familiar (o de ellas mismas) sean más bajos que si esas actividades tuvieran que ser abonadas. Aunque las amas de casa no realicen aportes dinerarios al sistema de seguridad social, sí contribuyen a mejorar la competitividad de la economía y, sobre todo, al aumento de los márgenes de ganancias de algunos sectores empresariales que ven reducidos sus costos laborales. Resulta entonces imperativo por parte del Estado, en el marco de una política de ampliación de derechos, sostener el reconocimiento que la “jubilación de amas de casa” constituye para todo un sector de la sociedad y economía históricamente subyugado e invisibilizado. * Investigador de Conicet – U.N.MdP. <https://www.pagina12.com.ar/233843-el-derecho-de-las-amas-de-casa-a-recibir-una-jubilacion>

Aprender a elegir...



Todos sabemos que elegir no siempre resulta fácil. Depende de lo que tengamos que elegir, cuanto más importante es, más difícil se hace.

Elegir es un arte que se relaciona con el ejercicio de la libertad y mientras se elige, va surgiendo ese extraño aroma de lo auténtico, de lo que nos es propio.

Cuando se trata de una elección importante, como la que vos tenés que tomar en este tiempo, se siente un total compromiso; ponemos en juego el "uno mismo", todo NUESTRO SER, porque en la elección es la propia historia la comprometida, las relaciones y los vínculos que fuimos construyendo, las circunstancias sociales, políticas, económicas que nos tocan vivir y las posibilidades del adentro y del afuera que tenemos.

Elegir supone optar, renunciar a algo, no se puede elegir todo, se dejan cosas, espacios, se cambian modalidades de relación y vínculos.



➤ Te proponemos un fragmento de *Alicia en el País de las Maravillas* sobre 'qué camino elegir'

“Cuando Alicia en el País de las Maravillas, intentaba decidir qué ruta debería tomar en uno de sus viajes, se encontró con el Gato Cheshire con el que mantuvo el siguiente diálogo:

A. -¿Me dirías, por favor, qué ruta debo tomar?
G. -Eso depende mucho de a dónde quieras llegar.

Elegir requiere ser uno mismo.

Requiere pensar...pensar en lo que se opta, pero también en aquello que se deja.

Quizás en este momento te encuentres con una cantidad de dudas, pensamientos y preguntas sobre tu futuro agolpadas en tu cabeza todas juntas, que van apareciendo de manera desordenadas y que no sepas por dónde empezar.

Recorrer el camino de la elección empieza con preguntas, ideas y propuestas que tienen como meta abrir un espacio de reflexión y ayudarte a pensar, a que puedas hacer una elección (especialidad/carrera) de manera meditada y reflexiva. Saber preguntarse mejor es la llave para ir encontrando algunas de las respuestas que se buscan. Las respuestas que se irán hallando serán útiles para ciertos momentos, que pueden, en otro momento, seguir cuestionándose.

Para poder definir un proyecto futuro es importante pensar e indagar acerca de vivencias, afectos, intereses, aptitudes, posibilidades, dudas, temores, esperanzas, expectativas.

En este momento hay muchas cosas que causan ansiedad, temor y seguro tenés muchas ganas de aclararlas lo más rápido que se pueda, pero hay que tener paciencia.

Elegir es un proceso, es una búsqueda que, como un viaje lleva tiempo, pero la alegría, el sabor agradable y la satisfacción, como todo viaje, comenzó cuando empezaste a pensar sobre lo que querías hacer cuando terminaras el ciclo básico (o la secundaria), y continua... cuando conversás con los demás, cuando te preguntan, cuando escuchás a los otros, en las charlas con tus amigos/as, con tus papás, con los docentes, con los que querés, cuando estás solo/a.



Me interesa el futuro porque es el sitio donde voy a pasar el resto de mi vida.

Woody Allen (1935)

**...no se juega la vida en una elección,
aunque para elegir haya que jugarse.**
Sergio Rascovan

**No se puede iniciar una travesía sin conocer el destino
y sin contar con los mapas y la orientación para llegar a él por el mejor camino.**

Marina Müller



Entonces... para seguir orientándonos

Hay preguntas que nos hacemos habitualmente y que son debatibles, discutibles.

¿Qué rol juega la VOCACIÓN en este nuevo camino?

¿Hay una sola vocación? ¿Todos tenemos vocación, o solo unos pocos?

¿La vocación es igual a la profesión?

¿Si alguien cambia, la verdadera vocación es la primera o la última?

La vocación se construye con la historia personal, con los intereses, con las circunstancias de vida de cada individuo, con la forma de ser, y se consolida con el trabajo y la experiencia. Es así que la vocación se va conformando mientras se la va ejercitando, por lo tanto sólo se llega a ser lo que se quiere, haciéndolo. En todo caso, lo que se «descubre» es a uno mismo, emprendiendo un camino de búsqueda en el que se debe participar activamente, interrogándose y observando la realidad de la que se forma parte.

Actividad 1:

• Cuál es tu opinión? qué dichos o sentencias consideren como ciertos y cuáles no?
(Lo podés conversar con tus papás, amigos, con quien quieras)

• Elaborá la argumentación de tus SÍ y tus NO.

- 1- LA VOCACIÓN NO SE HACE, CON ELLA SE NACE.
- 2- LA PERSONA NO ES TOTALMENTE LIBRE PARA ELEGIR.
- 3- UNA COSA ES HACER LO QUE UNO QUIERE Y OTRA LO QUE CONVIENE
- 4- EL MIEDO A LA ELECCIÓN, ES EL MIEDO A LA EQUIVOCACIÓN
- 5- DIME QUÉ HACES Y TE DIRÉ QUIÉN ERES

«Decidirse es arriesgarse a tomar un camino. No se sabe dónde se va a llegar exactamente, pero se sabe que se ha partido...»

Vocación es aquello por lo que sentís una fuerte atracción, que te gusta, que disfrutás.

Es un ser siendo, proceso abierto, indefinido, contingente.

Entendida como algo que se va construyendo-deconstruyendo-reconstruyendo a lo largo de la vida, como algo que se mantiene pero que también cambia, la vocación sí existe, y podemos desarrollarla, enriquecerla, reorganizarla.

La vocación

Podríamos definir a la vocación como el interés o el deseo, basado en el gusto de cada uno, por emprender una carrera, una profesión o cualquier otra actividad, que muchas veces se siente cuando aún no se tienen los conocimientos propios de la tarea elegida.

La vocación es una **construcción individual** que se va formando desde la infancia y se desarrolla **a lo largo de la vida**. Se va consolidando consciente e inconscientemente y en este proceso de formación intervienen aportes genéticos, fuerzas ambientales y la dirección que el individuo da libremente a su propia vida. La vocación se construye a lo largo de la experiencia y a través de las **actividades del trabajo**; por eso vocación y trabajo son términos inseparables.



Libertad de elección y de acción

Más allá del trabajo que uno elija hacer, en general, existen **muchas maneras** de llevarlo a cabo. Es posible que un médico, en vez de trabajar en un hospital, lo haga en la televisión dando consejos para tener una mejor salud, o que un bombero, en vez de estar en el cuartel, tenga como tarea recorrer los colegios y explicarles a los chicos las medidas de seguridad básicas que deben observar para evitar incendios.

Por otra parte, **cada persona** realiza e imprime a su labor un **sello particular**, lo que hace única su forma de trabajar. La tarea que cada uno realiza como trabajo tiene múltiples maneras de ser llevada a cabo: esto hace posible que dos personas con la misma tarea, puedan realizarla de distinta manera. También influye el gusto y hasta la personalidad de cada uno. Por eso, más allá de las condiciones sociales y de la tradición familiar, está en nuestras manos elegir de qué vamos a trabajar y cómo vamos a realizar la tarea. No solo la profesión o el oficio que ejercemos nos define como personas sino también la manera en que cumplimos nuestra tarea y las relaciones que creamos en el ámbito laboral con nuestros compañeros.

Múltiples disciplinas, un mismo asunto

Como dijimos antes, una profesión u oficio no necesariamente van a determinar nuestro ámbito de trabajo. Podemos aplicar nuestro conocimiento a distintas áreas y tareas y esto cada vez es más fácil gracias al **cambio de paradigmas**. ¿A qué nos referimos con esta expresión?

Hasta el siglo XIX, la relación entre las personas y el conocimiento se regía por una forma de pensar conocida como **paradigma de la simplicidad**, y que puede explicarse como la tendencia a reducir todo lo complejo a algo simple y lógico. Por ejemplo: una persona elige estudiar medicina, hace la carrera, se recibe, se convierte en médico y trabaja en un hospital el resto de su vida. Esta forma de pensar, además, considera que todo funciona de la misma manera en todo el mundo y para todas las personas. Siguiendo con el ejemplo, cualquiera que haga la carrera de medicina será médico en un hospital. Habría que agregar que este paradigma va acompañado de una creencia en que el conocimiento que construyen las ciencias es indiscutible y no se modifica. Sin embargo, ya entrado el siglo XX, la mirada cambia porque se descubre que la realidad es incompleta e imperfecta y que hay características que no pueden entenderse con el paradigma anterior: así surge el **paradigma de la complejidad**, a partir del cual se comprende que los hechos no tienen una sola causa ni una sola consecuencia y lo que reina es la **diversidad**. Los conocimientos se vuelven relativos, es decir, válidos para una cultura, para un grupo de científicos o en un momento determinado, por ejemplo. Por consiguiente, lo que hoy se aprende en una carrera probablemente se modifique con el tiempo.

Para lograr entender mejor el complejo mundo que nos rodea se crean grupos **interdisciplinarios**, en los que participantes de diferentes profesiones y oficios (desde distintas disciplinas) examinan una misma realidad y entre todos buscan comprenderla mejor y trabajar en conjunto. Por ejemplo, en un hospital pueden trabajar no solo médicos, sino también asistentes sociales, terapeutas ocupacionales, psicólogos y muchos profesionales más. Algunos ejemplos de interdisciplinariedad son las combinaciones de música y matemáticas, astronomía y filosofía, psicología y conducta animal, ingeniería mecánica y biología, y literatura, historia y geografía.

¿Cómo saber lo que uno quiere?

Conocer la propia vocación suele ser el paso anterior a elegir qué estudiar luego del colegio secundario. Pero descubrirla no es fácil y no hay una única manera de resolver la situación.



¿Qué conviene investigar?

- Las ocupaciones o carreras que existen, sobre todo aquellas que tienen relación con las actividades que te interesan.
- El campo profesional. Una misma carrera, como dijimos, permite una amplia variedad de actividades y posibilidades de trabajo, algunas muy diferentes de otras.
- Dónde se puede estudiar la carrera, cuál es el plan de estudios, cuánto dura, cuáles son las condiciones de ingreso y cuáles las materias, entre otros datos.
- Las actividades y perspectivas de trabajo a través del contacto con personas que se desempeñan en esa carrera, que aportarán su experiencia personal.

Informarse para elegir bien

[...] Según una encuesta, el 58,2% de los universitarios abandona la carrera elegida durante el primer año de la cursada. Más aun: de estos, uno de cada tres directamente deserta de la universidad.

[...] el 86% de los ingresantes a una carrera no conocen a un profesional del área, que les pueda contar cómo es la vida laboral de la profesión elegida. "En el primer año, los alumnos tienen un contacto más real con otros alumnos, la universidad y los docentes. Y se encuentran con otra realidad: no es el imaginario que ellos esperaban", ilustra Alexis Genuth, fundador y CEO de InterUniversidades.com.

Para el ejecutivo, es imperioso que "los jóvenes accedan a más información", y les sugiere "aprovechar al máximo el poder de las redes sociales y consultar a directores de admisión y referentes de cada carrera".

Pintos, María Eugenia. "En el primer año, el 58% de los estudiantes dejan o cambian de carrera". *Clarín*, 26/3/2012. Disponible en http://www.clarin.com/sociedad/primer-estudiantes-dejan-cambian-carrera_0_670732977.html

[Consultado el 30/6/2012].



"Yo nunca pensé cuánto iba a ganar, de hecho me he cambiado de trabajo por la misma cantidad de dinero. Mi objetivo es sentirme realizada profesionalmente, y prefiero sacrificar el dinero. Hasta ahora me ha resultado, no tengo hijos ni grandes compromisos financieros, pero quizá cambie mi visión cuando los tenga".
Claudia (30 años). Entre Ríos.

"Yo soy pura vocación. Tengo asumido que como trabajador social ganaré un poquito más de lo que gano actualmente como secretario. Sin embargo entre ganar más haciendo lo que no me gusta y hacer lo que me gusta, aunque sea por poca plata, gana la segunda opción".
Martín (28 años). Buenos Aires.

"Me parece muy romántica la idea de la vocación, pero no se vive de la vocación y las cuentas de luz y agua se pagan con dinero".
Fernando (45 años). Capital Federal.

La salida laboral

Cuando se habla de la salida laboral de una determinada profesión o carrera, en general, nos referimos a las posibilidades de conseguir trabajo en ella una vez graduados. Sin embargo, no es lo mismo hacerse rico con una profesión que la posibilidad de tener trabajo ejerciéndola y así, alcanzar un nivel de vida digno. Al considerar la salida laboral es necesario distinguir estos dos sentidos que expresan dos expectativas de vida diferentes, y que plantean distintas exigencias y preocupaciones.

Por otra parte, cada carrera da la posibilidad de desarrollarse en una cantidad enorme de actividades, haciendo que la salida laboral sea, en muchas ocasiones, mucho más amplia de lo que creemos. Por eso es muy importante conocer en profundidad cuáles son las posibilidades reales de desarrollarnos en tal o cual profesión y sus condiciones de empleo hoy, tomando también en cuenta que dentro de unos años la situación puede ser diferente.

Además, cada uno de nosotros puede modificar la manera de ejercer la profesión que eligió y contribuir a que las cosas sean distintas.

Actividad 2: Conociendo-te...³

Es pensar en el qué, dónde, pero también en el cómo cada uno elige.

*Para elegir desde una perspectiva singular es necesario...detenerse a pensar quién soy y quien quiero llegar a ser. A veces esta tarea se hace difícil hacerla solo y hay que pedir ayuda. Otras, no. Pareciera que lo central es poder reconstruir la **historia personal**, hacer una reconstrucción de lo vivido priorizando todo aquello que se relacione con lo **vocacional**, es decir intereses, actividades preferidas, gustos, proyectos, ilusiones, también fantasías, reconstruir la historia personal es conectarse con situaciones vividas, anécdotas, experiencias, personas que fueron/son significativas, objetos...*

Una autobiografía es una manera de reconstruir la historia personal. Te damos algunas preguntas a modo de guía, aclarándote que ninguna respuesta será definitiva para una futura elección, lo importante es que te permita pensar sobre "quién soy y el futuro". Habrá nuevos interrogantes que se abrirán y otros a los que podrás comenzar a encontrarles respuesta.

Para tener en cuenta en tu relato...

- Yo
- Mi retrato físico
- Mi familia: Quiénes son los integrantes? Qué hacen? Qué piensan de vos? Y vos de ellos que pensás?
- Mi infancia
- Mis juegos: a qué te gustaba jugar de chico? Y ahora a qué jugás?
- Mis amigos/as: qué característica valorás en tus amigos/as?
- Mi casa: cuál es tu lugar favorito?
- Mi barrio
- Escolaridad: qué recordás de tu paso por la escuela? Quién y cómo eligió las escuelas a las que fuiste? Cuáles fueron las materias en las que obtuviste mejor rendimiento? Por qué? Cuáles fueron las que te produjeron mayor rechazo? Realizaste alguna otra actividad?Cuál? La elegiste vos?
- Mis buenos recuerdos
- Mis malos recuerdos
- Mi vida actual
- Mis alegrías y preocupaciones de hoy
- Mis sueños y proyectos: cuáles son los aspectos de contexto social que a tu criterio condicionan tu futura elección?



Actividad 3:

Leé la historieta de 'Yo Matías' y la de Mafalda y luego pensá sobre cómo realizás tus elecciones respondiendo las preguntas que están debajo...



- Buscar las propias respuestas y tomar las decisiones por uno mismo... ¿conlleva ventajas y desventajas? ¿cuáles son para vos?
- Qué personas implican para vos un soporte, una guía en las que podés apoyarte para tomar una decisión sobre lo que podés hacer al terminar el ciclo básico/secundaria? ¿Por qué?
- ¿Qué actitud predomina en tu modo de tomar decisiones? (Pedís consejos, decidís sin pensar demasiado, demoras para que otro elija y decida por vos, analizas las consecuencias y solo después decidís, etc.) Y ahora... de qué manera estás enfrentando esta decisión?

“...Al elegir una carrera hay que tener en cuenta muchas cosas: que me guste, que no sea difícil, que tenga salida laboral, que la Universidad no esté lejos, etc.” Además, decidirse rápida y correctamente.

Dar respuesta a todas estas cuestiones a la vez, origina mucha confusión y ansiedad. Por eso es importante que puedas reflexionar, discriminar y aclarar los factores que para vos están influyendo en tu elección.

Aquí te presentamos una imagen que representa lo que le pasa a la mayoría de los chicos en el momento de elegir una carrera. Mirala con detenimiento.

¿Qué te sugiere?



[*3]

¿Para qué quiero estudiar una carrera?

Para poder responder te proponemos que reflexiones sobre un tema central: **los valores**.

Los valores sustentan tu modo de vivir, es decir lo que orienta y da sentido a tu vida, tus ideales sobre el ser humano, aquello que apreciás y querés para vos y para los demás; son básicos para la toma de decisiones y la realización de tus actos.

Las principales fuentes de donde estos valores proceden con la familia y la sociedad cercana a vos. Así, algunos de tus valores reflejan los de tu familia, otros los de tu grupo de amigos y otros son diferentes.

Ahora te proponemos reflexionar sobre tu situación vocacional actual, teniendo en cuenta las cuestiones centrales que normalmente se plantean los estudiantes ante la toma de decisión.

A continuación, te presentamos una lista de valores para que selecciones los que para vos son fundamentales.

Considerá cada valor del siguiente modo:

MI: muy importante - **I:** importante - **PI:** poco importante

Escribí en la columna del Yo, el grado de importancia que tienen para vos, cada uno de los siguientes valores:

	YO	FLIA.	AMIGOS
Salud			
Poder			
Seguridad			
Prestigio y reconocimiento			
Ayuda a los demás			
Satisfacción			
Honestidad			
Dinero			
Independencia			
Diversión			
Educación			
Amistad			
Responsabilidad			
Otros que vos consideres importantes			

Una vez realizado el ejercicio anterior, te sugerimos que invites a tus padres (o familiares más queridos) y amigos a realizar, por separado, la misma actividad.

Cuando tengas las respuestas, terminá de completar el cuadro. Ahora podés comparar la importancia que tienen determinados valores para vos, para tus familiares y para tus amigos.

Probablemente surjan semejanzas y diferencias, y es esperable que así ocurra, ya que cada ser humano tiene un modo único de ser y concebir el mundo.

A la hora de elegir un área de trabajo y/o profesión, es fundamental que discrimines tus propios valores de los de los demás, ya que los valores que considerarás prioritarios están seguramente incidiendo, influyendo, en lo que elijas o dejes de elegir.

1) ¿Qué esperás lograr a través del ejercicio de una profesión?

2) ¿Coincide lo que acabás de plantear, con los valores que mencionaste en tu lista como muy importantes (MI) o importantes (I) para vos? Si no es así, fijate qué valores no coinciden.

3) ¿Considerás que hay determinadas carreras u ocupaciones que te posibilitarán unas más que otras, el desarrollo de los valores que para vos son importantes? ¿Conocés esas carreras? ¿Cuáles son? ¿Por qué?

Son los valores y el modo de ser personal lo que lleva a una persona a “realizar-se” de un modo particular.

Las carreras no se basan, en sí mismas, en determinados valores. No existen carreras fáciles o difíciles, buenas y malas, que den mucha o poca plata, teóricas o prácticas, etc.

Los egresados de una misma carrera, realizan distintos recorridos y con distintos resultados, Esto es así porque las personas vamos creciendo y modificándonos a través de nuestros valores, experiencias y vivencias que inciden en nuestro modo de actuar, de concebir el mundo, de relacionarnos con los otros.

Además de los **Valores**, otro aspecto importante a tener en cuenta al pensar sobre vos mismo, es el referido a **tus Aptitudes**.

Seguramente hay ciertas actividades para las que tenés mayor facilidad. Pero también pueden existir otras que aún no hayas tenido la posibilidad de desarrollar, o que no te hayan estimulado para realizarlas. Dado que las aptitudes pueden aprenderse y modificarse en el transcurso de la vida, sería oportuno que reflexionaras sobre esto.

Las aptitudes están ligadas a aprendizajes específicos que posibilitan su adquisición y desarrollo, son las habilidades y capacidades para realizar actividades diversas. Ejemplos: la destreza física para los deportes, la facilidad de razonamiento lógico y abstracto para las ciencias exactas, la creatividad para las artes, etc.

Marcá con una cruz aquello para lo que creés tener mayor facilidad –según tu percepción- y aquello que te resulta más difícil de realizar.

	Yo tengo facilidad para	Yo tengo poca facilidad para
Pensar		
Crear		
Diseñar		
Investigar		
Dirigir		
Organizar		
Acatar normas		
Manifestar mis sentimientos		
Hablar en público		

Relacionarme con los demás		
Realizar trabajos manuales		
Estudiar		
Resolver problemas cotidianos		
Expresarme artísticamente		
Realizar tareas de servicio a los demás		
Practicar deportes		
Otras que vos consideres		

4- ¿Creés que hay determinadas carreras u ocupaciones que se relacionan con tus aptitudes? Escribí cuáles y por qué.

Al terminar esta tarea, fijate si la/s carrera/s que acabás de escribir coincide/n con la/s que mencionaste en la pregunta 3(tres) relacionada a tus valores.

Pensaste sobre los valores, sobre las aptitudes y ahora también te proponemos que reflexiones sobre *tus intereses*.

Los intereses son aquellas actividades que te gustan hacer, lo que te entusiasma, lo que disfrutás, lo que elegís hacer libremente, por ejemplo hobbies, lecturas que preferís, programas que ves en la tele, actividades escolares y extraescolares que realizás por tu propia iniciativa.

Los intereses surgen de tus experiencias. A través de ellas, los vas desarrollando. Estas adquisiciones están íntimamente relacionadas con lo que vas conociendo. Si no conocés algo no podrás saber si te gusta o no. Por eso es muy importante que cuando tratés de definir tus intereses te preocupés por conocer, con la mayor amplitud posible, las distintas opciones de carreras que existen.

¿Cuáles son mis intereses?

Para ayudarte a organizar esta realidad tan compleja, incluimos aquí una serie de áreas que agrupan distintos tipos de intereses. Las mismas, enumeradas de 0 a 9, son un marco de referencia que te facilitará a pensar de un modo más organizado la realidad.

Por ahora dejá planteadas estas coincidencias o diferencias. Seguramente, cuando te informés mejor sobre las opciones que te interesan más, podrás completar estas ideas.

Tené en cuenta que las habilidades pueden ser desarrolladas y mejoradas por el aprendizaje, cuando uno está motivado para ello.

Estas son algunas de las áreas:

0 Área Aire Libre	Interés por actividades que implican un contacto directo con la naturaleza y/o espacios abiertos
1-Área Tecnológico-Mecánica:	Interés por aquellas actividades que implican la aplicación de teorías y principios para la producción o fabricación de elementos útiles para la sociedad. Además, interés por actividades manuales relacionadas con el arte o la técnica. Abarca aquellos problemas que se relacionan con la aplicación de tecnologías a la producción industrial, a la construcción, a los servicios y al aprovechamiento racional de recursos naturales.
2-Área Cálculo:	Interés por el razonamiento deductivo, la resolución de problemas matemáticos y el análisis lógico de situaciones.
3-Área Científica:	Interés en realizar tareas de investigación para conocer y comprender los procesos físicos, químicos y biológicos. Interés por la comprensión de procesos vitales del hombre, los animales y vegetales. En el sector agrícola-ganadero, está referida a la producción de los recursos del campo, los conocimientos científicos y la tecnología necesaria para lograr un aprovechamiento más racional y productivo de dichos recursos. En el área de la salud humana, está referida a la asistencia (trabajar con el enfermo para recuperar su salud), a la promoción de la salud (favorecer condiciones de vida saludable) y a la prevención de las enfermedades (actuar sobre las causas que las provocan).
4-Área Persuasiva:	Interés que se caracteriza por un deseo de entablar relaciones con la gente, por los beneficios que puedan representar para uno mismo o para la sociedad. Interés por tomar decisiones, organizar, dirigir, motivar para el logro de objetivos.
5-Área Artística:	Interés para expresarse creativamente por medio del diseño, dibujo, pintura, grabado, diseño arquitectónico, gráfico, industrial, etc.
6-Área Literaria:	Interés por la utilización del lenguaje para la expresión oral y escrita . Interés por el conocimiento de otras lenguas.
7-Área Musical:	Interés por actividades de composición, instrumentación, investigación y/o canto, con el objeto de descubrir, desarrollar y perfeccionar las potencialidades musicales.
8-Área Social-Asistencial:	Interés por actividades que comprendan las relaciones interpersonales con el objeto de ayudar a la gente para lograr el bienestar individual y social. Implica actividades comunitarias en salud, educación, vivienda, trabajo, seguridad, etc.
9-Área Administrativa:	Interés por el desempeño en funciones de administración, planificación, dirección y control económico financiero.
10- Área deportiva	Interés por actividades deportivas, investigación con el objeto de descubrir, desarrollar y perfeccionar las potencialidades atléticas.

Entonces, una formación y/o capacitación específica no determina las metas y el modo de ser de una persona, sino que la persona es la que a través de un trabajo, una acción sobre la realidad, intenta satisfacer sus deseos y lograr sus metas, las cuales tienen que ver con sus propios valores

Leé cada una de las áreas. Pensá si lo que allí se describe se relaciona con lo que a vos te gusta, te interesa y que especificaste en el ejercicio anterior. Luego incluí en cada una de ellas el nombre de carreras u ocupaciones que creés que se relacionan con ese tipo de intereses.

¿Qué me gusta hacer? ¿Qué no me gusta hacer?

¿Coinciden las carreras que más te gustan con las que considerarás que te permitirán desarrollar mejor tus valores y con aquellas para las que creés tener mayores aptitudes? ¿O hay diferencias entre ellas?

Es probable que la información confusa e incompleta con la que generalmente contamos, sumada a ciertos prejuicios y mensajes contradictorios que circulan en la sociedad, estén influyendo en lo que vos "creés" que es tal o cual carrera. Por ello es importante que dejes abierta la posibilidad de modificar el orden que les has asignado a cada carrera en función de tus intereses.

Detrás de toda profesión u ocupación hay una persona que piensa, siente y actúa de un modo particular...

Si bien en el quehacer profesional se desarrollan ciertas características comunes, lo que diferencia a un profesional de otro está dado por sus valores e intereses, los cuales llevan al desarrollo de ciertas aptitudes, que hacen esencialmente al modo de ser de esa persona.



CUADERNILLO DE ORIENTACIÓN LABORAL

Desde la **Escuela Universitaria de Oficios** nos interesa no solo brindarte cursos de capacitación, sino también acompañar y ofrecer herramientas que ayuden a orientarte en la búsqueda de empleo; posibilitándote la mejor inserción en el mercado laboral actual; sabiendo dónde buscar y cómo hacerlo.

El objetivo del presente cuadernillo es propiciarte algunas **sugerencias e instrumentos útiles en la presentación de tu recorrido educativo y laboral**, pudiendo dar a conocer tus capacidades, experiencia y potencialidades.

ÍNDICE	
EMPLEO INDEPENDIENTE	pág. 2
matrícula/monotributo social	pág. 3
EMPLEO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	
circuitos formales	pág. 5
circuitos informales	pág. 6
CURRICULUM VITAE	pág. 7
consejos útiles	pág. 8
información necesaria	pág. 9
presentación del CV	pág. 10
CARTA DE PRESENTACIÓN	pág. 14
ENTREVISTAS LABORALES	pág. 16

EMPLEO INDEPENDIENTE

¿por dónde empiezo?

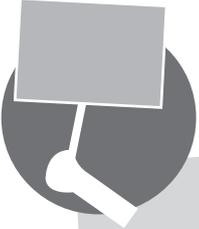
Si comenzaste a trabajar de manera independiente o querés hacerlo, tendrías que tener en cuenta diferentes posibilidades para publicitar lo que hacés y generar más trabajo. Para ello es muy importante:



Que la mayoría de las personas que conocés sepan qué servicios (el rubro) estás ofreciendo; por ejemplo: electricidad, gasista, reparación de algún artefacto, venta de comida.



Realizar pequeños folletos donde expliques claramente qué servicio brindás y cómo contactarte. Hay casas donde tenés promociones y modelos de folletos que suelen ser bastante económicos. Podés repartirlos en kioscos, almacenes, lugares donde sepas que transita mucha gente.



Confeccionar carteles de propaganda y pegarlos en lugares donde la gente transita cotidianamente.



Utilizar las redes sociales. Estos son medios gratuitos de propaganda, que llegan a mucha gente y de forma muy rápida. Allí podés publicitar el trabajo que estás haciendo, cómo se pueden contactar con vos, si hacés descuentos o promociones. Una cosa muy importante es que podés subir fotos de los trabajos realizados, ya sea por mail o por facebook, así la gente te conoce, comparte y/o reenvía esa información a sus conocidos. De esta forma la red de personas que conocen tu trabajo aportan a que el producto y/o servicio que ofrecés se extienda mucho más.



Publicitarte a través de un aviso en el diario local. Otra opción son las gacetillas o revistas comunales y barriales, que se publican mensualmente y son de distribución gratuita. Allí se puede publicitar por costos más bajos que en el diario.

MATRÍCULA

El oficio que estás ejerciendo muchas veces cuenta con la opción de **matricularse en un colegio de técnicos**. Antes de concretar estos trámites debés tener en cuenta que **matricularse implica tener gastos fijos todos los meses**, que se pagan mensualmente. Además una vez por año debés abonar la matrícula anual, que podés financiarla en cuotas.

Si querés obtener más información acercáte al Colegio de Técnicos en calle 6 N° 464 o ingresá a www.tecnicos.org.ar

MONOTRIBUTO SOCIAL

¿en qué consiste?

El Monotributo Social es un régimen tributario optativo. A partir del reconocimiento de sus actividades y de su inclusión como contribuyentes, las trabajadoras y los trabajadores están en condiciones de emitir factura, ser proveedores del Estado por contratación directa, acceder a las prestaciones de las obras sociales del Sistema Nacional de Salud e ingresar al sistema previsional (jubilación).

¿cómo se hace?

El trámite es personal. El/la interesado/a deberá completar un formulario de inscripción con carácter de Declaración Jurada y presentar la documentación correspondiente. El formulario deberá completarse de manera personal.

¿qué documentación se debe presentar?

Documento Nacional de Identidad (DNI), Libreta Cívica (LC) o Libreta de Enrolamiento (LE) y fotocopia de la 1° y 2° hoja (en caso de ser extranjero deberá presentar copia de hasta la 3° hoja inclusive).

compatibilidades con el monotributo social

Una vez que el/la interesado/a se inscribe en el Registro Nacional de Efectores, se realizarán cruces de datos, a partir de los cuales se determinará si la persona cumple con las condiciones para ser monotributista social.

los hallazgos compatibles con el monotributo social serán:

- ✓ propietario de 1 (un) bien inmueble
- ✓ propietario de 1 (un) bien mueble registrable no afectado al emprendimiento económico
- ✓ seguro de desempleo (al momento de registrarse el alta como monotributista social pierde el derecho a percibir el seguro de desempleo)
- ✓ pensión no contributiva
- ✓ pensión contributiva menor al salario mínimo vital y móvil
- ✓ jubilación menor al salario mínimo vital y móvil
- ✓ asignación universal por hijo
- ✓ antecedentes de monotributo general

los hallazgos no compatibles serán

(o sea que te imposibilitan):

- ✗ Profesionales para el ejercicio de su profesión
- ✗ Personal en relación de dependencia
- ✗ Propietario de 2 (dos) o más bienes inmuebles
- ✗ Propietario de 2 (dos) o más bienes muebles no afectados al emprendimiento económico
- ✗ Jubilación, pensión contributiva, retiros especiales y jubilaciones de leyes especiales mayores al salario mínimo vital y móvil
- ✗ Registrado como empleador o titulares de acciones
- ✗ Informado por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) que no cumple condiciones para ser monotributista social
- ✗ Ingresos brutos anuales superiores al importe indicado para la categoría "B" en el artículo 8 de la Ley N° 26.565 o categorías equivalentes en futuras modificaciones de la norma (modificado por la resolución general de AFIP N° 3221/2011).

de acuerdo con estas compatibilidades e incompatibilidades se evaluará cada solicitud en forma positiva o negativa.

¿dónde se puede realizar?

En los Centros de Referencia del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación de todo el país. Se recomienda consultar sobre las sedes más cercanas a su domicilio.

En La Plata podés acercarte al ministerio de Trabajo de la Provincia de Bs. As. en calle 6 y 51

www.desarrollosocial.gov.ar

¿cuál es el valor?

El **trámite de inscripción es gratuito.**

Una vez aprobado el trámite, el titular accede a la credencial (F 152) que contiene la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT), el Código Único de Revista (CUR) y el importe a abonar.

El importe a abonar es actualmente de cincuenta pesos (\$50), que corresponde al 50% del componente de obra social.

El monotributista social deberá realizar el pago del 1 al 20 de cada mes, preferentemente en entidades bancarias o lugares habilitados para tal efecto.

El titular puede además incorporar a la obra social a sus familiares directos (cónyuge y/o hijos). Para ello, debe declararlos como tales al momento de la inscripción y abonar 50 pesos adicionales por cada uno.

¿cuántas veces debería asistir al organismo para hacerlo?

Debería asistir una vez para completar el formulario y presentar la documentación. Una vez finalizado el trámite se podrá descargar la credencial de monotributista social de la página de la AFIP.

Tiempo desde la solicitud hasta la entrega el trámite demora entre 45 y 60 días aproximadamente.

EMPLEO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

(en algún comercio, empresa o fábrica)

¿dónde puedo empezar a buscar?

Canales de búsqueda de empleo: Los canales de búsqueda son los diferentes lugares en los que es posible buscar y encontrar demanda de trabajadores y puestos a cubrir.

existen 2 tipos:

① circuitos formales

En este tipo de canal de búsqueda acercas tu CV personalmente (si hay alguna dirección para poder hacerlo) o lo envías por Internet.

Una vez realizado esto, los empleadores se acercan a las consultoras buscando personas que puedan cubrir determinado puesto de trabajo.

➔ oficinas municipales de empleo

Contacto: trabajo@laplata.gov.ar
Llamar a los teléfonos (0221) 425-0293 / 425-6161 o personalmente a calle 50 N° 381 e/ 2 y 3.
En el horario de 8:00 a 15:00 horas.

➔ avisos clasificados

Podés verlos de manera digital en los diarios de la ciudad o en el formato papel. Recordá que los días domingos es cuando se publican la mayor cantidad de avisos.

➔ consultoras

Son empresas que actúan como intermediario entre vos, que estás buscando un trabajo, y una empresa o empleador que está buscando un trabajador para cubrir algún puesto. La forma en la que podés ingresar tus datos a estas consultoras, es a través de Internet, ingresando tu CV de manera digital. En muchas de las páginas tienen un formato de CV preestablecido, donde lo único que tenés que hacer es ingresar tus datos. Para esto en general tenés que tener una dirección de e-mail.

direcciones de las consultoras más conocidas:

www.adecco.com.ar

www.vonderheide.jobs

www.paradigma.com

www.direcciona.com.ar

www.tiemporeal.com.ar

www.manpower.com.ar

www.gcgestion.com.ar

www.bdoheber.com

www.gloriacassano.com

www.lienbureau.com

www.alexpitasi.com.ar

www.talsium.com.ar

www.select-executives.com.ar

www.consultoresdeempresas.com

www.bambooconsultores.com

www.diplomat.com.ar

www.dhsa.com.ar

www.grupoworkjet.com.ar

www.clevermansrl.com

➔ buscadores de empleo

En este caso son sitios en Internet en los que podés consultar todos los días qué puestos hay disponibles para poder postularte. ¿Cómo te postulás? Cargas tu CV en estas páginas con tu recorrido laboral y educacional, siguiendo las instrucciones que aparecen, y todo esto es registrado en una base de datos a la que acceden los empleadores que necesitan trabajadores para cubrir algún puesto. Requiere que tengas una dirección de email, allí te llegaran novedades y las últimas ofertas laborales. Si encontrás alguna que te interese te postulás de manera virtual, entrás a la opción “postularme” y cargás tu CV a esa oferta.

sitios para cargar tu CV

www.empleojoven.com.ar

www.weblaboral.com

www.universolaboral.com

www.jobomas.com

www.bumeran.com.ar

www.buscuedasrh.com.ar

www.portalrh.com.ar

www.zonajobs.com.ar

www.tecna.com

www.valuar.com

www.computrabajo.com.ar

www.execuzone.com

www.hucap.com

www.ing.unlp.edu.ar/decanato

empresas@clarin.com

rrhh@universolaboral.com

www.prolab.unlp.edu.ar: además de poder cargar tu CV y ver las ofertas laborales, también ofrecen talleres donde te asesoran sobre el armado del CV, la presentación a una entrevista laboral y la búsqueda de empleo.

② circuitos informales

Este tipo de canal de búsqueda son los **contactos** que te pueden ofrecer **personas conocidas, amigos, familiares, empresas conocidas** donde tenés un contacto o ya trabajaste. En este último caso, es importante contar con una **carta de recomendación** que puedan darte empleadores anteriores. Por esto siempre que termines en buenos términos con un empleador pedile que te confeccione una carta de recomendación, esto permite que aquel que no te conoce tenga buenas referencias sobre tu trayectoria laboral.

CURRICULUM VITAE

Si vas a presentar tu Curriculum Vitae (CV) en formato papel o lo podés cargar sin formato preestablecido te damos algunas sugerencias de cómo armarlo.

elaboración

Con las siguientes sugerencias intentamos darte información acerca de cómo escribir y presentar de la mejor manera tu CV.

recordá que el CV tiene como función:

- ① Que tu futuro empleador te conozca.
- ② Concentrar la atención sobre los aspectos más importantes de tu personalidad, por ejemplo responsabilidad, puntualidad, deseos de aprender.
- ③ Resaltar los estudios que realizaste y tu experiencia laboral.

el CV es algo que siempre lo vas modificando porque:

- ✓ Vas a ir agregando datos más recientes, por ejemplo nuevos estudios, cursos o capacitaciones que hayas finalizado o estés realizando.
- ✓ Según el puesto al que te presentes hay información que podés poner o no.



importante! si guardás en tu mail o en la computadora la última versión del CV, esto te facilita que no tengas que volver a escribir todo desde cero y que solo vayas agregando modificaciones o datos más actuales.

consejos útiles

Tu CV no debe tener más de una o dos páginas.

Siempre se debe enviar en original (no fotocopias)

Preferiblemente presentarlo en papel blanco, tamaño A4.

Debe estar escrito en computadora, sin tachaduras ni errores de ortografía.

No debe realizarse con letras extrañas. Te aconsejamos usar letra Arial o Times New Roman, normal, tamaño 11 o 12 y en color negro.

Utiliza negrita y/o mayúsculas para destacar los títulos/encabezados aunque no se debe abusar de ellas al hacer tu CV.

Al adjuntar una foto en tu CV, esta debe ser reciente y representar el cargo al cual aspiras (no utilices fotografías de fiestas, paseos, etc., por muy bien que hayas salido). La fotografía del CV no debe ser más grande que del tamaño de foto carnet.

Evita utilizar líneas, cuadros o imágenes que distraigan la atención sobre la información principal del CV.

No incluyas una portada, porque dificulta la lectura.

Antes de imprimirlo y enviarlo mostrárselo a algún familiar o amigo para que lo lea y te diga si es claro y completo.

información necesaria

Es preciso darle un título: “**Curriculum Vitae de...**” (nombre y apellidos de la persona), o simplemente “**Curriculum Vitae**”.

A continuación te presentamos las diferentes partes que un CV siempre debe tener. Las mismas pueden estar distribuidas de la siguiente manera:

① datos personales:

Nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, dirección personal, número de teléfono, dirección de correo electrónico. Es muy importante que dejes un número de teléfono al que te contacten fácilmente.

En el caso de que te pidan una dirección de e-mail, es recomendable que esta contenga el nombre y el apellido, para darle una característica más formal. Evitá dar direcciones que contengan tu apodo, el cuadro de fútbol o nombres que están bien solo para el ámbito familiar o de tu grupo de amigos y conocidos.

② formación académica:

Estudios que has realizado, indicando las fechas y el lugar donde los hiciste. No agregues únicamente los estudios finalizados, sino también los incompletos y los que estás realizando al momento de presentar tu CV, aclarando que lo estás cursando.

③ cursos y capacitaciones:

Muestran estudios que mejoran tu formación educativa, indicando las fechas y el lugar (organización/institución) donde fueron llevados a cabo. Si estás realizando un curso en el momento de presentar el CV, poné la fecha de inicio y “en curso”.

④ experiencia laboral:

No olvides señalar las fechas, las tareas desempeñadas y el lugar donde trabajaste.

⑤ idiomas:

Menciona el idioma que manejes y el nivel en el que te encuentres del mismo.

⑥ informática:

Detallá los conocimientos informáticos que tengas: sistemas operativos, procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, diseño gráfico, Internet, etc.

⑦ otros datos de interés:

Señalá todos aquellos aspectos que todavía no incluiste, como por ejemplo: Registro de conducir (podés agregar la categoría), disponibilidad horaria o para viajar, si estás matriculado, etc.

presentación del CV

Existen tres maneras de presentar un CV, de acuerdo a cómo organices y presentes la información. La elección de una u otra forma va a depender de la información que quieras resaltar y del puesto al que te estás presentando.

Tené en cuenta que lo que vas a modificar en cada uno de estos modelos es la información que se encuentra en el subtítulo “Experiencia laboral”, los demás datos quedan iguales. Así que si querés cambiar el modelo de CV solo debés modificar esa parte.

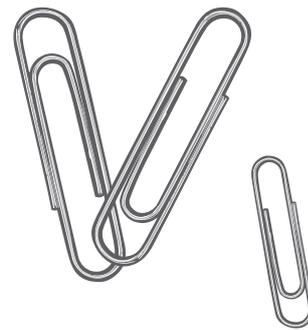
1) el curriculum vitae cronológico

Permite presentar la información partiendo desde los datos más antiguos hasta llegar a los más recientes. Este formato tiene la ventaja de resaltar la estabilidad y la evolución de tu experiencia laboral.

Los datos también pueden aparecer en orden cronológico inverso. Consiste en empezar por los datos más recientes y terminar por los más antiguos.

Este formato tiene la ventaja de resaltar tus últimas experiencias.

Ejemplo: (Figura 1)*



2) el curriculum vitae funcional

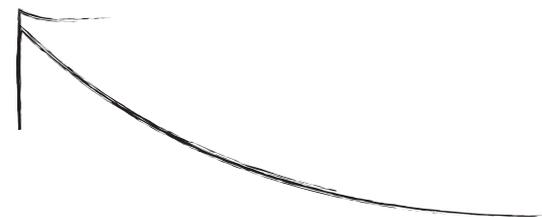
Distribuye la información por temas y proporciona un conocimiento rápido de tu formación y experiencia en un ámbito determinado. Como no sigue un orden cronológico, permite seleccionar los puntos positivos y omitir los eventuales errores de recorrido, los períodos de paro, los frecuentes cambios de trabajo, entre otras cosas.

Ejemplo: (Figura 2)*

3) el curriculum vitae mixto o combinado:

Combina características de los dos modelos anteriores, el cronológico y el funcional. Permite presentar el historial educativo y laboral de manera ordenada y cronológica, reforzándolo con los logros y habilidades que se han adquirido. Es más aconsejable si se tiene mucha experiencia en el puesto para el que uno se presenta.

Ejemplo: (Figura 3)*



Ejemplo: (Figura 1)* el curriculum vitae cronológico

Curriculum Vitae JULIO PÉREZ PÉREZ

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos: Julio Pérez Pérez
Fecha de nacimiento: 23 de julio de 1977
Lugar de nacimiento: Buenos Aires
DNI.: 26.044.895
Dirección: 71 N° 4200.
Teléfono: (0221) 449-9999
e-mail: julioperez@hotmail.com



FORMACIÓN ACADÉMICA

1995 - 1999 Bachiller con orientación en humanidades y ciencias sociales. Escuela Media N° 11. La Plata

EXPERIENCIA LABORAL

2003-2005 Empresa SATIN, S.A., realizando tareas de mantenimiento.

2000-2001 Maderera La Loma, realizando tareas de operario.

CURSOS Y CAPACITACIONES

2004 Auxiliar en gasista y plomería. Duración 130 hs. Escuela Universitaria de Oficios-UNLP. Centro de Formación Profesional 402. Ministerio de Educación de la Provincia de Buenos Aires.

INFORMÁTICA

Conocimientos medios Microsoft Word e Internet.

OTROS DATOS DE INTERÉS

Registro de Manejo B-1
Amplia disponibilidad horaria.

Ejemplo: (Figura 2)* el curriculum vitae funcional

Curriculum Vitae JULIO PÉREZ PÉREZ

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos: Julio Pérez Pérez
Fecha de nacimiento: 23 de julio de 1977
Lugar de nacimiento: Buenos Aires
DNI.: 26.044.895
Dirección: 71 N° 4200.
Teléfono: (0221) 449-9999
e-mail: julioperez@hotmail.com



FORMACIÓN ACADÉMICA

1995-1999 Bachiller con orientación en humanidades y ciencias sociales.
Escuela Media N° 11. La Plata

EXPERIENCIA LABORAL

Tareas de mantenimiento:
Realicé arreglos de electricidad en empresas.
Ejecuté reparaciones de mobiliario empresarial.
Supervisé el estado de funcionamiento de calderas y artefactos de calefacción.
Reparación y colocación de cerrojos y cerraduras.
Tareas de operario
Realicé carga y descarga de madera.
Confeccioné inventarios y colaboré en su control.

CURSOS Y CAPACITACIONES

2004 Auxiliar en gasista y plomería. Duración 130 hs. Escuela Universitaria de Oficios-UNLP. Centro de Formación Profesional 402. Ministerio de Educación de la Provincia de Buenos Aires.

INFORMÁTICA

Conocimientos medios Microsoft Word e Internet.

OTROS DATOS DE INTERÉS

Registro de Manejo B-1
Amplia disponibilidad horaria.

Ejemplo: (Figura 3)* el currículum vitae mixto o combinado

Curriculum Vitae JULIO PÉREZ PÉREZ

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos: Julio Pérez Pérez
Fecha de nacimiento: 23 de julio de 1977
Lugar de nacimiento: Buenos Aires
DNI.: 26.044.895
Dirección: 71 N° 4200.
Teléfono: (0221) 449-9999
e-mail: julioperez@hotmail.com



FORMACIÓN ACADÉMICA

1995-1999 Bachiller con orientación en humanidades y ciencias sociales.
Escuela Media N° 70. La Plata

EXPERIENCIA LABORAL

2003-2005 Empleado en tareas de mantenimiento, Empresa SATIN, S.A.
Funciones:
Realicé arreglos de electricidad en empresas.
Ejecuté reparaciones de mobiliario empresarial.
Supervisé el estado de funcionamiento de calderas y artefactos de calefacción.
Reparación y colocación de cerrojos y cerraduras.

2000-2001 Operario en Maderera La Loma.
Funciones:
Realicé carga y descarga de madera.
Confeccioné inventarios y colaboré en su control.

CURSOS Y CAPACITACIONES

2004 Auxiliar en gasista y plomería. Duración 130 hs. Escuela Universitaria de Oficios-UNLP. Centro de Formación Profesional 402. Ministerio de Educación de la Provincia de Buenos Aires.

INFORMÁTICA

Conocimientos medios Microsoft Word e Internet.

OTROS DATOS DE INTERÉS

Registro de Manejo B-1
Amplia disponibilidad horaria.

CARTA DE PRESENTACIÓN

En algunos casos el CV puede ir acompañado de una carta de presentación, cuyo objetivo es doble. Por un lado, estimular el interés de quien va a recibir tu candidatura, de manera que lea tu CV con la atención que merece. Y por otro lado, resaltar algunos datos específicos de tu CV, los cuales te convierten en la persona ideal para ese puesto.

Características para la elaboración de la carta de presentación

- ✓ Debe dirigirse al responsable de los Recursos Humanos o Director de Personal.
- ✓ Debe ser breve. Su extensión máxima es una carilla.
- ✓ Debe provocar a quién la lee (el empleador), la necesidad de conocer al que escribe la carta (el trabajador).
- ✓ Se deben describir breve y concisamente las capacidades y competencias que tiene el autor de la carta.
- ✓ Incluir los objetivos y los motivos de la presentación.
- ✓ Explicitar, claramente, que la intención es solicitar una entrevista.
- ✓ Debe estar escrita en computadora, exceptuando el caso en que el empleador haya indicado que se realice a mano.
- ✓ No se deben enviar fotocopias.
- ✓ Debe ir firmada y aclarada por el solicitante.

La carta de presentación puede presentarse en dos situaciones diferentes:

1

Para dar respuesta a un aviso clasificado.

En este caso, es preciso describir las razones por las cuales te considerarás adecuado o apto para el puesto solicitado. También debes adjuntar el CV y explicar que la carta responde a un aviso publicado en algún medio.

Sres. La Estrella SA
Berisso, Junio del 2013
Calle Montevideo y 12- Berisso

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., en respuesta al aviso publicado en el diario Diagonales el día 16/05/13, en el cual se solicitaba un empleado administrativo para la realización de tareas generales.

Considero que reúno los requisitos necesarios para el desempeño en ese puesto, tal como puede verse en el CV que adjunto a la presente.

Cordialmente

Julio Bermúdez

②

Presentar una candidatura espontánea.

Para acompañar tus antecedentes laborales, es decir el CV. Los objetivos serían por un lado que te tengan en cuenta si se produce una vacante y por otro conseguir que te llamen para una entrevista.

Sres. GRANDES TIENDAS S.A
La Plata, Junio de 2013
Calle 12 y 520- Tolosa

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes a fin de acercarles mi CV, para eventuales búsquedas acordes a mi perfil.

Cuento con una valiosa experiencia como vendedora de indumentaria infantil en comercios del ramo.

Me oriento a ocupar posiciones de responsabilidad en el área de ventas. Estimo que una entrevista será el marco adecuado para profundizar aspectos de mi perfil que puedan resultar de su interés.

Cordialmente

Mariana Perez

ENTREVISTAS LABORALES

Puede suceder que cuando te postules para algún puesto, la empresa u organización quiera entrevistarte, para seguir conociéndote un poco más. Esta situación genera en cada uno de nosotros bastante inquietud y ansiedad. Es **importante** saber que es algo que **le sucede a casi todas las personas**, independientemente de sus estudios, capacidades y competencias.

En principio, hay que tener en claro que el propósito general de una entrevista es que el candidato sea conocido por el entrevistador, por lo cual resulta fundamental que el candidato hable.

El entrevistador intentará obtener datos que no estén explicados en el CV o en la carta de presentación. Algunos temas que se pueden plantear en el transcurso de la entrevista estarán relacionados con: la vida personal (tiempo libre, preferencias, reacción frente a las dificultades), el estado físico y la salud. También se suelen solicitar aclaraciones o ampliaciones de los datos consignados en el CV como por ejemplo: ¿por qué eligió la actividad a la cual se dedica? ¿qué es lo que prefiere hacer dentro de esa actividad?, entre otras.

El entrevistado debe responder concisamente, cooperando por completo al dar respuestas a las preguntas, ofreciendo opiniones personales cuando sea relevante y apegándose al tema que se esté hablando. La respuesta a una pregunta tiene que ser un proceso de 3 pasos: "hacer una pausa, pensar y luego hablar".

algunas preguntas que podrían hacer en una entrevista son:

¿Por qué eligió este oficio?

¿Qué materias le gustaban más en la escuela? Por qué?

¿Por qué respondió al aviso?

¿Cómo se imagina el puesto que se ofrece?

¿Qué le gusta hacer en sus momentos libres?

¿Cómo reacciona ante las dificultades?

¿Tiene experiencia o está acostumbrado a trabajar en equipo?

¿Cómo está compuesta su familia?

¿Qué cursos o capacitación realizó sobre su oficio? Qué aprendió en ellos?

¿Actualmente, está realizando alguna actividad formativa?

A su vez el postulante podrá interrogar al entrevistador sobre las responsabilidades que tendría en el caso de ser designado para el puesto, horario, beneficios, cantidad de personas que conforman el equipo de trabajo si lo hubiere, remuneración, motivos por los que quedó vacante el puesto.

algunas preguntas que podrías realizarle al entrevistador:

¿Cuál sería la remuneración o el salario que se ofrece para el puesto?

¿En qué horario y cuántas horas semanales requiere el puesto de trabajo?

¿El salario incluye aportes jubilatorios y obra social?

¿Qué obra social tiene la empresa?

¿Cuáles son los beneficios que me ofrece la empresa? (comedor, transporte)

¿Cuáles son las tareas y responsabilidades del puesto?

¿Con cuántas personas voy a trabajar?

¿El puesto quedó vacante o es un puesto nuevo?

¿La empresa brinda capacitación a sus empleados?

hay algunos aspectos de la entrevista que pueden ser definitorios tales como:

- ✓ la puntualidad
- ✓ la presentación
- ✓ el trato con el entrevistador
- ✓ el modo de referirse a trabajos anteriores
- ✓ es fundamental no extenderse en los detalles de la vida personal, ser claro, no mostrar excesiva confianza o nerviosismo; y la fluidez verbal

También son de importancia los factores como el aspecto personal, la actitud y la conducta no verbal manifestada en la entrevista, la postura corporal, el nivel de energía y el volumen adecuado de la misma. Algunas veces, la impresión que se genere puede ser más importante en las entrevistas que la calificación o la experiencia laboral.

Antes de concurrir a una entrevista es muy importante contar, de ser posible, con la mayor cantidad de información o datos sobre la empresa/ organización a la que se presentará. Conociendo cuánto hace que la empresa está instalada en la zona, cuánta gente trabaja en la misma, si hay mucha rotación del personal.

AUTORIDADES**PRESIDENCIA**

DR. FERNANDO ALFREDO TAUBER

VICEPRESIDENCIA ÁREA INSTITUCIONAL

LIC. RAÚL ANIBAL PERDOMO

SECRETARÍA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

LIC. MARCELO BELINCHE

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS SOCIALES

LIC. MARÍA BONICATTO

DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LA ESCUELA DE OFICIOS

D. I. SERGIO SERRICHIO

PRODUCCION DEL CUADERNILLO PROVOL**DISEÑO**

D.C.V. DANIELA DINI

REDACCIÓN Y ELABORACIÓN DE CONTENIDOS

LIC. JESSICA P. GALLARDO OYARZO

LIC. DEBORA Y. MORALEJO

GRACIAS!

A la Fundación Florencio Pérez por el compromiso asumido y la confianza depositada.

A toda la comunidad de los Centros de Extensión Comunitaria y de los Clubes por la participación en el programa.

A las autoridades de la UNLP que nos permiten hacer cada día una Universidad más inclusiva y más comprometida.

A todo el personal de la UNLP por la colaboración diaria.

A todos los alumnos de la Escuela Universitaria de Oficios, por darse otra oportunidad.

DICIEMBRE DE 2013



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

