Natalia Lardíes

TRABAJO Y CIUDADANÍA



MAIPUE

TRABAJO
Y CIUDADANÍA

TRABAJO Y CIUDADANÍA

6° año Escuela Secundaria

Natalia Lardiés
Ana María Zajac
Mónica Noemí Chaves

Editorial
MAIPUE

Trabajo y ciudadanía

Natalia Lardiés

1° Edición: enero de 2012

© 2012 Editorial Maipue

Zufriategui 1153 (1714) Ituzaingó, provincia de Buenos Aires

Tel./Fax 54-011-4458-0259

Contacto: promocion@maipue.com.ar / ventas@maipue.com.ar

www.maipue.com.ar

ISBN: 978-987-9493-76-2

Arte de tapa: *Huelga*, pintura de Ricardo Carpani

Diseño de tapa: Disegnobrass

Diagramación: Paihuen

Corrección: María Valle

Lardies, Natalia

Trabajo y ciudadanía. - 1a ed. - Ituzaingó : Maipue, 2012.

144 p. ; 27x19 cm.

ISBN 978-987-9493-76-2

1. Trabajo. 2. Ciudadanía. 3. Enseñanza Media. I. Título.

CDD 323.071 2

Fecha de catalogación: 04/01/2012

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

Libro de edición argentina.

No se permite la reproducción parcial o total, el almacenamiento, el alquiler, la transmisión o la transformación de este libro, en cualquier forma o por otro cualquier medio, sea electrónico o mecánico, mediante fotocopias, digitalización u otros métodos, sin el consentimiento previo y escrito del editor. Su infracción está penada por las leyes 11.723 y 25.446.



AGRADECIMIENTOS

María Valle
Teresa Eggers Brass
Lucas Germán D'Amore
Analía Guzmán Magno
Mariel López
Alejandro Richter
Débora Silvia Szulman

DEDICATORIA

A mi papá, Javier Lardiés.

Capítulo 1: El trabajo y el empleo

Origen de la palabra trabajo 11
Concepto de trabajo 11
Evolución del trabajo a lo largo de la historia 13
Definición del trabajo humano 16
El trabajo productivo 17
El trabajo en la era industrial 18
El trabajo en la era de la posmodernidad 19
La política inmigratoria en Argentina 20
Prejuicios y reacciones contra los inmigrantes 21
Los negros de Buenos Aires 22
La inmigración no deseada 22
Evolución del mercado de trabajo en Argentina 22
Karl Marx: clases dominantes y clases dominadas 26
Población económicamente activa, empleo, subempleo, trabajo registrado y no registrado 26
El trabajo como fuente de ciudadanía 30
El trabajo decente 31
Distintas formas de trabajo 31
Trabajo voluntario 33
La globalización 34
Trabajo en un contexto de globalización: nuevas formas 34
Tecnologías de la Información al servicio del trabajador 35

Capítulo 2: El marco legal del trabajo en la Argentina

Derecho al trabajo 41
Ausencias en la legislación respecto de lo establecido por la Constitución Nacional 44
Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo 45
Sujetos del Derecho de Trabajo 45
Facultad de control y dirección del empleador 46
Principios generales del Derecho del Trabajo 47
Principio protector 47
Principio de la irrenunciabilidad 48
Principio de la continuidad 48
Principio de la primacía de la realidad 49
Principio de razonabiliad 49
Principio de buena fe 49
Concepto de contrato de trabajo 49
Obligaciones y derechos de las partes 50
Obligaciones del trabajador 50
Obligaciones del empleador 50
La remuneración 51
Formas de determinar la remuneración 53
Edad mínima de admisión al empleo 54
Jornada laboral 54
El descanso y las licencias 54

Licencias ordinarias o vacaciones 55
Licencias especiales 55
Aguinaldo 56
Extinción del contrato de trabajo 56
Preaviso 57
Despido con causa 57
Despido sin causa o arbitrario 60
Renuncia 60
Renuncia con causa o despido indirecto 60
Renuncia propiamente dicha 61
Accidentes de trabajo y enfermedad profesional 61
Accidentes de trabajo 61
Enfermedad profesional 63
Carácter y grado de incapacidad 64
Régimen legal indemnizatorio en los accidentes y enfermedades profesionales 64
Obligaciones que establece la Ley de Riesgos de Trabajo 64
Prestaciones a cargos del empleador y de la ART 65
Seguro de vida obligatorio 65
El Derecho Colectivo de Trabajo 66
Los sindicatos 67
Seguridad Social 70

Capítulo 3: Problemas en el mercado de trabajo
Precariedad laboral 73
Desocupación 74
Boletín de estadísticas laborales 76
Trabajo forzoso 77
Trabajo doméstico y mercado laboral 83
Discriminación laboral 85
Un grave problema social: el trabajo infantil 85

Capítulo 4: El trabajo autogestionado
El trabajo autogestionado. Características y clasificación 91
Las cooperativas 94
Tipos de cooperativas 94
Aspectos básicos de las cooperativas 95
Fin principal 95
Principios fundamentales 95
Características 96
Fábricas recuperadas 97

Capítulo 5: Las organizaciones y la búsqueda de personal
Las organizaciones 101
Características principales de una organización 102

Aportes de las organizaciones a la sociedad 103
Elementos de las organizaciones 104
La expresión de la estructura formal: los organigramas 105
Organigrama 105
Manuales en la organización 106
Diseño de puestos de trabajo 106
El proceso de selección de personal 107
Importancia del proceso de selección de personal 107
Solicitud de empleo 108
Etapas que siguen los encargados del proceso de selección de personal en una organización 109
Elaboración del perfil de puesto de trabajo 110
Requerimientos objetivos para el desempeño del puesto de trabajo 111
Características de personalidad que exige el puesto 111
Fuentes de reclutamiento de personal 112
El currículum vitae: pautas para su confección 113
La carta de presentación 115
Población inicial para la búsqueda: selección de currículum vitae 115
Ventajas y desventajas del currículum vitae 115
La entrevista de selección de personal 116
La primera entrevista 116
Sugerencias para la entrevista 118
La entrevista en profundidad 119
Evaluación 122
El contrato laboral: cuestiones a considerar 122
Algunas sugerencias para su lectura 122
Decisión e incorporación 123
Seguimiento del nuevo empleado dentro de la organización 123
Competencias requeridas hoy en las organizaciones 124

Capítulo 6: Capacitación laboral

La capacitación laboral incluye dos tipos de acciones 128
Capacitación en el trabajo 128
El aprendizaje y sus efectos 129
¿Cómo se manifiesta la necesidad de capacitación en la organización? 130
Desarrollo de personal 130
Pasantías: contratos no laborales 130

Bibliografía 139

EL TRABAJO Y EL EMPLEO

Origen de la palabra *trabajo*

Trabajo es un vocablo que utilizamos continuamente en la vida cotidiana. Está presente en numerosas situaciones en sus distintas acepciones. Nos referimos a la ocupación retribuida, al trabajo como una labor a cambio de la cual se recibe una compensación en dinero. En otras oportunidades, hablamos del trabajo como obra producida por un individuo. Por ejemplo, son trabajos concluidos la construcción de un edificio o una pintura artística. A veces se equipara trabajo con cualquier actividad física o intelectual y alguien expresa: "trabajo en una investigación". También aplicamos este término para hablar del lugar donde se desempeña una tarea laboral determinada. Decimos: "me voy al trabajo". Cultivar la tierra es "trabajarla". Trabajo da idea de movimiento, de proceso. Por ejemplo, "la pared está trabajando", "trabajemos este conflicto con el alumno". Todos estos significados se relacionan con aspectos positivos. Sin embargo, algunos otros que incluye la Real Academia Española vinculan al trabajo con la dificultad, impedimento, perjuicio, molestia, o tormento. Estas definiciones que muestran una carga negativa son las más cercanas al origen etimológico de la palabra. Trabajar proviene de *tripalium*, que en latín significa "tres palos", y que hace referencia a una atadura compuesta por tres palos cruzados donde los prisioneros, en el siglo VI, eran amarrados e inmovilizados mientras se los azotaba. El vocablo derivó de *tripalium* a *tripaliare*, que significa "torturar" y de allí a *trebajo*, como esfuerzo, sufrimiento, sacrificio. Luego evolucionó a la noción de *labor*. Recorriendo las distintas elaboraciones teóricas sobre el tema, se repite la idea de esfuerzo hecho por los seres humanos. Escuchamos frases como "vive para trabajar" o "me ha costado mucho trabajo llegar hasta aquí", lo que da cuenta de una carga de rechazo adosada al concepto.

Concepto de trabajo

Trabajo está relacionado con "hacer" algo. Es la acción que permite alguna transformación de un objeto o una situación. En ese proceso el trabajador obtiene un beneficio y también se transforma. Desde la perspectiva de la sociología, trabajar es parte de la condición humana.

A la vez, la palabra trabajo se vincula con "tener", como si fuera un bien preciado por la sociedad. Se dice "tengo trabajo". Se asocia a la identidad de la persona y a su pertenencia a la sociedad. La mayoría de los individuos sin trabajo ven menoscabada su autoestima y se sienten frustrados en su rol de adultos activos y productivos. Volveremos a trabajar esta temática en el capítulo 3.

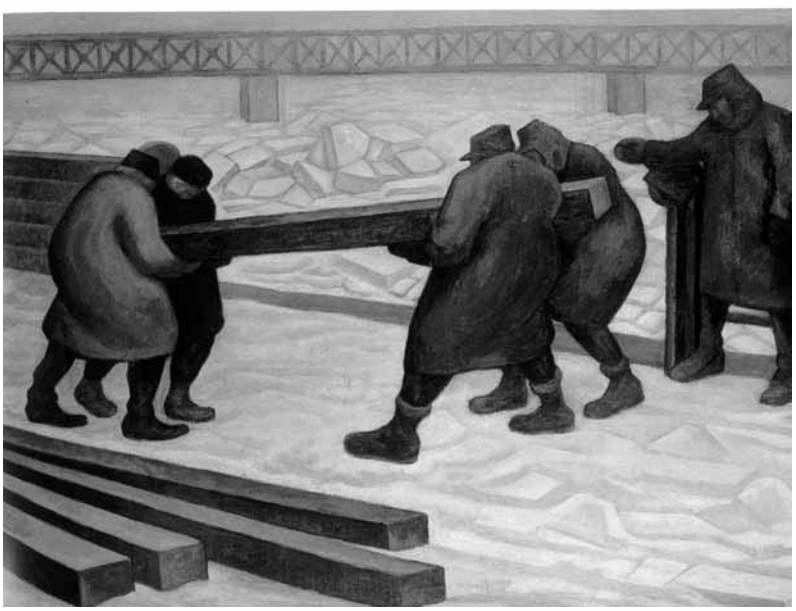
Desde la misma perspectiva, el trabajo le agrega un valor a lo que se produce, hay una diferencia entre el antes y después de la consecución de una labor.

Se suele identificar al trabajo con aquellas actividades socialmente valoradas y legitimadas. Son trabajos el del docente, el del médico, el carpintero, el tambero. Es así como quedarían fuera del concepto de trabajo las actividades ilícitas, como vender drogas, traficar armas, etc.

Para el derecho, el trabajo humano responde a una necesidad, es una labor que presta una utilidad y forma parte del proceso de producción como bien u objeto de cambio. Por ejemplo, la necesidad que debería satisfacer el trabajo de los abogados y jueces es la de lograr la justicia. Los gobernantes tienen que garantizar el bien común. Los albañiles, con su trabajo, permiten que las personas refaccionen sus viviendas.

Actividades

1) Luego de leer las diferentes acepciones del término trabajo, realiza las siguientes preguntas a adultos trabajadores:
   - ¿Qué es el trabajo?
   - ¿Qué tipos de trabajo conoces?
   - ¿Trabajas en algo que te gusta? ¿Por qué?
   - ¿Qué opinión tienes sobre las condiciones en que trabajas?
2) Realiza un informe con las conclusiones a las que arribes tomando las distintas respuestas obtenidas y comparándolas con las nociones aprendidas.



Conteniendo el hielo del Danubio en Bratislava, Diego Rivera, 1956.

Evolución del trabajo a lo largo de la historia

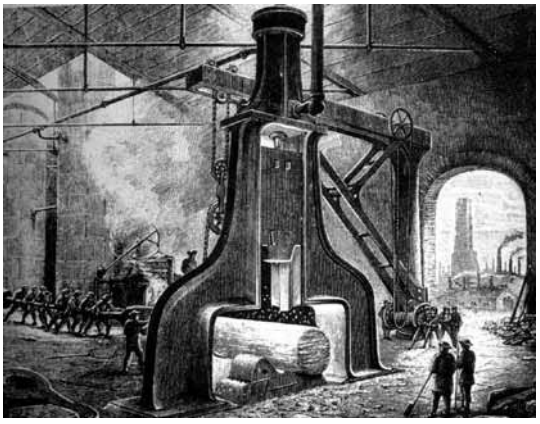
Teresa Eggers-Brass, Editorial Maipue

Se pueden identificar diversas formas de trabajo en los distintos períodos históricos. En las primeras etapas de la humanidad, el hombre realizaba tareas para garantizar su sobrevivencia sin recibir a cambio una compensación más allá de lograr sus alimentos. La primera etapa, en el Paleolítico, fue la depredación que consistió en la caza, la pesca y la recolección de frutos o vegetales. Posteriormente, en el Neolítico, los seres humanos pasaron a ser productores de sus propios alimentos, cultivando la tierra. Asegurada su subsistencia y establecidos en ciudades, comenzó la división del trabajo entre el manual y el intelectual. Este último era encarado por quienes se dedicaron a pensar la forma de organización social y política (religiosos, científicos, legisladores, jueces). La vida en las aldeas se fue tornando más compleja y dio lugar en algunas regiones a la revolución urbana. Nació la oposición campo/ciudad y la labor campesina se consideró más ruda e inferior.

La primera forma de trabajo en relación de dependencia fue la esclavitud. Cuando los pueblos aprendieron a generar excedentes de producción como para que no fuera necesario que todos trabajaran físicamente, las primeras civilizaciones optaron por no matar a los vencidos sino transformar los prisioneros de guerra en esclavos. Esto era beneficioso para los vencedores porque además en las batallas morían muchos trabajadores, y esta escasez de mano de obra se reemplazaba con la de los sometidos. Si bien la esclavitud existió durante miles de años (aún hoy se encuentran casos de personas esclavizadas, sometidas ilegalmente en forma oculta a las instituciones o al Estado) como modo de producción fue típico de la antigüedad, con distintas variantes. En algunos lugares el amo era el dueño de la persona del esclavo, de su familia y de sus enseres. En Roma se les permitía tener bienes e incluso existía la lejana posibilidad de comprar su propia libertad. Espartaco, esclavo y gladiador romano, luchó por su libertad junto a muchos otros esclavos fugitivos, venciendo en varias batallas a los ejércitos romanos, hasta ser derrotado, muerto y sus seguidores crucificados (pena de muerte romana) en el año 71 a.C. En América, el imperio Incaico dominaba a otros indios (que no aceptaban la sumisión al Inca) como yanaconas, los que debían realizar los trabajos más pesados y cuya servidumbre era hereditaria; los aztecas también tenían esclavos originados en guerras, ociosidad o falta de pago de deudas, pero no era una condición hereditaria. Con la conquista, se sometió a los indígenas a trabajos forzados, por medio de la mita, el yanaconazgo y la encomienda, y se trajo a cautivos africanos quitándole atributos de personas, traficándolos como esclavos para realizar los trabajos más duros en las plantaciones tropicales. Los africanos islamizados, de la nación Mandinga, fueron los que llevaron adelante las más importantes rebeliones contra la explotación del blanco, por ello los españoles asimilaron la palabra “mandinga” a “diablo”. Los amerindios también lucharon contra españoles y criollos; las epopeyas más conocidas fueron en un principio las resistencias de Cuauhtémoc en México y las de Lautaro y Caupolicán en Chile (siglo XVI); las guerras Calchaquíes (siglo XVII) y la rebelión de Túpac Amaru en todo el antiguo imperio Incaico (fin del siglo XVIII).



Artesano inglés en el siglo XII.



Martillo gigante a vapor en fundidora inglesa, en los principios de la Revolución Industrial.

En la Edad Media europea (siglos V a XV) surgió el feudalismo, sistema a partir del cual el rey concedía a los señores de vasallos el control de las tierras de los lugareños. En una economía esencialmente rural, la población acosada por invasores extranjeros, se congregaba en los alrededores del castillo del señor feudal en búsqueda de protección. Con esa mano de obra asegurada, los esclavos fueron reemplazados por los siervos "de la gleba" que no estaban sujetos al amo, sino a la tierra. Los campesinos no eran esclavos ni recibían un salario por su trabajo; hacían producir la tierra, podían usar parte de la producción, y parte debían entregársela al señor como tributo. Cuando no estaban ocupados con la producción agrícola, elaboraban productos para usar o permutar entre las familias en las ferias dominicales.

En el siglo XII, las ciudades o "burgos" crecían en importancia; allí al trabajo familiar artesano se incorporan otras personas, surgiendo una forma de trabajo basado en un régimen jerárquico con maestros, compañeros y aprendices. Se creó una organización en gremios, realizando los talleres una actividad restringida a los autorizados. Los maestros tenían discípulos a los que les enseñaban el oficio, cuidaban de su educación y vivían con ellos, recibiendo a cambio una retribución; posteriormente los aprendices podían llegar a ser compañeros y aspirar a ser maestros si tenían la aprobación de la Corporación, pero ésta fue cada vez más restrictiva con las autorizaciones, que muchas veces revestían carácter hereditario.

Los burgueses, para eludir los controles y las trabas de los gremios que trabajaban en las ciudades, daban trabajo a los campesinos para las épocas en que no tenían labores rurales; comerciando estos productos y trayendo otros de Oriente para vender, lograron acumular capitales. Entonces, la acumulación originaria capitalista se produjo debido a la separación del trabajador de los medios de producción (el trabajador no siempre es propietario de las herramientas o las máquinas con las que se produce: tanto éstas como las materias primas pasan a ser provistas por los capitalistas, y así el jornalero deja de ser dueño de lo que produce). Pese a que el sistema político feudal (falta de un poder centralizado) fue desapareciendo en la Edad Moderna, con la formación de los Estados Nacionales, el feudalismo como sistema social de dominación recién cayó en la Edad Contemporánea, a partir de la Revolución Francesa. Allí los trabajadores –que

fueron quienes hicieron posible la victoria de la burguesía– lograron la igualdad ante la ley y, en dramáticas revueltas en algunos casos consiguieron poseer los títulos de las tierras que trabajaban desde tiempos inmemoriales.

A fines del siglo XVIII aparece el maquinismo en Inglaterra, y como consecuencia de la llamada "Revolución Industrial" fueron desapareciendo los talleres artesanales. Los trabajadores dejaron de ser entonces dueños del fruto de su trabajo, y sólo fueron considerados como "mano de obra", pasan a ser obreros que cobran una remuneración por su labor. La industria dio lugar a la división del trabajo, con la especialización del obrero en relación a la máquina con la que se trabajaba. El aumento de población acrecentó la oferta laboral y trajo como consecuencia una disminución en los salarios y un incremento de las horas de trabajo. Para vivir se hizo necesario que trabajara toda la familia, incluso los niños: así se originó el proletariado. Ante el desamparo total, con magros salarios, sin derecho a huelga, miles de trabajadores con la insatisfacción general se alojaban en lugares similares a los que nosotros hoy llamamos "villas miseria".

La existencia de gremios monopólicos medievales iba en contra de los intereses de los burgueses que querían producir libremente, por lo que defendieron las nuevas ideas liberales. En la Revolución Francesa la Asamblea reacciona contra lo que consideraban monopolios sindicales, y en el año 1791 se dicta la ley Chapelier que suprime en forma definitiva las corporaciones estableciendo la libertad de trabajo. En Inglaterra también se hacen leyes "antiasociacionistas" contra los gremios (1799-1800), por lo que los obreros reaccionan organizándose, hasta que consiguen la legalización progresiva de los sindicatos de trabajadores a partir de 1825.

En Londres surgió el cartismo en 1838, cuando la Asociación de Trabajadores de Londres redactó la Carta del Pueblo, donde pedían, entre otras cosas, sufragio universal masculino, voto secreto, pago a diputados, etcétera. Sus peticiones fueron acompañadas de revueltas, huelgas y manifestaciones populares. Fracasó en muchos de sus objetivos, pero logró una ley que reducía la jornada laboral a diez horas y ayudó a la consolidación del movimiento obrero inglés. El ludismo, movimiento de trabajadores que se hizo popular en Inglaterra y Francia, adoptó como forma de protesta, el incendio de fábricas o la destrucción

Capitalismo

Es el sistema económico basado en la propiedad privada de los medios de producción (que son las tierras, los medios de transporte, la energía, las fábricas, las máquinas) y en la existencia de un mercado de libre competencia en el que se comercian bienes, servicios, productos y trabajos; el objetivo es lograr la máxima producción con el mínimo costo, y los beneficios se reparten casi exclusivamente entre los capitalistas (o empresarios, dueños de los medios de producción) y el Estado, que recauda impuestos.



La diferencia entre trabajo y capital.

de máquinas y telares que ahorraban mano de obra. Tuvo un alto grado de organización y disciplina, y luchó por una legislación que limitara los abusos y arbitrariedades de los patrones.

Los proletarios, unidos a pequeños burgueses descontentos con las prácticas capitalistas, generan en el año 1848 en Europa una serie de revoluciones. Aunque estas revoluciones fracasaron, la concientización del obrero creció, y a fines del siglo XIX se logró la legalización del derecho a huelga. La nueva conciencia de la fuerza del proletariado y de la necesidad de un cambio político, económico y social para terminar con la "explotación del hombre por el hombre," da surgimiento a las ideas críticas del capitalismo y a movimientos como el socialismo, el anarquismo, el sindicalismo, el cooperativismo, la doctrina social cristiana, tendientes a mejorar las condiciones de vida del hombre trabajador.

Definición del trabajo humano

Síntesis del texto de Mario Passarini, en *Educación Cívica IV*, Maipue, 1999.

Hasta el presente, el trabajo ha sido destinado casi exclusivamente a satisfacer las necesidades de sobrevivencia y por lo tanto, ha estado condicionado a las formas históricas de las organizaciones sociales que el hombre se ha venido dando.

En este mismo desarrollo histórico de la actividad humana se han incorporado otros elementos a la vivencia de eso que, genéricamente, llamamos "trabajo". Es el caso, por ejemplo, de la vinculación que, en las diferentes culturas, se ha hecho del concepto sufrimiento-castigo al de trabajo ("ganarás el pan con el sudor de tu frente" sentencia de la Biblia judeocristiana, como un castigo aplicado a algún grave delito "original" y heredado).

Fruto de la naturaleza social del hombre y su necesaria inserción en el contexto de los demás individuos (sociedad humana), otro de los conceptos incorporados ha sido el de la enajenación del trabajo productor de bienes. Esta enajenación se ha realizado en distintas formas según haya sido el tipo de sociedad de que se tratara.

Así, en la sociedad esclavista se puede hablar de "trabajo robado" (amo propietario de la persona del trabajador), en la feudal de "trabajo alquilado" (señor propietario de la actividad del trabajador) y en la capitalista de "trabajo comprado" (patrón que compra al obrero su actividad, a cambio de un precio-salario). Ninguno de ellos puede ser considerado como trabajo libre, ni al trabajador como propietario de su propia actividad creadora.

La más moderna incorporación que la historia ha realizado a la definición del trabajo humano ha sido el concepto de salario, gracias a la cual podemos hablar de "trabajo asalariado". A partir de la instauración del sistema capitalista, el "trabajo asalariado", es decir vendido en el mercado como una mercancía, ha sido la última "adquisición" que la definición de la actividad humana ha realizado.

Sin embargo, a pesar de estas definiciones, el concepto de trabajo ha recibido, en su devenir histórico, otras connotaciones más positivas. Es así como se ha venido elaborando la convicción de que "el hombre se realiza a través del trabajo".

El trabajo productivo

Desde la más remota prehistoria, en la que el "homo sapiens" comienza a elaborar esos primeros y rudimentarios instrumentos de producción, el hombre no ha dejado de incorporar nuevas herramientas, cada vez más sofisticadas, al proceso de producción de bienes útiles para su sustento. Esta incorporación no sólo alivió su esfuerzo personal, sino que además, contribuyó al aumento de la productividad y por lo tanto, a asegurar la sobrevivencia de la especie humana. La evolución que hizo posible el tránsito entre los primeros instrumentos de piedra y los más sofisticados robots y computadoras modernas ha de ser considerada como un solo y único proceso.

La primera observación que surge de esta constatación es que, objetivamente, esta evolución debería contribuir a la liberación de los hombres de las penalidades del trabajo humano. Sin embargo, la apropiación que algunos hombres realizan sobre esos instrumentos produce una disolución en este proceso, creando situaciones que contribuyen a producir efectos contrarios.

Entre estos efectos cabe mencionar especialmente:

- perversión de la finalidad natural de esos instrumentos, a partir del momento de su expropiación;
- explotación del trabajo humano, que consiste en que el trabajador no es dueño de los medios de producción, y, además, el capitalista se queda con parte del valor agregado que genera quien desempeña la actividad laboral;
- acumulación de bienes y poder en manos de minorías insaciables;
- distorsión en la organización social que, por la misma causa, funciona sobre una base perversa de competencia despiadada, en lugar de hacerlo sobre la solidaridad entre iguales;
- a la perversidad de esa lucha, que no podemos considerar como natural, se agrega una distorsión suplementaria cuando, de rebote, incluso la convivencia entre los propios explotados se ve afectada, al producirse enfrentamientos de "pobres contra pobres". Es el caso, por ejemplo, del enfrentamiento de los obreros de una empresa con los vecinos de un barrio precario, afectados por la contaminación que ésta produce en la zona donde está instalada;
- constante manipulación de las conciencias por parte de quienes detentan el poder sin control que les proporciona la acumulación de riquezas. Esto se manifiesta en la actualidad, especialmente en la educación y la utilización de los medios de comunicación masivos;
- manipulación del propio trabajo por parte de su expropiador, que lo utiliza como un instrumento de terror, producido por el temor del trabajador a perderlo.

En la medida en que los instrumentos de producción se han ido perfeccionando, se van produciendo en la sociedad nuevos fenómenos que es imprescindible analizar:

- la actividad física del trabajador se ve paulatinamente facilitada;
- la productividad se va incrementando aceleradamente;

- la calidad del producto crece y se asegura;
- la presencia física del trabajador en el proceso productivo se ve modificada y su necesidad disminuida a limites imprescindibles, en la medida en que muchas tareas son asumidas por la máquina;
- se verifica una mayor necesidad de conocimiento en el proceso de producción;
- la organización social y política se modifica al ritmo en que los instrumentos se perfeccionan, lo que exige saltos cualitativos en los sistemas sociales;
- los bienes de consumo producidos se modifican, contribuyendo a una evolución de la cultura y a una mayor y más fácil satisfacción de las necesidades primarias;
- el hábitat natural de todos los seres vivientes es progresivamente afectado por la contaminación de la tierra, el aire y el agua.

El trabajo en la era industrial

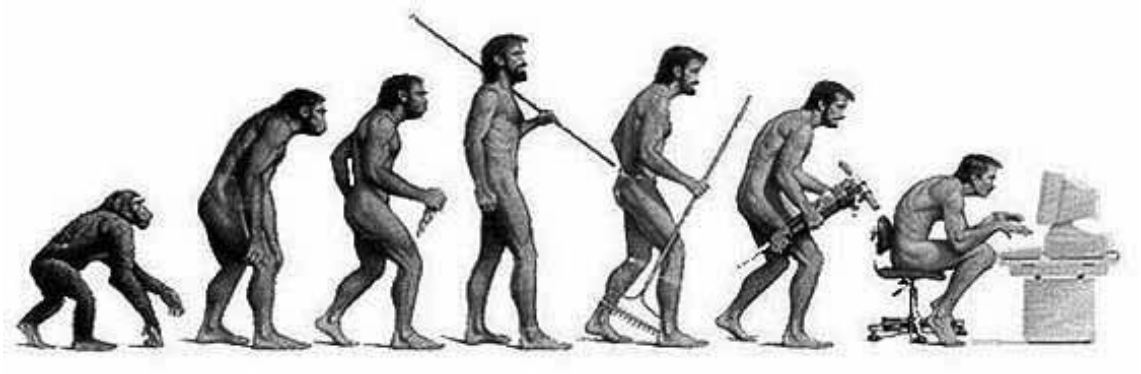
En los últimos 300 años, el proceso productivo de bienes y servicios se ha visto transformado cuantitativa y cualitativamente en una dimensión muy superior a lo que había sido anteriormente. Los grandes inventos y descubrimientos que se comenzaron a realizar en el siglo XVII, motivaron una drástica transformación en la organización política, social y económica de la sociedad. La estructura feudal, heredada del Imperio Romano, se verificó, progresivamente, incapaz para albergar los nuevos fenómenos que producía la aparición del motor precursor y causa de un nuevo ritmo de producción.

Nace así una nueva forma de convivencia humana, fundamentada en una nueva concepción del hombre y su situación en el universo. Nace lo que, hasta hoy, conocemos como *sistema liberal capitalista*.

Una nueva relación –la del hombre con la máquina– vino a determinar nuevas vivencias, hábitos y situaciones individuales y sociales. Lo que podríamos denominar el elemento objetivo, referido a la materialidad del instrumento y del producto, pasó a ser determinante en el proceso de producción, a expensas del "elemento subjetivo", el propio trabajador, sus sensaciones y sentimientos. Una especie de supremacía que influiría en muchos otros órdenes de la vida del hombre y el universo que lo rodea.

De alguna manera, el trabajo realizado en esas condiciones pasó a constituirse en el elemento integrador del individuo a la sociedad. Llegó a ser, incluso, el forjador de la propia identidad personal en el conjunto social. La mayoría de los individuos se sentían integrados al conjunto y reconocidos por los demás por categorías estrictamente laborales. No parece casual el hábito cultural que nos inclina a colocar nuestro oficio o profesión junto al nombre y apellido que nos identifica como miembros de la sociedad a la que pertenecemos. Lo mismo sucede en cuanto a lo económico y la seguridad personal y familiar, presente y futura.

El trabajo, en definitiva, constituía el eje de la organización social. No se trataba, por supuesto, de una situación ideal. Las distorsiones, traducidas en injusticia, desigualdades, atentados graves a la naturaleza en la utilización de los recursos, manipulación de las personas y otros muchos horrores formaron parte de la experiencia de la era industrial.



El trabajo en la era de la posmodernidad

El sistema económico-social que sirvió de marco a la convivencia humana en la era industrial no ha variado sustancialmente, a pesar de los grandes cambios que se están operando. Comenzaremos esta parte de nuestro análisis enumerando las nuevas características –auténticas o ficticias, positivas o negativas– con que el nuevo modelo capitalista ha hecho su entrada en sociedad:

- enormes avances en la concentración de las riquezas mundiales;
- aparición de niveles inéditos de rentabilidad, sobre todo en los sectores de mayor incorporación de tecnología;
- crecimiento de la interrelación sobre todo en el mundo de las finanzas, gracias al aporte de nuevos medios de comunicación y transporte y al perfeccionamiento y extensión de los anteriores;
- descomunal crecimiento del capital financiero;
- polarización del poder real, con base fundamental en lo económico financiero;
- consiguiente deterioro, con tendencia a la desaparición, del poder político y la consiguiente pérdida de la soberanía nacional;
- Agudización de los conflictos regionales (nacionales, razas, religiones, entre otros);
- incorporación de nueva tecnología en los procesos productivos que tiende a modificar sustancialmente la realidad del trabajo humano, incorporando nuevas situaciones y vivencias que pueden ser causa de transformaciones impredecibles.

Tanto cualitativa como cuantitativamente, el desempleo en el modelo neoliberal revistió características inéditas, lo que nos permite suponer la existencia de causas que también lo sean.

En la era industrial, no faltaron momentos en el que el desempleo constituyera una seria preocupación para la sociedad. Tanto es así que llegó a ser motivo de serias transformaciones en la concepción misma del funcionamiento del capitalismo. Es el caso de la crisis económica y social de los años 30, mitigada con el aporte del Keynesianismo, que cortó con las veleidades de la libertad irrestricta del mercado, que venía proclamando ya entonces, el capitalismo liberal vigente. Pero aquel desempleo se inscribía en un contexto económico bien distinto del de los 90. Mientras el desempleo de los

30 coexistía con un proceso brutal de inflación monetaria y de recesión productiva, en los 90 constatamos un crecimiento del desempleo en todos los niveles del proceso productivo de bienes y servicios con un crecimiento simultáneo de la producción y una tendencia marcada a la estabilidad monetaria.

El modelo económico actual en la Argentina ha contrarrestado las iniciativas neoliberales al ubicar como eje central de las políticas económicas la generación de empleo. El crecimiento en la cantidad y calidad de puestos de trabajo es consecuencia de decisiones políticas tendientes a la igualdad social.

Por otra parte, tiene gran peso el surgimiento de una nueva corriente política que pretende fortalecer y defender los intereses de los pueblos latinoamericanos, que apuntan a lograr una mayor inclusión y justicia social.

La política inmigratoria en Argentina

Síntesis de texto de Teresa Eggers-Brass en *Historia argentina*. Editorial Maipue, 1996

El proyecto liberal de país plasmado en la Constitución de 1853 requería de inmigración; por eso se estableció en el Preámbulo que nuestro país asegura la libertad no sólo para nosotros sino "para todos los hombres del mundo que quieran habitar el suelo argentino". En el artículo 25 se aclara que la inmigración que debe fomentar el gobierno es la **europea**, aunque no puede restringir la entrada de extranjeros que quieran labrar la tierra, mejorar las industrias o enseñar las ciencias y las artes.

El lema de Alberdi era "Gobernar es poblar", porque sostenía que el inmigrante cumpliría una doble función: por un lado ocupar puestos de trabajo vacantes creados por una economía más dinámica, y por otro lado, educar con el ejemplo. Más importante que la instrucción en las escuelas era la "educación de las cosas", es decir, la transmitida directamente por una gran cantidad de inmigrantes, transformando los hábitos y costumbres de nuestra población y adaptándolos a la nueva sociedad moderna, que tuviera ferrocarril, agricultura, comercio, etc.

La política argentina sobre inmigración tuvo dos etapas: la primera, de promoción oficial, tenía como objetivo la colonización que intenta asentar el inmigrante en el campo; se da especialmente en las presidencias de Mitre, Sarmiento y Avellaneda. La segunda, ya con la gran inmigración (década del 80 a 1915), es espontánea o incentivada por empresas de colonización privada.

Mitre organizó agencias de inmigración para atraer gente a nuestras tierras, pero éstos procedían en muchos casos inescrupulosamente, porque como cobraban porcentajes por persona embarcada, prometían condiciones de vida en nuestro país que después no se cumplían. Debido a esto, desde Italia protestó un ministro, denunciando estos manejos.

Para promover la colonización, el gobierno otorgaba tierras a un contratista, pero éste a su vez podía establecer convenios de diferentes condiciones con los colonos: por ejemplo Aarón Castellanos fijó cláusulas adicionales mediante las cuales los colonos le debían ceder un tercio de sus cosechas durante cinco años. Estos pagos se realizaban

en general por adelantos realizados a los colonos por sus pasajes, vestidos y herramientas, por lo que cobraban además intereses. Los contratistas en muchos casos desvirtuaron el objetivo del gobierno con sus condiciones excesivas y sus engaños a los inmigrantes. Por eso muchos extranjeros no tuvieron estímulo para radicarse en el interior, y los que iban, rara vez lograban ser propietarios: si no llegaban ser arrendatarios (que alquilaban campos para trabajar) o medieros (que compartían las ganancias de su producción con el dueño de los campos), debieron trabajar en muchos casos como peones rurales asalariados en las grandes estancias que existían en la provincia de Buenos Aires.



Por Daniel Paz, *Una historia argentina, Pagina 12*.

La **Ley Avellaneda de Inmigración de 1876** trató de proteger al inmigrante, estableciendo comisiones dependientes del Departamento Central, intentando controlar los fraudes y asegurándole alojamiento durante cinco días después de arribado al país, y traslado hasta el punto donde iría a vivir.

De acuerdo al censo de 1869, en el país había aproximadamente 212.000 extranjeros, un 12% de la población total (1.900.000 personas). Si bien había más mujeres argentinas (debido a "las guerras repetidas que diezman en flor la población varonil de nuestras generaciones"), la mayoría de los inmigrantes eran hombres. Venían muchos "trabajadores golondrina", que llegaban por un trabajo ocasional y luego regresaban a su país de origen. En la década del 70, el año que más inmigrantes se quedaron en el país (según el saldo entre inmigrantes y emigrantes) fue en 1873, con 58.000 personas. Con la crisis que siguió, disminuyó la cantidad, que recién en 1884 se lograría alcanzar nuevamente.

Prejuicios y reacciones contra los inmigrantes

Muchos de los que llegaban no eran trabajadores calificados, y los criollos sentían que les hacían la competencia porque los dueños de las estancias preferían a los inmigrantes. Los peones vascos, irlandeses y alemanes son los que se ocupan en muchos casos de las ovejas, por lo que los criollos, sin trabajo, tomaron represalias como si los inmigrantes fueran los culpables. En esta situación es que se inscriben los crímenes de Tandil de 1872[1].

[1]Hugo Nario, *Los crímenes del Tandil*, 1872, CEAL, 1983.

Los negros de Buenos Aires

En 1853 se había declarado la abolición de la esclavitud, cuando ya los esclavos que existían tenían más de cuarenta años. Los hombres de color sufrieron de los mismos abusos que el gaucho, enrolándolos por la fuerza en las compañías de frontera, defendiendo los intereses de los ganaderos y latifundistas contra los indios. También fueron tomados como soldados para la guerra contra el Paraguay, y sobreviven muy pocos: la población de color en Buenos Aires está formada apenas por unas seis mil personas. En 1871 la fiebre amarilla hace estragos entre los más pobres, que tienen peores condiciones de vivienda y sanitarias: entre ellos están los negros[2]. Diezmados por las guerras o las pestes, los que sobrevivieron comenzaron a luchar por sus derechos a través de periódicos como *La raza Africana o sea El demócrata negro*, o *El Proletario*. En la Constitución se había reconocido finalmente la igualdad y libertad de todos los habitantes de la Nación Argentina, pero en salones y cafés continuaba la segregación.

La inmigración no deseada

Los estadistas querían inmigración europea. Pero, después de treinta años de política inmigratoria, entre la inmensa cantidad de inmigrantes que estaba llegando, había muchos "indeseables". ¿Por qué? Los motivos variaban según el gusto del consumidor. En ese momento, en Europa se difundían las teorías raciales justificadas "científicamente" en el darwinismo y en el evolucionismo cultural, hablando de "razas inferiores". Eran falsas, pseudo científicas, pero en ese momento muchas personalidades creyeron en esas teorías que respaldaban la dominación de un grupo humano por otro. Unos hablaban contra los inmigrantes italianos y españoles, por ser más incultos; otros defendían justamente esa inmigración y atacaban la de los grupos que no tenían la misma religión que la mayoría de los argentinos: judíos, protestantes. Otros, protestaban porque los inmigrantes no eran empleados sumisos sino altivos y orgullosos. Muchos, porque entre ellos venían sindicalistas, socialistas y anarquistas a concientizar a los demás obreros, perturbando la paz de los patrones con sus reclamos. Algunos, como Sarmiento en su vejez, consideraban que tanta cantidad de inmigrantes podía poner en peligro nuestra nacionalidad.

Para las élites también fue negativa la inmigración en cuanto a que sus hijos, ya argentinos, les estaban cuestionando el privilegio de gobernar solos el país, muchos de ellos, educados por la escuela pública y que habían ascendido socialmente debido a su constante trabajo.

Evolución del mercado de trabajo en Argentina

En el mercado de trabajo o mercado laboral convergen quienes ofrecen su fuerza de trabajo (trabajadores) y quienes demandan trabajo (empresas y otras organizaciones). El mercado de trabajo presenta determinadas características en cada momento histórico. Es posible analizar su evolución a lo largo de los años. La trabajadora social Eloísa Elena de Jong ha señalado que la incorporación masiva al mercado de trabajo en Argentina se

[2] Ricardo Rodríguez Molas, *El negro en el Río de la Plata*, Polémica Nº 2, CEAL.



Mafalda, por Quino.

produjo desde 1945 hasta 1970. En aquel momento, el trabajo se consideraba la oportunidad de alcanzar el acceso a una vivienda, a la salud y a la educación, así como la posibilidad de lograr una movilidad social ascendente y mayor participación política. En las familias, el principal proveedor de ingresos era el hombre. La autora señala a la dictadura militar como el período en el cual se destruyen las posibilidades de pleno empleo para la población y en que el Estado ya no funciona como mediador entre los empresarios y los trabajadores, y en el cual se favorecieron los negocios de los primeros y se desprotegió a los segundos. Así, se precarizan las condiciones laborales, muchos trabajadores se quedan sin empleo, se cierran industrias y los sindicatos se desarticulan.

Dentro del período democrático posterior, el auge de la importación de productos hacia 1990 perjudicó a pequeñas y medianas empresas, y, en consecuencia, este sistema económico neoliberal dejó sin trabajo a gran cantidad de personas.

Se sabe que los empresarios buscan principalmente aumentar su ganancia. Las condiciones sociales enumeradas propiciaron que se pagaran salarios cada vez más bajos a los trabajadores o que estos fueran contratados por períodos breves. Para los que pertenecían al sector formal de la economía significó vivir con la incertidumbre de perder el empleo. Los jóvenes fueron seriamente afectados por la desocupación. Aumentó el trabajo infantil y se perpetuaron situaciones de pobreza. Durante esta etapa neoliberal, se violaron todos los convenios internacionales frente a una flexibilización y precarización del mercado de trabajo que generó situaciones de injusticia que, a la vez, propiciaron en la sociedad sentimientos de angustia y temor. Desde los sectores propietarios del capital se fomentó que era necesario "aguantar" estas situaciones, pues era peor no contar con ninguna ocupación. Esto, sumado a la desarticulación de los sindicatos, colocó a los trabajadores en lugares de profunda desprotección y vulnerabilidad.

La privatización de las empresas públicas implicó fuertes pérdidas de puestos de trabajo. Surgió la denominada flexibilización laboral, que se manifestó en contratos por tiempo determinado, las pasantías, los planes de retiro (acordar con el empleador el cobro de un monto de dinero para renunciar al puesto que se ocupa) y la competencia entre equipos de trabajo. Los grandes capitales, los dueños de los medios de producción dominaban totalmente la relación de fuerzas entre empresas-trabajadores, pues a su vez se desarticularon los espacios de **negociación colectiva** de las condiciones de trabajo y se pasó



Mercado interno

Conjunto de transacciones entre compradores y vendedores en el ámbito nacional.

Justicia social

Implica una garantía de igualdad de oportunidades y del cumplimiento de los derechos humanos para todos.
Es fundamental para que los individuos puedan desarrollar su máximo potencial.

Trabajo registrado

Es toda relación laboral en la que cada una de las partes cumple con todos los requisitos establecidos por la ley. En razón de dicho vínculo, el trabajador recibe la cobertura de la obra social, el pago de asignaciones familiares, aguinaldo y vacaciones, acredita años de aportes jubilatorios y cobra su remuneración de acuerdo al convenio de trabajo que rige su actividad.

Negociación colectiva

Es el procedimiento mediante el cual los empleadores, los trabajadores y, en ocasiones, el Estado, interactúan para plantear intereses contrapuestos y llegar a acuerdos y compromisos mutuamente aceptados. En esta instancia se negocian sueldos y condiciones de trabajo.

a realizar acuerdos por empresa. Se produjo el fenómeno de la individualización salarial: acuerdo de objetivos para cada individuo, evaluación permanente, aumentos particularizados, carreras individualizadas y estrategias de "responsabilización". Estas últimas se refieren a que estos ejecutivos, a pesar de depender jerárquicamente de otros, son tomados al mismo tiempo como responsables de sus ventas, de sus productos, de su sucursal, de su negocio, como si fueran personal independiente. Se trata de técnicas de sometimiento que, a la vez que imponen una carga excesiva de trabajo, ayudan a debilitar o anular las solidaridades colectivas.

Respecto de las prácticas laborales, durante el neoliberalismo predominan las oportunidades de trabajo en las ciudades en detrimento de las que se ofrecen en ámbitos rurales; es muy común la presencia de migrantes dentro del país y provenientes de otras naciones que, debido a sus extremas necesidades, toman trabajos en condiciones muy precarias (los migrantes sin documentación están en una situación de desventaja aún mayor).

Ese modelo derivó en una grave crisis socioeconómica y política hacia finales de 2001 y principios de 2002. Los niveles de desempleo crecieron enormemente, y esto produjo un aumento de la pobreza y la indigencia.

Desde el año 2003 la propuesta del gobierno viró hacia un modelo más inclusivo a partir del fomento del **mercado interno** y la generación de empleo, incentivando la producción nacional y favoreciendo el logro de mayores grados de **justicia social**. A la vez, se ha promovido el trabajo registrado y se han recuperado espacios de negociación colectiva de los salarios y condiciones laborales.

Zi, zi, zi

Bersuit Vergarabat, (2004)

Aguantame, nomá, un minutito,
te voy a contar un problema:
yo tengo esposa e hijitos,
sus pancitas tengo que llenar,
me quieren echar si no pago,
debo cuatro meses,
¡No llego ni a palos!
Te juro soy buen argentino,
aquí no hay respiro... ¡es para llorar!

Chupete consulta a Antonito
que posa en Miami
con esa Shakira.
Sigue el dolor de los chicos,
que a los muertos tienen que enterrar.
Se hunde la luz, la paciencia,
el viaje es muy largo, y estallan cabezas.
Me cuesta dormir por las noches,
lo intento de día, y vuelvo a fracasar.
Y andan por ahí,
millones de dilemas:
mucho robo por aquí,
un secuestro por allá.
Y millones de tragedias:
muchos muertos por aquí,
un balazo por allá.
Voy a quedarme en el horno
de esta tierra, huérfana de amor.

Sí... sí... ya estoy con vos.
No... no... ¡ma qué se yo!
Sí... sí... sí... sí... ya estoy con vos.
¡Zi... zi... zi... zi... zi...zi!

Ladrones de Estados Unidos
comprando a nuestros dirigentes.
Acá el que no afana es boludo,
como sea ¡nos cogen igual!

No importa el esfuerzo que hagas,
nunca es suýciente:
sí, ahora soy taxista.
Acá tenés que irte a la mierda,
salir en la tele
o ganar el Mundial.

Pero... ¡por favor!
¡no me estás escuchando!
Un gobierno por aquí,
un ministro por allá.
Así, nos están exprimiendo;
una marcha por aquí
un piquete más allá.

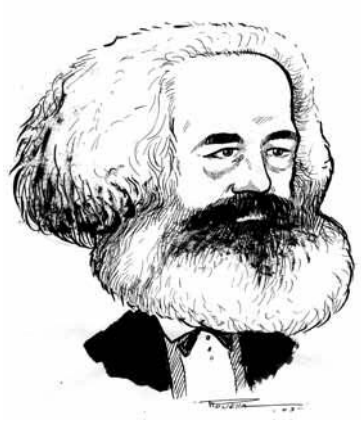
Acá el que no corre vuela
y te digo un poco más:
¡hoy estoy por reventar!
La única bandera es la miseria,
un vueltito por aquí,
un mangazo por allá...

Voy a quedarme en el horno
de esta tierra, huérfana de amor.

Sí... sí... ya estoy con vos.
No... no... ¡ma qué se yo!
Sí... sí... sí... sí... ya estoy con vos.
¡Si... si... si... si... si...si!

Actividades

1) àA qu® per²odo hist·rico de la Argentina se reýere la letra?
2) ¿Qué sucedía en ese momento con el trabajo?
3) ¿Cuál te parece que es la situación socioeconómica de la familia que menciona la canción?
4) àQu® tipo de sentimientos de las personas se ven reþejados?



Karl Marx.

Karl Marx: clases dominantes y clases dominadas

El modo de producción es la manera en que se organiza la producción en una sociedad. Está compuesto por las fuerzas productivas (instrumentos, materias primas y el trabajo del hombre) y las relaciones sociales de producción. Éstas incluyen las relaciones de propiedad de los medios de producción, las relaciones de distribución y las relaciones de poder.

En cuanto a las relaciones de propiedad, la burguesía (clase dominante) es la propietaria de los medios de producción.

Respecto de las relaciones de distribución, la clase dominante se queda con la ganancia obtenida, mientras que el trabajador (proletario) percibe un sueldo menor al que debería haber ganado por el horario de trabajo realizado, analiza Marx.

Respecto de las relaciones de poder, es la clase dominante la que ejerce el poder; en primer lugar, el económico, luego, el político y social.

No se trata únicamente de la posesión de tierras o de dinero, sino que las clases dominantes disponen del trabajo del proletariado. Esta explotación no existe sólo en el capitalismo, sino que también existía en la época feudal o en el sistema esclavista.

Población económicamente activa, empleo, subempleo, trabajo registrado y no registrado

Una población busca satisfacer sus necesidades mediante las actividades económicas, pero no todos tienen la edad y las condiciones para realizar esas actividades. Al grupo de población que trabaja o que está en condiciones de hacerlo se lo llama **población económicamente activa** (PEA). Los estudiantes, los menores de 14 años o los jubilados no pertenecen a la PEA. La **población económicamente no activa** está conformada por aquellos que no tienen la edad suficiente para trabajar, los que ya se han jubilado y los que no pueden trabajar (por ejemplo, los discapacitados impedidos para realizar actividades laborales). El porcentaje que representa la PEA sobre el total de población se denomina **tasa de actividad**, y muestra qué parte de la población se encarga de satisfacer las necesidades del total.

Como vimos anteriormente, **trabajo** es toda acción que realizan las mujeres y los hombres tendiente a satisfacer sus necesidades. Cuando se realiza dentro del mercado laboral, produciendo un bien o un servicio, se denomina **empleo**. Son bienes los alimentos, los medicamentos, los útiles escolares, etc. Son servicios los efectuados por los maestros, los electricistas, los psicólogos, los médicos, los peluqueros, etcétera. El empleo tiene como fin que las mujeres y los hombres puedan cubrir sus gastos, que adquieran el dinero necesario para poder alimentarse, vestirse, atender su salud, divertirse, educarse, tener una vivienda.



Por Chavetta Lepipe.

Denominamos **empleo en relación de dependencia** al puesto de trabajo que ofrece un salario o sueldo en forma de dinero al empleado, que trabaja a tiempo completo, se desempeña en un lugar único, que depende de un empleador único, quien registra al empleado en el sistema formal. El empleado está protegido por la legislación laboral, cuenta con cobertura de salud y tanto el empleador como el empleado aportan dinero para su futura jubilación. Además, la permanencia en ese puesto está garantizada, excepto que el empleado decida renunciar o que el empleador decida despedirlo. En ese último caso, el empleador deberá pagar una cantidad de dinero establecida por la ley –indemnización–.

Pero no todos los que tienen un empleo cobran un sueldo. Los **cuentapropistas** son aquellos que no dependen de un salario, sino que tienen una empresa, comercio, o directamente cobran por prestar un servicio. Son cuentapropistas el dueño de una gran empresa, un abogado, un electricista, un paseador de perros, etcétera.

El conjunto de las posibilidades de ingresar a un empleo que existen para los habitantes de una región es llamado **oferta de empleo**.

Ahora bien, muchas personas poseen un trabajo que no cumple con todos los aspectos que propone la definición de empleo que mencionamos. Este grupo de personas constituye el grupo de **subocupados visibles,** trabajadores con ingresos reducidos y condiciones de trabajo insatisfactorias. Algunos autores califican como **precarios** a este tipo de trabajos. En el capítulo 3 desarrollaremos este tema.

El **sistema formal** de trabajo es el que impone a los empresarios y trabajadores una serie de leyes y parámetros fiscales a cumplir, para garantizar el respeto de los **deberes y derechos** tanto de los empleadores como de los empleados. Dentro de los que no cumplen con las reglas o normas legales vigentes que propone el sistema formal, encontramos dos grupos principales. Por un lado, los empresarios que no legalizan a parte de sus empleados: este tipo de trabajo se denomina no registrado. Por otro lado, los trabajadores de diferentes clases sociales que no registran en el sistema legal y

formal sus actividades porque si pagaran los impuestos que el Estado impone, sus ingresos serían ínfimos o no existirían. Por lo tanto, la informalidad está caracterizada por diferentes situaciones. Muchos profesionales están afectados por esta precariedad laboral. Lo particular del trabajador no registrado es que, aunque su lugar de trabajo pertenece a la economía formal, su vínculo con la empresa no está legalizado, con lo cual el empresario se queda con el dinero de impuestos y seguridad social que, en realidad, pertenecería a los empleados. Estos trabajadores, además, no cuentan con un contrato, porque los empresarios no los registran en el sistema formal (que implica declarar ante las autoridades que esas personas trabajan para ellos), y los mantienen **ocultos** frente al sistema de legislación laboral. Son trabajos **inestables** en el tiempo, es decir, no le garantizan a la persona un empleo seguro y a largo plazo. La jornada de trabajo puede ser de menos horas, aunque el trabajador desee tener un empleo de jornada completa.

El trabajador en el sistema formal aporta a la seguridad social (para su futura jubilación), puede participar de sindicatos, tiene cobertura médica, está asegurado por riesgos laborales, puede gestionar una pensión por invalidez si la necesitara, su familia podrá cobrar una pensión en caso de fallecimiento, y goza de beneficios como aguinaldo, vacaciones, licencias, salario familiar, cobro de horas extras, entre otros.

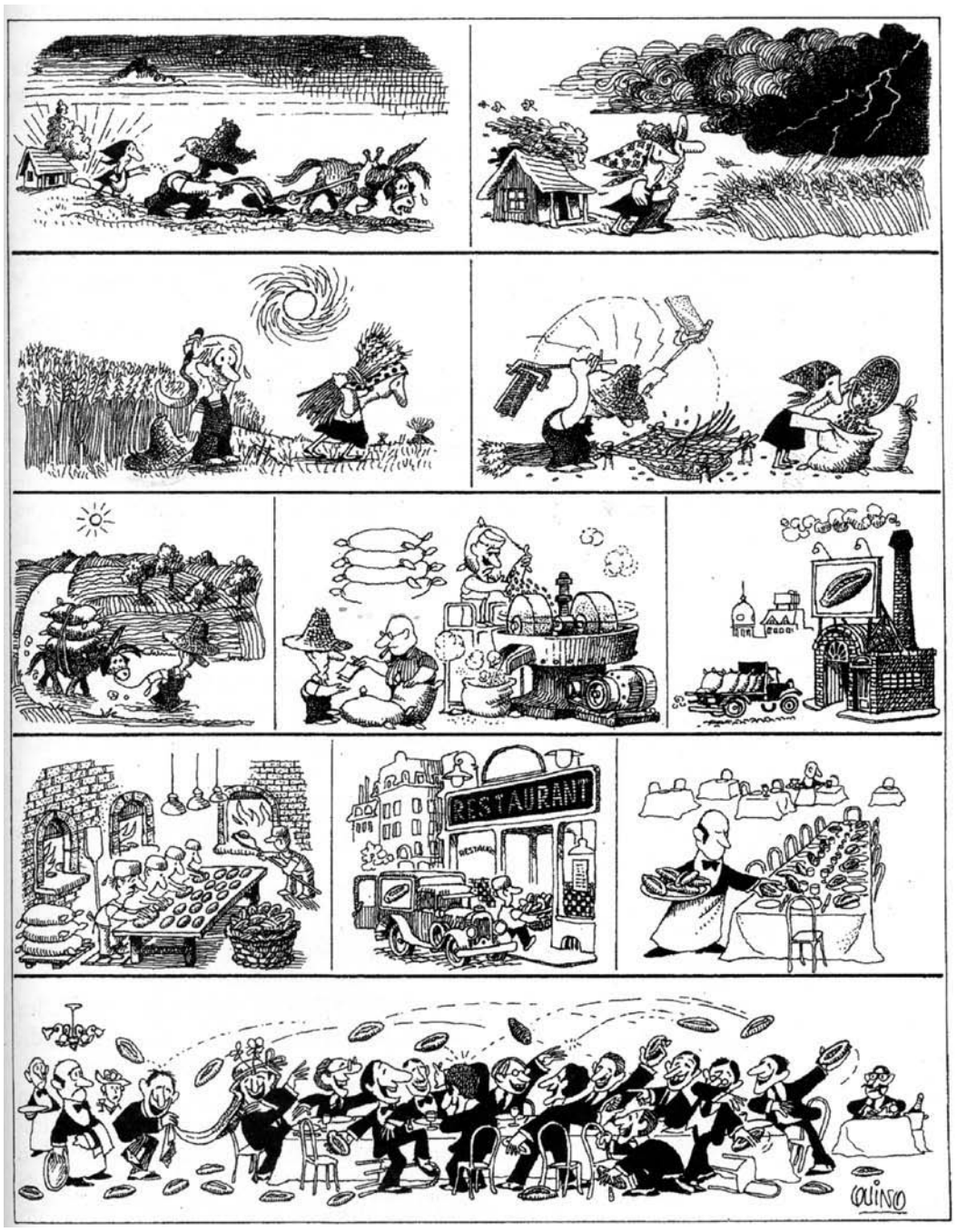
El **trabajador informal** no cuenta con este amparo legal, por lo cual no tiene ni siquiera un recibo de sueldo que le sirva como constancia de ingresos para alquilar o sacar un crédito. Además, en estos puestos no hay organizaciones de trabajadores para defender sus intereses como sindicatos. Es así que estos individuos se encuentran desprotegidos socialmente y aceptan estas condiciones debido a que las posibilidades de tener otro empleo son muy escasas. Estos puestos tampoco cuentan con seguros de riesgos de trabajo, y dejan al trabajador desprotegido si tiene un accidente, pues no le estará garantizada su atención adecuada. Los sueldos ofrecidos suelen ser muy bajos, aprovechando el empleador la gran disponibilidad de trabajadores que buscan empleo.



Manifestación, Antonio Berni.

Cuando los trabajos duran sólo unos días, o pocas horas, son ocasionales, no registrados y de cobro inmediato o al fin de una tarea, se los suele denominar “changas”.

En los trabajos registrados frente a las autoridades competentes, en los empleos formales también se está dando una cierta precarización, ya que se realizan contratos por tiempos breves, en los cuales, terminado ese período, el trabajador deja de estar empleado sin recibir dinero como indemnización y sin saber hasta cuánto se encontrará desocupado.



Por Quino.

El trabajo como fuente de ciudadanía

La ciudadanía política hace referencia al ejercicio de los derechos civiles de los individuos en una sociedad. Brinda acceso al voto y a la participación en los asuntos públicos. Para hacer efectivos estos derechos, las personas deben tener garantizadas condiciones básicas para vivir en forma digna. Es así como fueron reconocidos internacionalmente los derechos económicos, sociales y culturales. Ejercer plenamente la ciudadanía desde lo político con autonomía implica contar con los recursos que permitan una vida digna. El sociólogo Guillermo Campero afirma que "las desigualdades y las situaciones de insatisfacción de necesidades básicas interfieren claramente con la capacidad de deliberación y la solidaridad como vínculo de cohesión". Cuando las personas cuentan con trabajo digno, es posible la satisfacción de las necesidades básicas y es factible que se cumplan los derechos sociales (vivienda, salud, educación). Los derechos políticos, junto con los derechos sociales, les dan a las personas mejor capacidad para proteger sus intereses frente a la arbitrariedad del poder, tanto estatal como del mercado. Participar plenamente en la vida política es muy dificultoso, por ejemplo, para una persona que vive en una vivienda precaria, cuyos ingresos no le permiten brindar una alimentación adecuada a sus hijos, que padecen bajo peso o problemas de salud porque la familia vive en un ambiente contaminado. Sus prioridades van a ubicarse en tratar de lograr, día a día, el sustento, y probablemente se sienta en inferioridad de condiciones respecto de alguien que está en una posición económicamente digna. Campero agrega: "La libertad, y en particular la libertad individual, base fundamental de la democracia, requiere condiciones básicas de igualdad para poder ser ejercida".

El trabajo, como uno de los derechos sociales y culturales, se constituye en un elemento primordial para la integración ciudadana. Algunos cientistas políticos y juristas hablan de "ciudadanía laboral", haciendo alusión al trabajador que ejerce sus derechos.

Actividades

1) Ubica la letra de la canción de la página siguiente, en el contexto histórico en que fue escrita.
2) Relaciona la letra de la canción con los conceptos de trabajo, ciudadanía y libertad.



Por Malcom,



Por Hom,

El trabajo decente

La noción de **trabajo decente** nació en la 87ma. Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Se basa en la creación de empleo, en el respeto por los derechos de los trabajadores, en la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso y las condiciones de trabajo, en la protección de los empleados y sus familias y en el diálogo social. A su vez, supone oportunidades de trabajo para todos, con ingresos justos, garantizando la seguridad en el ámbito donde se desarrolla el empleo.

Este concepto ha sido discutido por varios sectores. Por un lado, se critica la utilización de la palabra "decente", ya que no se podría calificar como "indecentes" aquellos que no reúnan todas estas condiciones. Además, a la OIT le ha sido muy dificultoso aplicar esta noción en distintos países y regiones con características singulares. Retomaremos este tema en el capítulo 3.

Distintas formas de trabajo

Hablar de trabajo en forma universal y con un único sentido es muy difícil. Se trata de múltiples tipos de trabajo en diversos contextos.

Una de las posibles tipificaciones se refiere al trabajo manual o físico y al intelectual. Esta clasificación, en ocasiones, ha dado lugar a inequidades en las retribuciones salariales, en detrimento del trabajo manual.

Quiero Ser Yo Quiero Ser Libre

Los violadores, (1985)

Voy caminando por la calle
nada afecta a mi mente
veo gente que me observa
como si yo fuera un demente.

Ya no quiero ser más un marginado
tampoco quiero ser dulce y limpio
no quiero ser hermoso y gentil
no quiero que vivan mi vida por mí.

Ya no quiero más mirar televisión.
Ya no quiero más ir a trabajar.

Ya no quiero más seguridad
todo lo que quiero es posibilidad
todo lo que quiero es elegir
y solo nos ofrecen sobrevivir.

Quiero ser yo, quiero ser libre.

Todas las cosas en la vida
serán libres oh no
tendremos que vivir y dejar vivir
y entonces todos
viviremos nuestros sueños
no lo creemos, pero dicen que es así.

Yo soy yo, vos sos vos.

El aburrimiento me está carcomiendo
solo nos queda mofarnos de este mundo
y a mí que me importa, sí, sí, que me importa
esta es nuestra única forma de ser.

Ya no quiero más viejos uniformes.
Ya no quiero más ir a trabajar.
Ya no quiero más seguridad
todo lo que quiero es posibilidad
todo lo que quiero es elegir
y solo nos ofrecen sobrevivir.

Quiero ser yo, quiero ser libre.

En general, cuando hablamos de trabajo nos referimos a aquel por el que se recibe una retribución económica. Aunque también existe el llamado "trabajo *ad honórem*", que implica su realización sin recibir una compensación en dinero porque se realiza con algún fin social, solidario o educativo. Por ejemplo, las personas que trabajan voluntariamente en la atención de un comedor comunitario, de un hospital, de un geriátrico, etcétera.

El trabajo puede clasificarse de acuerdo con diferentes categorías: si se tiene o no se tiene, hablamos de persona ocupada o desocupada. Según su grado de estabilidad o permanencia en el tiempo, es estable o inestable.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que, en el trabajo tradicional, existe un poder jerárquico entre el jefe (gerente, supervisor, dueño, patrón) y el trabajador. El primero es quien dirige la actividad, da indicaciones, asigna tareas, las supervisa y marca aquellos resultados que no son los esperados. Cuando no existe la relación jerárquica y la persona trabaja por su cuenta, se habla de trabajo autónomo. Estos trabajadores no desempeñan su labor para otros. Deben pagar impuestos al Estado: el Impuesto a las Ganancias y el Impuesto al Valor Agregado (IVA). Además, realizan aportes jubilatorios. A tal fin, deben inscribirse como sujetos "Responsables Inscriptos" en dichos tributos.

Para los pequeños contribuyentes existe la opción de inscribirse en el **monotributo**, que reemplaza el régimen de "Responsables Inscriptos". El de monotributo es un régimen simplificado en el cual, abonando una cuota fija mensual, determinada según diversos parámetros (ingresos de los últimos doce meses, superficie utilizada para realizar la labor, energía eléctrica insumida), se cubre el pago tanto del IVA como del impuesto a las ganancias, así como también se efectúan aportes jubilatorios y otros para contar con una cobertura médica básica tanto el/la trabajador/a como su cónyuge e hijos, si los tuviera. En el capítulo 2 detallaremos quiénes pueden adherirse al régimen de monotributo.



Por Diana Paz.

Además, cuando alguien dedica demasiado tiempo al trabajo, dejando de lado su tiempo libre y su dedicación a la vida social, coloquialmente decimos que es un "adicto al trabajo".

Las amas de casa, a quienes en nuestro país se les reconoce una jubilación cuando llegan a los 60 años, merecen dicha compensación porque estar a cargo del hogar y efectuar las tareas cotidianas es también un trabajo.

Y no son para dejar fuera de estas tipificaciones, aquellos que "ayudan" a otros en el trabajo. Suele darse en ámbitos familiares o bien cuando alguien acompaña a otro con mayor experiencia en su labor para aprender sobre alguna materia.

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.

Actividades

1) Investiga sobre organizaciones que trabajen con personal voluntario.
2) Averigua qué acciones realizan.
3) Escribe un informe con la información recabada.



Ernesto “Che” Guevara realizando trabajo voluntario en Cuba.



El actor Ricardo Darín en una publicidad de Greenpeace.

La globalización

La economía se ha tornado cada vez más global. En el aspecto financiero se han desregulado los mercados, cada vez hay menos reglas en los negocios con el fin, supuestamente, de favorecer la operación eficiente del mercado. Los empleos fijos son menos frecuentes, la producción es principalmente automatizada, el trabajo dejó de ser, para muchos, una fuente de generación de identidades personales y sociales, lo cual genera desaliento entre los trabajadores. Los Estados nacionales perdieron la soberanía económica, las inversiones se desterritorializaron, es decir, las empresas pertenecen a grandes grupos financieros con capitales provenientes de diversos países. Se han conformado bloques económicos, en los que hay un predominio de lo especulativo por sobre lo productivo. Esto significa que antes que poner dinero en fabricar algo o prestar un servicio, se realizan operaciones comerciales o financieras, con la idea de obtener beneficios basados en las variaciones de los precios o de los cambios. Existen escritorios virtuales, transporte electrónico, digitalización de las profesiones, de la educación, entre otros cambios e impactos tecnológicos. Hay redes electrónicas globales, que van recortando las posibilidades de participación de las personas cara a cara en rubros como ventas, prestación de servicios, transporte o correo.

Trabajo en un contexto de globalización: nuevas formas

El escenario actual de globalización de los mercados muestra una vinculación económica muy particular entre distintos países, que implica que los más desarrollados invierten en los menos desarrollados y los capitales circulan de un lado a otro en forma rápida.

La globalización es un fenómeno relativamente nuevo, que genera sensaciones de desorientación e incertidumbre. Los cambios acelerados, las nuevas tecnologías, la velocidad en las comunicaciones brindan numerosas posibilidades, pero a la vez ponen al ciudadano frente a un mundo diferente, que le provoca hasta temor.

En este contexto, surgen nuevas formas de relación de trabajo que pueden verse como oportunidades para los trabajadores, pero también como riesgo, ya que no siempre las modalidades laborales nacientes están amparadas por la normativa vigente. Se trata de una diversificación tan amplia de los trabajos y, a veces, temporaria, que es necesario repensar en cada situación la calidad que ofrece más que su estabilidad en el tiempo.

Existe una nueva división del trabajo entre la población que ha tendido, en los últimos tiempos, al incremento de puestos relacionados con los servicios más que con la producción de bienes. A su vez, los servicios se vuelven más específicos. En determinados casos, no es suficiente con convocar a un técnico en computación, sino que deberá buscarse al especialista en arreglos de una marca determinada de computadoras.

Otro aspecto sobresaliente de esta nueva era es la estrecha relación entre capacitación y trabajo. El trabajador actualizado en los nuevos conocimientos mejora su capacidad de negociar sus condiciones y oportunidades laborales para un creciente progreso. Podrá incrementar sus posibilidades de ser “empleable”.

Relacionado con lo anterior, la capacitación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y el acceso a ellas, se tornan en factores primordiales para acceder a puestos de trabajo ventajosos y calificados. Usualmente, se escucha que

la incorporación de nuevas tecnologías en las empresas repercute en la disminución de los puestos de trabajo. En distintas investigaciones se ha discutido este punto, y se llegó a la conclusión de que su utilización supone un aporte al conocimiento y la cultura. Lo importante para que el ser humano no sea excluido del proceso productivo es que las organizaciones planifiquen proyectos a largo plazo que tomen en cuenta el valor del trabajo del hombre.

Ahora bien, para generar inclusión social es primordial que todos los sectores sociales lleguen a tener acceso a las nuevas tecnologías en forma equitativa.

Una tendencia mundial que se nutre de las nuevas tecnologías como Internet permite el trabajo "en casa", fuera de las oficinas, incluso desempeñándose en tareas para las cuales el trabajador debe vincularse con trabajadores de otros países. Así, se organizan intercambios como alternativa a las reuniones cara a cara, utilizando medios informáticos a través de las llamadas teleconferencias. Les recomendamos la lectura sugerida en el recuadro.



Otra modalidad creciente es la subcontratación de servicios de una empresa a otra, lo cual se denomina tercerización, y que implica la contratación de ciertos servicios a proveedores externos a la empresa, y no contratar personal que los realice dentro de la organización. Así, se pueden subcontratar servicios tales como la contabilidad, el diseño gráfico, la limpieza. Incluso el área de atención al cliente en grandes corporaciones es delegada a otras empresas, que pueden estar ubicadas en otra provincia o en otro país.

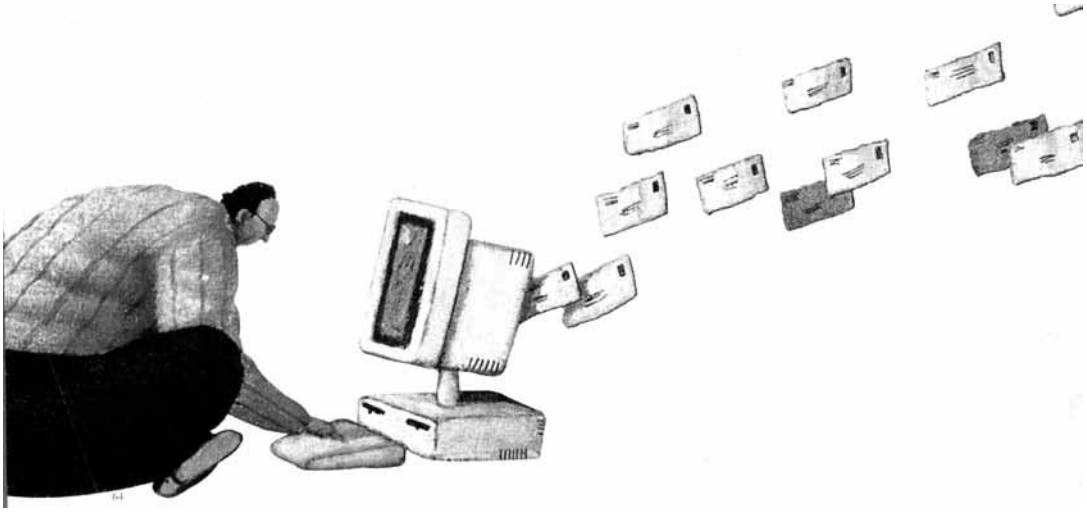


Tecnologías de la Información al servicio del trabajador

Las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) generan cambios significativos en las condiciones y costumbres laborales. Estas tecnologías varían los espacios y horarios tradicionales de trabajo colaborando con el desarrollo y crecimiento del "teletrabajo".

El teletrabajo es el que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción.

La utilización de los medios informáticos (principalmente Internet) y de dispositivos electrónicos (teléfonos móviles o *smartphones*, *tablets*, *netbooks* y *notebooks*, etc.) permite mejorar las comunicaciones remotas (chat, e-mail, videoconferencias, llamadas sobre IP, etc.) y facilitan el almacenamiento, el procesamiento, la transmisión y otorgan la posibilidad de compartir información y documentos digitales. Estas tecnologías incluso permiten formar equipos de trabajo de forma no presencial.



El teletrabajo les resulta útil tanto a las empresas como a los trabajadores, porque ambos ahorran tiempo y dinero. De esta forma, las empresas pueden aprovechar el trabajo de personas que se encuentran en otros países, sin pagarles gastos de traslado, por ejemplo. A la vez, los trabajadores se desempeñan en sus casas, sin tener que viajar a las compañías. La conexión a Internet de banda ancha, cada vez más popular, permite sacar provecho de las mencionadas TIC y aumenta la descentralización geográfica laboral y la flexibilidad horaria.

Cada vez son más los trabajadores que cuentan con una *notebook* que pueden transportar a cualquier sitio para ser utilizada como herramienta de trabajo. El crecimiento de la "*cloud computing*" (computación en la nube) y la disponibilidad de Wi-Fi, está permitido el acceso a la información y a la comunicación casi en cualquier lugar.

Existen *software* online con funciones que permiten compartir información a través de Internet. Esto hace posible a los teletrabajadores trabajar a distancia y mantener el contacto en un efectivo trabajo colaborativo. Algunos *software* incluyen herramientas que permiten realizar tareas administrativas de un proyecto, como asignar tareas, compartir calendarios, agendas, documentos en los que los integrantes de un equipo puedan volcar información.

Muchas de estas aplicaciones son gratuitas. Cualquier persona con una cuenta de correo electrónico puede registrarse y hacer uso inmediatamente de sus beneficios. Algunos ejemplos son:

1) *Google Apps:* Permite obtener una cuenta de correo (@gmail.com) y las aplicaciones de procesador de textos, planillas de cálculo y presentaciones digitales. Los documentos que se generan en estas plataformas pueden fácilmente ser compartidos.
2) *Dropbox* (www.getdropbox.com): Permite el almacenamiento *online* de todo tipo de documento digital, al cual luego se puede acceder desde cualquier computadora con conexión a Internet. A su vez, se pueden compartir carpetas con los integrantes de un equipo de trabajo.
3) *Skype* (www.skype.com): Es una herramienta para realizar llamados (con la posibilidad de utilizar video) y "chatear" entre usuarios de la misma plataforma.

4) *Join me* (www.join.me)

Permite compartir la pantalla en la que uno mismo está trabajando. Es una herramienta útil para realizar presentaciones o trabajar en vivo y en directo con otros teletrabajadores.

5) *Remember the milk* (www.rememberthemilk.com)

Permite crear y organizar listas de tareas de trabajo a las cuales pueden accederse desde cualquier dispositivo con conexión a Internet.

6) *Pixlr* (www.pixlr.com/editor)

Es un editor de imágenes *online*. Permite hacer retoques digitales a fotografías existentes o generar ilustraciones nuevas.

Nuevas tecnologías de la información y la comunicación

Dispositivos tecnológicos (*hardware* y *software*) que permiten editar, producir, almacenar, intercambiar y transmitir datos entre diferentes sistemas de información. Integran medios de informática, telecomunicaciones y redes. Posibilitan la comunicación y la colaboración interpersonal.



La oýcina, en la nube

Por María Gabriela Ensinck, *La Nación*, 24/4/11, revista@lanacion.com.ar

Es una modalidad que no sólo ahorra tiempo y gastos en traslados, sino que algunas empresas la utilizan como incentivo para el personal. Se trata del trabajo móvil, una tendencia que está modificando los hábitos del mundo laboral: ya no asistimos todos los días a una oficina fija, con escritorio y sillón más o menos confortable. Desde hace un tiempo, gracias a las nuevas tecnologías, la oficina viaja con uno en la laptop o el teléfono móvil. Y aquello que antes cargaba el disco rígido de una pesada máquina ahora está en la nube, como se llama al paraíso de Internet cuando se cruza la puerta de entrada del navegador.

(...) A partir de la implementación del teletrabajo, no hay más llegadas tardes por piquetes y caos de tránsito, no hay casi ausentismo, y es un beneficio para quienes, por ejemplo, deciden trabajar desde su lugar de veraneo para extender las vacaciones.

En la Argentina, hay actualmente 1,6 millones de teletrabajadores, y su número crece a un ritmo del 20% anual según un informe de la consultora Carrier y Asociados basado en proyecciones del Ministerio de Trabajo. "El 90% de quienes trabajan a distancia son autónomos o profesionales, y sólo un 10% lo hace manteniendo la relación de dependencia con la empresa", destaca Fabio Boggino, titular de la agencia Jobing (www.jobing.com.ar), especializada en implementación de teletrabajo y trabajo móvil en las organizaciones.

Desde 2008, una docena de empresas adhieren al Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (Propet), impulsado por el Ministerio de Trabajo (www.trabajo.gob.ar/teletrabajo). Aquellas compañías que toman bajo esta modalidad a trabajadores mayores de 45 años tienen beneficios fiscales y una reducción del pago de los aportes patronales del 20%. Contra la creencia popular de que precariza las condiciones laborales, el teletrabajo implica continuar la relación de dependencia y contar con las mismas obligaciones y beneficios que los trabajadores presenciales.

Según Boggino, "el teletrabajo tiene múltiples ventajas para las personas, ya que les permite destinar el tiempo que antes se iba en traslados a sí mismos y a su familia, y el ahorro en viáticos y comidas fuera de casa les implica hasta un 20% de aumento relativo del salario". Las empresas también salen beneficiadas, ya que incrementa la motivación y la productividad y permite ahorrar hasta el 64% sobre el costo anual de cada empleado por menor necesidad de metros cuadrados de oficinas, su mantenimiento e impuestos, menores gastos de librería, café y teléfonos", señala el consultor.

Sin embargo, existen barreras al teletrabajo, y son más de tipo cultural que tecnológico. Además de contar con cierta infraestructura (básicamente, computadoras con buena conexión a Internet y teléfonos móviles), su implementación requiere "dejar atrás la costumbre de controlar presencia y horarios para enfocarse en los objetivos cumplidos", destaca Boggino.
El mayor acceso a computadoras y conexiones de banda ancha en los hogares (pasaron de 130.000, en 2001, a 4,7 millones en 2010, según un informe de la consultora Prince & Cooke) genera nuevas oportunidades laborales. Cada vez más personas basan o completan sus ingresos a través de la venta de productos online. Según un estudio de The Nielsen Company para Mercadolibre, a fines de 2009 había más de 52.000 personas que obtenían la mayor parte de sus ingresos a través del comercio electrónico. Esta modalidad genera unos 18 mil nuevos puestos de trabajo cada año, muchos creados por los propios vendedores, ya que un 67% tiene al menos un colaborador.

Comerciantes online

La tecnología derriba barreras a la hora de emprender, sobre todo para sectores que suelen tener dificultades de empleo como los más jóvenes, las mujeres y los mayores de 45 ó 50 años. Según datos de Nielsen, el comercio electrónico representa la principal fuente de ingresos para el 10% de los usuarios de entre 18 y 25; y hay una creciente proporción de mujeres que utiliza la venta online para complementar los ingresos de sus hogares.
En tanto, más de la mitad de los vendedores online (56%) son trabajadores híbridos. Es decir, que mantienen su ocupación habitual y en el tiempo libre desarrollan un emprendimiento comercial propio en Internet. Graciela Imbrogno empezó de esta manera a vender fragancias y cosméticos bajo la marca Graines Perfumes. "Hace 2 años y medio me jubilé después de trabajar 35 años en un banco -cuenta- y me dediqué a full a mi nuevo negocio." Hoy, Graciela es una de las vendedoras más reconocidas en el mundillo del *e-commerce*, que permite a los clientes otorgar puntaje y dejar comentarios luego de cada compra.
Al principio, el trabajo resultó más demandante que ir al banco. "Tenía que hacerme conocida, y trabajaba hasta cualquier hora y los fines de semana. Pero ahora me puse un horario y lo respeto a rajatabla. Armé mi oficina en el cuarto de uno de mis hijos, y el menor, que aún vive en casa, sabe que estoy, pero estoy trabajando", asegura.
"Después de tantos años de ir a una oficina disfruto mucho de poder trabajar en casa -dice Graciela-. No me siento aislada, al contrario, me contacto con un montón de gente de todo el país. Me envían mensajes por correo electrónico, por Facebook, en el chat o hablamos por teléfono. Descubrí un mundo nuevo y que sirvo para algo más que ser bancaria."

Solos, pero acompa¶ados

Artur Maklyarevsky (36) es ucraniano y lleva su oficina en su computadora portátil a todas partes. Es el creador de dos compañías: un sitio de Internet dedicado al arte urbano (www.bulkka.com) y una firma de servicios tecnológicos (**www.convertmyflash.com) que convierte p§ginas Web armadas en flash al formato HTML, m§s amigable para la** navegación móvil. Cuando está en Buenos Aires, Artur maneja sus emprendimientos desde algún cibercafé o desde Urban Station, estación de *co-working* -modalidad de trabajo en la que emprendedores de diferentes rubros comparten una oficina-, en el barrio de Palermo. "La ventaja es que no estás solo en tu casa. Tampoco se trata de ir a un café y tener que llevarte la laptop al baño para que no te roben, o que tus clientes te llamen y escuchen el ruido del bar. Podés trabajar en un lugar cómodo, seguro y junto a personas interesantes", dice el emprendedor (…).
"Combinamos la informalidad de un bar y la comodidad del hogar", dice Juan Pablo Russo, ex publicista y uno de los socios de *Urban Station* (www.enjoyurbanstation.com), junto a Marcelo Cora, Claudio Bisurgi y Florencia Faivich. "Todos venimos del ámbito corporativo y soñábamos con trabajar en un lugar como este, donde hay gente muy diversa, buena onda y mucha flexibilidad", completa Florencia. Hay quienes vienen por un par de horas y pagan como si fuera un ciber; otros alquilan su espacio por día, semana o mes. "Lo más interesante -apunta la emprendedora- son los *mix* que se arman cuando se ponen a hablar una *wedding planner* con un *trader* que opera en el mercado de futuros, un diseñador y una traductora, y a lo mejor de ese intercambio nace una amistad o un nuevo negocio."

Un nuevo modelo, una nueva raza

Cada vez más, el trabajo a distancia se está transformando en móvil. Este cambio está creando una nueva raza de trabajadores y emprendedores nómades que organizan sus horarios, visitan clientes, proveedores y atienden consultas y llamadas en cualquier momento y lugar, desde un teléfono móvil o una computadora portátil.

Según un informe de *The Economist*, en Estados Unidos, uno de los mercados con mayor desarrollo de esta modalidad, "los trabajadores nómades están menos de la tercera parte del tiempo en las oficinas de la empresa, otro tercio de su tiempo trabajan en sus casas y el tercio restante, en cafés, bibliotecas o parques con acceso Wi-Fi".

Si bien el concepto de trabajo a distancia se popularizó en la década del 90 gracias a las tecnologías de comunicación fijas (teléfono, fax, PC de escritorio y conexión a Internet), el nuevo modelo de trabajo nómade es radicalmente diferente y requirió para su implementación el desarrollo de las tecnologías de comunicación móviles (telefonía celular, computadoras portátiles, conexiones de banda ancha móviles).

Mike Lazaridis, fundador de *Research in Motion* (RIM), la fabricante de *Blackberry*, afirma que este dispositivo contribuyó a la globalización, ya que "sacó a la gente de sus escritorios en el momento en que se comenzaban a demandar trabajadores disponibles durante las 24 horas".

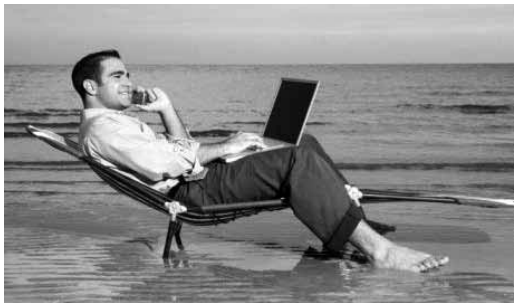
A diferencia del trabajo a distancia, que mantiene a las personas ceñidas a un horario y lugar donde puedan ser ubicadas, el trabajo móvil las libera de esas ataduras, pero exige un cambio de mentalidad. El nuevo paradigma de trabajo se parece al de la universidad: el profesor asigna una tarea y una fecha de entrega, no importa en qué momento y lugar los alumnos la resuelven. Sin embargo, no todos los trabajadores quieren ni se sienten cómodos con las nuevas premisas. Uno de los principales peligros del trabajo móvil es el estrés, por la tendencia a estar conectado con el trabajo todo el tiempo.

James Katz, profesor de la Universidad de Rutgers en Nueva Jersey y jefe de un centro de investigaciones sobre el impacto social de las tecnologías móviles, afirma: "La movilidad del trabajo exige una nueva integración de las esferas productivas y sociales". El investigador señala que en la era de los agricultores y artesanos preindustriales, las personas no separaban el espacio físico del trabajo, la familia y el esparcimiento. Frecuentemente trabajaban en sus casas, junto a la familia, que era mucho más extensa que la actual. La era industrial, con la creación de máquinas y líneas de montaje, obligó a la separación de hogares y fábricas, y otro tanto ocurrió con las burocracias previas a esta era digital.

En la actualidad, en cambio, estas esferas vuelven a converger. La diferencia entre la integración de los espacios de trabajo y familia en la era preindustrial y en la época actual es que, antiguamente, la productividad personal tenía un límite. Hoy, la conectividad permanente brinda la falsa ilusión de que, con las nuevas tecnologías, siempre se puede lograr más productividad.

A pesar de sus fallas y sus puntos en contra, lo cierto es que la movilidad del trabajo ha llegado para quedarse. Las nuevas generaciones de nativos digitales tienden cada vez menos a afincarse en un lugar (sea una ciudad, un hogar, una pareja o un empleo), y su forma de vida se ha vuelto nómade.

¿Por qué aguantarse un congestionamiento de tráfico de una hora para llegar a una oficina si se puede trabajar desde casa, un bar o la playa? Con el advenimiento de la oficina sin papeles y las conexiones a Internet de alta velocidad, la información se ha vuelto ubicua, y hoy se puede trabajar virtualmente desde cualquier lugar.



Para saber más www.trabajo.gob.ar/teletrabajo;
www.jobing.com.ar
Oficinas a demanda y estaciones de teletrabajo
www.enjoyurbanstation.com;
www.areatresworkplace.com



Actividades

1) Utiliza las siguientes palabras para armar un cuadro sinóptico que explique el fenómeno de la globalización vinculada al trabajo. Puedes agregar otras.

PERSONA – CIUDAD – CIUDADANO – PRIVATIZACION– EMPRESAS ESTATALES – MULTINACIONALES – CAPITAL – COMUNICACIONES – TECNOLOGÍA – LIBRE COMERCIO – COMPETENCIA – TRABAJO – EMPLEO – LEYES LABORALES – FLEXIBILIZACIÓN

2) Discutan en grupos aspectos positivos y negativos de la globalización.

EL MARCO LEGAL DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA

Derecho al trabajo

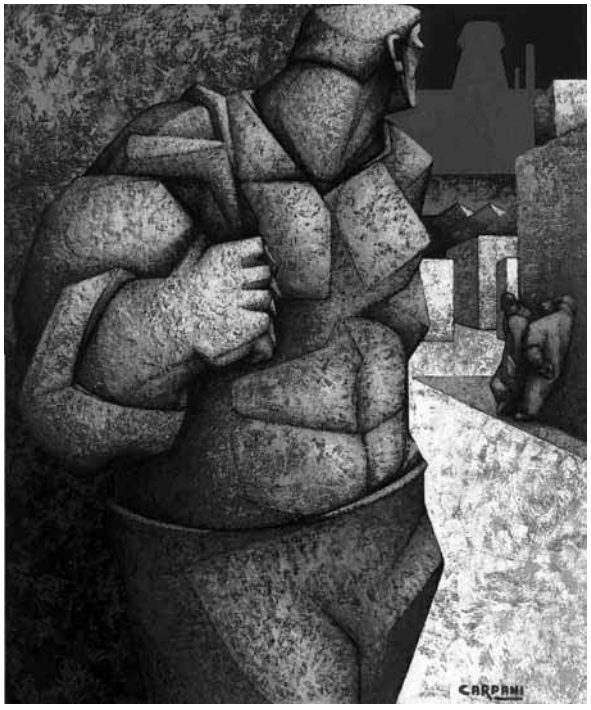
Trabajar constituye un derecho fundamental del ser humano. Como tal, debe ser respetado por todos: hombres y mujeres, empresas, organizaciones sociales, instituciones, el Estado. Atentar contra el trabajo humano o limitar su ejercicio implica una ofensa a la persona en lo esencial de su naturaleza.

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 Nacionales 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, viudez, 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.



Mafalda, por Quino.

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

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.

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.



Mafalda, por Quino.

Si se trata de sociedades su principal objetivo será el logro de un fin (económico, benéfico, recreativo) utilizando el trabajo de otras personas. Una sociedad de beneficencia puede tener empleados regidos por las mismas normas que los empleados de una empresa que tiene fines lucrativos.

Empresa, según la ley, es "la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos" y empresario es "quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores". Por lo tanto, para formar una empresa se requieren determinados recursos que no sólo son físicos (local, mobiliario, maquinaria, material de librería, etc.) sino también abstractos (ideas, conocimientos, actitudes, etc.).

También el empleador puede ser un grupo de empresas con personería jurídica diferenciada que se han unido en forma permanente o temporaria y requieren el servicio de trabajadores.

No debemos confundir la figura del empleador con aquella persona que presta servicios en cargos jerárquicos superiores, gerentes o directivos e imparten órdenes a los trabajadores. Este personal superior tiene un poder delegado, no autónomo, por lo tanto, no es el verdadero empleador.

El empleador posee un poder organizativo que le otorga la facultad de dirigir y disciplinar a su personal dentro de los límites que la Ley le concede.

Facultad de control y dirección del empleador

De la definición de empresa mencionada se desprenden las principales facultades del empleador como director y organizador del grupo de personas que emplea.

- Facultad de control: que ejerce sobre el personal de la empresa estableciendo las pautas a seguir. Por ejemplo, el ingreso y egreso de trabajadores, la utilización de un sistema de fichaje para determinar la hora de salida y entrada de cada uno de ellos, la decisión respecto de la maquinaria que debe ser utilizada, etcétera.
- Reglamentar la actividad: fijando las reglas para el mejor funcionamiento de la empresa. Por ejemplo, determinación de los lugares de tránsito dentro de ella, la

rotación de las tareas, los francos compensatorios, la cobertura de las ausencias, los horarios de merienda, descanso, etc.

- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo: introduciendo los cambios necesarios para el desenvolvimiento más productivo de la empresa, siempre que no ataquen los derechos del trabajador. El criterio orientador es que debe ser ejercido con razonabilidad, no alterar esencialmente el contrato de trabajo manteniendo la indemnidad del trabajador, es decir sin provocarle un daño material y moral.

Actividad

Realicen en grupos un listado de normas a cumplir por los empleados en:

Una fábrica.

Un banco.

Una escuela.

- Facultad disciplinaria: es una consecuencia de la facultad de dirección. Ella se materializa a través de la aplicación de una sanción al trabajador, que puede consistir en un llamado de atención, un apercibimiento o una suspensión. La sanción más grave que puede sufrir un empleado es el despido. Las medidas disciplinarias por faltas o incumplimientos del trabajador deben ser notificadas a éste por escrito, deben ser proporcionales a la falta cometida, tener justa causa y ser contemporáneas a la falta. El trabajador puede solicitar la impugnación de las sanciones.

Principios generales del Derecho del Trabajo

- El principio protector. Este a su vez tiene tres reglas o subprincipios:
  a) *In dubio pro* operario
  b) Aplicación de la norma más favorable
  c) De la condición más beneficiosa.
- Principio de irrenunciabilidad de los derechos.
- Principio de la continuidad de la relación laboral
- Principio de la primacía de la realidad.
- Principio de razonabilidad.
- Principio de buena fe.

Principio protector

Es un criterio que protege al trabajador en forma individual, en tanto éste constituye la parte más débil de la relación laboral frente a quien tiene el poder económico e impone las reglas, es decir, el empleador. La inexistencia de este principio, o su desconocimiento, pueden ser una puerta abierta para condiciones indignas o de abuso en el trabajo. Son ejemplos de este principio tutelar el reconocimiento de la libertad sindical y contratación colectiva, la garantía de retribución justa y equitativa, la presunción del contrato por tiempo indeterminado o sin plazo, el traslado al empleador del riesgo laboral y las cargas sobre seguridad social relativas a las enfermedades inculpables, los accidentes, y muchos otros más diseminados en toda la normativa laboral.

Este principio fundamental se exterioriza a su vez en tres reglas: *in dubio pro operario*; aplicación de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa.

- *Fk Ar_fl Mol lmbo^ofl*: esta regla se aplica cuando tenemos que interpretar una norma que tiene varios sentidos. Se hace imperativa entonces, la elección por el sentido más favorable al trabajador. El art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo dice: "Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la Ley los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador".
- *>mif`^`fËk ab i^ klo j ^ j ćp c^s lo^_ib*: esta regla no se refiere a la interpretación de una norma sino a la elección de la norma más favorable entre varias que regulan una misma situación, sin importar el orden de prelación jerárquica que ocupe la regla jurídica. Por ejemplo, la ley establece una jornada diaria de ocho horas, pero si el convenio colectivo que rige esa actividad establece para esa tarea una jornada de siete horas diarias, prevalece el convenio colectivo, no obstante éste se encuentre en una escala inferior a la ley.
- *I^ `lkaf`fËk j ćp _bkbcf`flp^*: esta regla protege los derechos adquiridos por el trabajador.

Principio de la irrenunciabilidad

Este principio se encuentra incluido en los arts. 12 al 15 de la Ley de Contrato de Trabajo e implica que se vuelven nulas todas las pautas que intenten violar la actual legislación: Art. 12: Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración, o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Principio de continuidad

Este principio tutela la conservación del contrato de trabajo y se encuentra en varias disposiciones de las leyes laborales como son:



Por Rudy-Paty.

a) considerar el contrato por regla general como de duración indeterminada.

b) mantener la continuidad del contrato de trabajo no obstante los cambios dinámicos en la relación, como pueden ser cambio de horario, categoría, turno, remuneración, etcétera.

c) el castigo frente al despido sin causa estableciendo una indemnización a favor del trabajador ya que la ley lo que protege es la continuidad del contrato.

d) el mantenimiento del contrato no obstante el incumplimiento de una de las partes, por ejemplo, en caso de enfermedad, accidente, embarazo, nupcias, desempeño de cargos gremiales.

Principio de primacía de la realidad

Se manifiesta en la observación concluyente de la conducta de las partes en la ejecución del contrato sin importar lo que se pacta o se registra por escrito. Por ejemplo, si en el recibo figura la categoría de peón y en realidad el obrero cumple tareas de oficial tornero se tendrá en cuenta la función que efectivamente cumple.

Principio de razonabilidad

Este principio orientado hacia el bien común y producto de la razón de las personas aparece en todo ordenamiento jurídico, en especial el derecho del trabajo, que tiene una función tutelar esencial. A través de él se pone límite a posibles arbitrariedades en que puedan recaer las partes. Ponemos algunos ejemplos: el derecho de dirección que posee el patrón "deberá ejercitarse con carácter funcional [...] sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador" (art. 65 LCT); es decir, razonablemente. Por ejemplo, un empleador que cambia el lugar de trabajo de un obrero y lo destina a 280 kilómetros del actual, con lo cual le provoca gastos que, por supuesto, no estaban previstos al inicio del contrato, como son los viáticos excesivos, el hospedaje, el abandono de otras actividades que realizaba. Otro supuesto sería el de los controles personales a la salida del trabajo empleando medios que menoscaben la dignidad del trabajador, como puede ser el palpado corporal por personal de vigilancia de un sexo a trabajadores del otro.

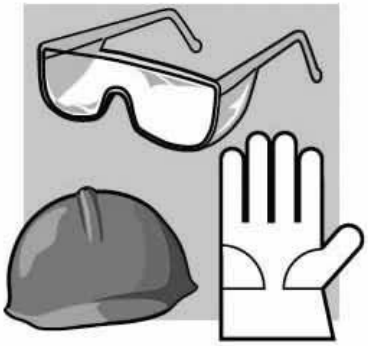
Principio de buena fe

Es un principio general y esencial en toda relación negocial que lleva implícita la confianza entre partes contratantes y la convicción de que no se engañarán, perjudicarán ni dañarán. En otras palabras, las partes entienden que cumplirán honestamente aquello que acordaron o convinieron.

El principio de buena fe debe ser observado tanto por el patrón como por el obrero. En relación con el empleado, este principio se entiende como derivado del que señala el deber de cooperación y fidelidad con la empleadora.

Concepto de contrato de trabajo

El art. 21 de la LCT: dice: "Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estudios, las convenciones colectivas o los aludos con fuerza de tales y los usos y costumbres".



Obligaciones y derechos de las partes

Obligaciones del trabajador

La principal consecuencia de la relación laboral para el empleado es la de trabajar, que implica poner su fuerza y creatividad al servicio de su empleador. En cumplimiento de tan esencial obligación, en el ejercicio de su actividad, el trabajador deberá: acatar las instrucciones y órdenes que le imparta su superior en cuanto al modo y tiempo de la ejecución del trabajo que se le encomendó.

Conservar los elementos y útiles de trabajo, haciéndose cargo de los daños que ocasione a su empleador para el caso que los destruyera por dolo o culpa.

Obligaciones del empleador

La principal obligación del empleador es la de mantener indemne al trabajador y evitar por todos los medios a su alcance que este sufra detrimento en su salud o en su patrimonio. Podemos entonces enunciar como obligaciones del empleador:

a) *Ab_bo ab pbdrofa^a*: éste consiste en la obligación del empleador de observar todas las disposiciones reglamentarias que regulan la actividad que explota y adoptar todas las medidas que sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. Es obligación del empleador observar todas las normas sobre higiene y seguridad del trabajo, La salud y la vida de los trabajadores son bienes jurídicos de mucho valor en el orden social y económico de un país por lo que su protección exige a los patrones que se abstengan de toda actitud que importe su vulneración.

b) *Obfkqbdol ab d^pqlp v obp^o`f j fbkql ab a^ělp*: la obligación se refiere a aquellos gastos que debe realizar el empleado para ejecutar el trabajo y siempre que sean necesarios. Por ejemplo, la adquisición de un par de guantes para manipular elementos cortantes. No estarían cubiertos los gastos de traslado para llegar al lugar de trabajo, la ropa común para vestirse, etcétera.

c) *Ab_bo ab molqb``fĖk) ^if j bkq^`fĖk v sfsfbka^*: este supuesto se refiere a casos especiales tales como son el trabajo agrario, el encargado de casa de renta, supuestos en donde el empleador debe entregar la vivienda, a veces el alimento como parte integrante de la contraprestación por el servicio prestado.

d) *Ab_bo ab l`rm^`fĖk*: una vez celebrado el contrato de trabajo el empleador debe dar a su empleado la tarea para la cual lo contrató, y los elementos necesarios para que la ejecute. La ocupación debe ser aquella que corresponda a la categoría laboral para la que fue contratado, sería injurioso para el empleador que la tarea que se le asigne corresponda a una categoría inferior a la que tenía o asumió. El deber de dar trabajo es la contrapartida del deber de trabajar por parte del empleado. El patrono solo se libera de esta obligación en casos excepcionales por fuerza mayor o caso fortuito.

e) *Ab_bo ab `r j mifo `lk i^p l_ifd^`flkbp ^ c^slo ab ilp lod^-kfp j lp mobsfpflk^ibp v ,l pbdrofa^a pl`f^i v,l pfkaf`^ibp+ Bkqobd^ ab `boqfcf`^al ab qo^_^gl*: corresponde al empleador obrar como agente de retención de los aportes previsionales que posibilitaran al obrero en el futuro gozar de su jubilación, pensión o retiro. También obra como agente de retención sobre los pagos sobre las obras sociales y aportes sindicales cuando el obrero se encuentra afiliado a alguna organización sindical. Su incumplimiento genera severas multas y responsabilidades frente a los organismos defraudados y frente al empleado. Asimismo, al finalizar la relación laboral el empleador deberá extender un certificado de trabajo y aportes debidamente firmado y certificada la firma, comprobante necesario para poder tramitar en el caso que corresponda el seguro de desempleo.

Actividades

1) Busca distintos artículos periodísticos que traten sobre el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones de los empleadores para con los empleados.
2) Subraya las ideas principales.
3) Compartan la información obtenida entre todos.

f) *Ab_bo ab qo^ql fdr^ifq^ofl v kl afp`of j fk^qlofl*: el empleador tiene la obligación de no hacer distinciones por razones de sexo, religión o etnia.

g) *Ab_bo ab ob`lkl`bo i^ molmfba^a ^i qo^_^g^alo ab ilp fksbkqlp v abp`r_of j fbkqlp nrb ob^if`b* con motivo de la ejecución de su trabajo aun cuando para lograrlos se haya valido de los elementos, máquinas e instrumentos de la empresa.

La remuneración

La remuneración, que también suele llamarse sueldo o salario, es un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, LCT). La importancia de la remuneración radica en que esta sirve de sustento al trabajador y su grupo familiar, de allí que se dice que tiene carácter alimentario y es vital para él y su grupo familiar.

No toda compensación que recibe el trabajador es salario, como es el caso de las indemnizaciones por despido o por accidente, el reintegro de gastos, los aportes jubilatorios y de obras sociales que a cargo del empleador.



Mafalda, por Quino.

En 2007 la Ley 26341 estableció que los que antes eran considerados beneficios sociales no incluidos en el salario (vales alimentarios para el almuerzo o canastas de alimentos) sean incorporados en una suma equivalente en dinero dentro del sueldo del trabajador.

El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe.

En ningún caso la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el cual asciende a pesos Mil ochocientos cuarenta ($1.840) en enero de 2011. Este monto es modificado periódicamente por el gobierno teniendo en cuenta el aumento del costo de vida.

En cuanto a los deberes del empleador vinculados al pago de la remuneración, cabe destacar lo siguiente:

El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos, en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales, y el servicio operativo prestado por el banco debe ser gratuito para el trabajador en todos los casos.

La Resolución N° 653/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reglamentaria de la Ley N° 26.590, establece que el funcionamiento de la cuenta sueldo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo no podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar.

Finalmente, recordamos los plazos de pago de los salarios, de acuerdo a lo dispuesto por la LCT, a saber:

a) Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.

b) Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.

c) Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

Una vez vencidos los períodos mencionados, el plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

Formas de determinar la remuneración

El salario puede fijarse por el tiempo de trabajo o por el rendimiento del trabajador. En el segundo supuesto, a su vez, puede determinarse por unidad de obra, comisión, habilitación o participación en las utilidades o también integrarse con premios en cualquiera de las formas o modalidades.

Salario fijado por tiempo: es aquel que se determina teniendo en cuenta como unidad de cómputo el trabajo por hora, día o mes. La remuneración fijada por hora o día se denomina jornal, utilizado generalmente en los trabajos de producción; la remuneración por mes se la llama sueldo o mensualidad y se la utiliza para tareas administrativas o prestación de servicios no destinados a la producción.

Salario fijado por rendimiento: es aquel fijado de acuerdo a la producción del trabajador y puede determinarse:

- según el número de piezas que produce el obrero, se lo llama generalmente trabajo a destajo;
- según el número de bultos vendidos;
- según el valor económico de una operación: se trata de una retribución por rendimiento del trabajador consistente en el pago de un porcentaje sobre el monto total del negocio realizado, la cantidad de cosas o unidades de la venta que se realicen o también por el número de operaciones. Se la utiliza habitualmente para incentivar las ventas de un empleado. Se trata del pago por comisión usados en los comercios, ventas telefónicas, ofrecimiento de mercadería en la vía pública, ventas inmobiliarias. Esta forma de remuneración tiene la particularidad de ser aleatoria, por lo tanto, no puede estar constituida en forma total por el pago de comisiones. El empleado debe cobrar un sueldo mínimo fijo, además de ese porcentaje. Es por eso que a esta forma de retribución se la denomina mixta;
- participación en las utilidades: es una forma de remuneración complementaria de otra principal que puede ser jornal o sueldo, consiste en el pago de un porcentaje sobre las utilidades netas que se obtengan en la actividad realizada;
- gratificaciones: es una remuneración otorgada en forma espontánea y discrecional por el empleador al empleado. Estas sumas de dinero no pueden ser exigidas por el empleado salvo que sean abonadas habitualmente como “uso de empresa”;
- propina: no es una remuneración propiamente dicha, es una ganancia obtenida por el trabajador con motivo de la prestación de su trabajo por el pago sobre tarifa que voluntariamente hace un cliente, por ejemplo, es habitual darles propina a los peluqueros, a los mozos de bar o casas de comida, a los empleados de salas de juego. Pero para que sea considerada remuneración tiene que provenir de un tercero ajeno al empleador, tiene que tener carácter habitual y no encontrarse prohibida;
- pagos en especie: el salario en especie consistente en la entrega de otros bienes que no son dinero, como la vivienda, alimentos, ropa etc. Es una remuneración accesoria, porque esta forma de pago sólo puede insumir hasta el 20% del total del salario del trabajador.



Edad mínima de admisión al empleo

La Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente elevó, a partir del 25 de mayo del año 2010, la edad mínima de admisión al empleo a 16 años. La norma introduce cambios en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, que no incluía ningún artículo referente a la prohibición del trabajo infantil.

La modificación se basa en los principios de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño.

La Ley Introdujo un nuevo artículo (189 bis) referido a la empresa de familia: los mayores de 14 y menores de 15 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor: pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y que cumpla con la asistencia escolar. Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, es contratista o proveedora de otra empresa.

Jornada laboral

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o las cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en entidades públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor.

El descanso y las licencias

El derecho del trabajo tiene un contenido altamente humanitario y social, en cuanto es su preocupación, entre otras cosas, la salud psicofísica del trabajador y el cuidado de éste como sostén de su grupo familiar. El descanso cumple en las personas de trabajo una función de recuperación frente a la fatiga que implica la jornada laboral. También, a veces, es necesario reparar las consecuencias del deterioro físico o psíquico que las tareas laborales provocan en ellas, como la angustia, el estrés, la monotonía, el aburrimiento, acostumbramiento, el agotamiento intelectual. El descanso es, en todos estos casos, necesario para la recuperación del estado de bienestar del trabajador. La legislación, por lo tanto, ha vislumbrado la necesidad que las personas repongan fuerzas, recuperen su tranquilidad perdida, se repongan moral y psíquicamente, por lo que prevé tres tipo de descanso.

- Entre jornadas
- Semanal
- Licencias: ordinarias y especiales

Licencias ordinarias o vacaciones

Es la interrupción reparadora de la fatiga que la ley estable en un período más prolongado que los breves recesos entre jornadas y el descanso semanal, dándole al trabajador la oportunidad de poder disponer de un periodo de tiempo mas o menos largo que podrá disfrutar con su familia y desconectarse de la labor diaria.

La ley establece los periodos mínimos de descanso anual en función de la antigüedad en el empleo:

14 días corridos cuando la antigüedad es menor de cinco años

21 días corridos cuando la antigüedad en mayor de cinco años y menor de 10 años

28 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 10 años pero menor de 20 años

35 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 20 años

El descanso anual es un periodo de inactividad que debe ser retribuido. La retribución debe ser abonada antes de comenzar el periodo de inactividad con el objeto de que el trabajador pueda disfrutar de un feliz esparcimiento.

Como el objetivo de las vacaciones es el descanso anual, nadie puede ser privado de ellas, como así tampoco pueden ser sustituidas por el pago en dinero. La finalidad primordial es el descanso y la misma normativa se preocupa de garantizarlo, es así que las vacaciones no pueden ser interrumpidas y si el trabajador enferma, las vacaciones se interrumpen y se reanuda el descanso a partir del alta.

En las empresas de muchos empleados se procurará que cada uno de ellos, por lo menos una vez cada tres años, tenga sus vacaciones en temporada de verano.

Muchas veces ocurre que en un establecimiento trabajan matrimonios, en cuyo caso el empleador deberá otorgar las vacaciones a los cónyuges en forma conjunta y simultánea.

Licencias especiales

Además de los descansos enunciados, la LCT establece licencias especiales que contemplan contingencias que pueden ocurrir en la vida del dependiente durante los cuales es necesario que éste goce de la posibilidad de no laborar pero seguir cobrando su salario normalmente. Estas licencias generalmente tienen su origen en convenciones colectivas de trabajo que la normativa general ha recogido. Éstas son:



a) Para el hombre, por nacimiento de hijo, dos días corridos (las mujeres gozan de la licencia por maternidad)
b) por matrimonio, diez días corridos
c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos, o de padres, tres días corridos
d) por fallecimiento de hermano, un día.
e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.



Aguinaldo

Todos los trabajadores deben recibir un sueldo anual complementario (aguinaldo), equivalente al mejor salario percibido en el último semestre y su modo de cálculo varía de acuerdo con cada convenio colectivo de trabajo. Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.

Extinción del contrato de trabajo

Se ha definido la extinción del contrato de trabajo como "la pérdida de vigencia de las normas constitutivas de la relación de trabajo" (Ley de Contrato de Trabajo Comentada por Justo López, Norberto O. Centeno, J.C. Fernández Madrid Pág. 1103), si el contrato de trabajo es un negocio que constituye y da vida a la relación laboral la extinción es justamente la no vida de dicho contrato.



Esta pérdida de vigencia puede resultar:

a) De un negocio bilateral derogatorio o muto acuerdo extintivo que la LCT llama extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes;
b) De un negocio unilateral llamado denuncia, que puede provenir:
   1.-del empleador, en cuyo caso el acto se denomina despido.

   Éste, a su vez, puede ser
   - Ú Con causa
   - Ú Sin causa o arbitrario

2.-del empleado, llamado renuncia.

Ésta, a su vez, puede ser

- Con causa, o despido indirecto.
- Sin causa, o renuncia propiamente dicha.

c) De un hecho ajeno a la voluntad de las partes. Este supuesto tiene varias alternativas:

por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo;

por muerte del trabajador;

por muerte del empleador (en algunos casos);

jubilación del trabajador.

d) Quiebra o concurso del empleador.

Preaviso

El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una sola de las partes sin aviso previo. La razón de ser de este aviso previo a la ruptura laboral se encuentra en el deseo de la ley de prevenir y evitar a las partes sea el empleador o el dependiente posibles perjuicios que podrían acarrearles la decisión intempestiva de romper el contrato. Es, por lo tanto, necesario otorgar un tiempo al otro contratante para que pueda adoptar las medidas necesarias para cubrir la contingencia.

Es una obligación tanto para el trabajador como para el empleador. Si el preaviso es omitido deberá reparase el perjuicio ocasionado abonándose una indemnización equivalente al tiempo del preaviso omitido.

Respecto del trabajador, la finalidad del preaviso consiste en la posibilidad que aquel no se encuentre en el desamparo imprevistamente y pueda ir buscando otro medio de subsistencia.

Despido con causa

El despido con causa tiene lugar cuando el empleado o dependiente ha incumplido las obligaciones que tiene a su cargo, lo cual configura una injuria grave que imposibilita la prosecución del vínculo y exime del pago de la indemnización.

Esta situación tiene lugar, por ejemplo, cuando el trabajador incurre en inasistencias reiteradas e injustificadas, en falta de puntualidad injustificadas e reiteradas, en incumplimiento del deber de trabajar, como cuando es sorprendido durmiendo o leyendo; en caso de negligencia grave, como cuando equivoca las sustancias a mezclar; desobediencia a las instrucciones de su empleador, falta de respeto a sus superiores profiriéndole insultos o faltándole el respeto frente al resto del personal, en caso de embriaguez, proselitismo político, daño grave a los bienes de la empresa destruyendo los instrumentos de trabajo con la deliberada intención de provocar un perjuicio, infidelidad revelando secretos de fórmulas o procedimientos de producción, etcétera.

Extracto del artículo: "Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral"

Por Andrea Fabiana Mac Donald

La actualidad desde el derecho. 28 de octubre de 2011. Edición número 3020. ISSN 1667-8486

El fenómeno de Mobbing es considerado una injuria hacia el trabajador y, por lo tanto, una causa justa y válida para considerarse despedido.

I – CONCEPTO Y ORIGEN

Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica del MOBBING como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo.
Según esta definición, el MOBBING sería un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona que en realidad es la víctima, el objetivo.
El MOBBING es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del MOBBING.
El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tienen problemas psicológicos o simplemente lo ignoran. Es decir que se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo.
Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como un psico-terror laboral.
En cuanto a las manifestaciones más comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información.
En cuanto al origen del MOBBING como riesgo laboral puede hallarse en:
a) Factores de riesgo psico-social: en el entorno relacional, en el lugar de trabajo, en cuanto a la relación con sus superiores, con los subordinados o compañeros, sus pares.
b) Factores de riesgo por la organización del trabajo: presiones y carga del trabajo, contenido de la tarea y definición de funciones y responsabilidades.
En cuanto a su desarrollo, éste comienza con ataques suaves seguidos de una intensificación en lo que se refiere a los comportamientos violentos o agresivos por parte de los superiores o de sus compañeros. Pasado un lapso de tiempo la empresa toma conocimiento y finalmente se llega a la marginación o bien a la expulsión del trabajador de la vida laboral. En cuanto a las consecuencias negativas del MOBBING, éstas afectan al trabajador ya que daña su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.). En lo que respecta a la empresa, las consecuencias son una disminución del rendimiento y el enrarecimiento del clima laboral.
La envidia es una de las causas que origina este fenómeno, dado que siempre las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral. Debemos tener en cuenta que este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece.

II – LA COMPENSACIÓN POR DAÑOS EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Es importante relacionar el MOBBING en cuanto a la compensación por los daños que ocasiona en la relación laboral. Comparto la opinión con un importante jurista español, el Dr. Román Gil Alburqueque, quien ha tratado este tema desde el punto de vista económico. Es importante considerar los costos sociales que acarrea este fenómeno y cómo compensamos los daños causados sufridos por un trabajador bajo relación de dependencia.

III – ¿EL MOBBING ES UN RIESGO LABORAL ?

Algunos autores opinan que el MOBBING puede constituir un riesgo laboral verdadero y concreto para la salud del trabajador que lo sufre. El MOBBING no se manifiesta súbitamente sino que requiere de un período prolongado constituido por una serie de hechos o actos aislados ejecutados por el o los hostigadores. Debe ser ese hostigamiento de carácter permanente, continuo. La meta de todo hostigador es el derrumbamiento psicológico de la víctima lo cual origina en ella, inseguridad, temor y desconfianza en sí misma.
Este hostigamiento es intencional, ya que como ya dijimos, persigue un objetivo concreto: la salida de la empresa u organización donde se desempeñe.
El trabajador, quién es la víctima, sufre un daño moral irreparable debido a los constantes actos o hechos que realizan los hostigadores sobre el mismo.

IV – EL FENÓMENO “MOBBING” EN LA ARGENTINA

Algunos ejemplos de acoso moral fueron de notoriedad en nuestro país:
a) Junio de 1998: El encargado de seguridad de un local de Wal-Mart en la provincia de Córdoba hizo desnudar a 36 empleadas para tratar de recuperar 6.000 pesos faltantes.
b) Octubre de 1999: 150 empleadas de una fábrica de ropa de la provincia de La Pampa fueron obligadas a desnudarse para un control. Los directivos de la firma alegaron que la requisa era una atribución legal.
En Europa, más de 12 millones de trabajadores padecen este fenómeno social llamado MOBBING.
El 20 de Julio de 1998 se desarrollaron en Ginebra las Jornadas sobre VIOLENCIA EN EL TRABAJO en donde intervinieron naciones como Francia, Argentina, Rumania, Inglaterra y Canadá. Allí señalaron las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto fue un informe proporcionado por la Oficina Internacional del Trabajo. En estas jornadas se señaló que las categorías más expuestas son la de los taxistas, el personal de los servicios de salud y los maestros. Se destacó además que este fenómeno constituye un problema mundial y a la vez preocupante.
Por último, la OIT propone algunas soluciones frente a este fenómeno:
a) Preventivas: que tomen en cuenta el origen de la violencia y no sólo sus efectos.
b) Específicas: dado que cada forma de violencia exige remedios diferentes.
c) Múltiples: en el sentido de que se necesitan combinar diferentes tipos de respuestas.
d) Inmediatas: hay que establecer con anterioridad un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia.

BIBLIOGRAFÍA

1) INFORME SOBRE LAS JORNADAS SOBRE MOBBING, España, Barcelona, 28 de Septiembre de 2000.
2) MOBBING O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO. Román Gil Alburqueque. Economic & Jurist.
3) MOBBING: EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. Iñaki Piñuel ~ Editorial Aguilar.

Actividad

Lee atentamente el texto precedente y elabora un informe con tus conclusiones.

Despido sin causa o arbitrario

Al despido sin causa se lo denomina arbitrario porque es impuesto por el empleador sin mediar motivo alguno que lo justifique.

En este supuesto, el empleador deberá abonar al dependiente una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses de trabajo tomando como base la mejor remuneración mensual o habitual percibido durante el último año o durante el tiempo de la prestación del servicio si fuere menor.

Dicha base no podrá exceder al equivalente a tres veces el importe que resulte del promedio de todas las remuneraciones excluida la antigüedad.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses del sueldo calculado en base al promedio del que se habla en el párrafo anterior.

Renuncia

La renuncia es el acto unilateral de extinción del contrato de trabajo por parte del empleado. Esta renuncia por ser motivada por una causa relativa al trabajo, en cuyo caso se la denomina despido indirecto o bien por una decisión voluntaria del empleado sin causa alguna, en cuyo caso de la denomina renuncia propiamente dicha.

Renuncia con causa o despido indirecto

El despido indirecto se configura cuando el trabajador denuncia el contrato de trabajo fundado en justa causa frente al incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones que surgen del contrato.

Habrá justa causa o injuria laboral cuando el empleador, reiteradamente y sin motivo, se atrase en el pago del salario; cuando incumple con el deber de ocupación y no asigna tareas al dependiente, rebaja la categoría al empleado, cambiándolo de lugar de trabajo, cuando abusa del poder disciplinario imponiendo suspensiones por faltas menores, etc.



Renuncia propiamente dicha

La renuncia como acto unilateral y voluntario es un acto formal, ya que debe realizarse por medio de telegrama colacionado cursado personalmente por el dependiente a su empleador. Los despachos telegráficos son gratuitos y el remitente deberá comparecer personalmente ante la oficina de correo acreditando su identidad.

La renuncia también puede formalizarse ante la autoridad administrativa del trabajo (Ministerio o Secretaría o Subsecretaría de Trabajo). En este supuesto la autoridad de aplicación notificará la decisión del trabajador al empresario.

Accidentes de trabajo y enfermedad profesional

El empleador está obligado por ley a contratar una aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a autoasegurarse para cubrir a sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Las ART son empresas privadas que tienen como objetivo brindar las prestaciones dispuestas por la Ley de Riesgo de Trabajo. Todo trabajador tiene el derecho de gozar de una ART. Los sujetos que quedan comprendidos dentro de esta ley son los trabajadores en relación de dependencia pertenecientes al sector privado, los funcionarios y empleados del sector público nacional, provincial y municipal, y en general, toda persona obligada a prestar un servicio de carga pública.

Los objetivos de la Ley de Riesgos del Trabajo son

- Resarcir los daños causados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, incluyendo la rehabilitación del trabajador perjudicado.
- Disminuir las enfermedades y accidentes de trabajo por medio de la prevención.
- Impulsar la recalificación y reubicación profesional del trabajador damnificado.
- Promover la negociación colectiva laboral para las mejoras de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Accidentes de trabajo

La Ley 24.557 considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinerario se modificará por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles.

De tal forma que podemos extraer de esta definición que hay dos tipos de accidentes de trabajo.

- El ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo.
- El ocurrido en el trayecto del domicilio hacia el lugar del trabajo y viceversa.

En el primer caso el accidente ocurre en el lugar donde el trabajador realiza su tarea habitual, pero puede ocurrir que el empleado se encuentre en otro lugar, o que se le encomiende otra tarea ocasionalmente en interés del buen funcionamiento de la empresa. A esto se refiere la ley cuando dice "o en ocasión del trabajo". En ambos supuestos nos encontramos ante un accidente de trabajo.

La característica fundamental es que se trata de un acontecimiento súbito y violento, que actúa durante un corto período de tiempo, es de aparición violenta e inesperada y provoca efectos patológicos agudos.

Por ejemplo, una guillotina que secciona una mano, un rodillo que aprisiona los dedos, un aparejo que cae sobre la cabeza de un operario.

Hay algunos factores que coadyuvan en la ocurrencia de los accidentes de trabajo y que es necesario tener en cuenta con el objeto de evitarlos. Hay factores técnicos o agentes materiales y factores humanos que pueden provenir del empresario, del trabajador y de la comunidad. Nombramos a continuación algunos de ellos, a fin de incentivar el comentario y la reflexión. La enumeración que se brinda es meramente enunciativa, y pueden existir muchos más.

Son factores técnicos o agentes materiales

- Las máquinas con protectores inadecuados o sin protectores.
- Herramientas y equipos defectuosos e inadecuados.
- Las construcciones inseguras.
- La falta de protección adecuada en las maquinarias, herramientas, construcciones, elevadores etc.
- La vestimenta de trabajo inadecuada o defectuosa.
- La falta de equipo de protección personal.
- La señalización inadecuada, defectuosa o inexistente.
- El hacinamiento, falta de orden y limpieza.

Son factores humanos de responsabilidad del empleador

- El mantenimiento del edificio, pisos, techo, paredes, ventilación, temperatura, ruidos, vapores, etc.
- La operatoria de herramientas y maquinarias obsoletas, inadecuadas o sin la protección debida.
- La falta de capacitación del personal y la ausencia de programas y campañas de educación en seguridad.
- La falta de entrega al personal de los elementos de protección adecuada, como trajes, cascos, guantes, botines.

Son factores humanos de responsabilidad del empleado

- No observar las normas y reglamentos.
- No utilizar los elementos de protección personal que le proveyó el empleador.

- Manipular las máquinas sin protección o de un modo inadecuado para aumentar la producción.
- La negligencia en el uso de las máquinas y herramientas.
- El alcoholismo y el tabaquismo.



Son factores sociales o comunitarios

- El salario insuficiente.
- El conflicto en la empresa o extralaboral.
- La alimentación incorrecta, falta de reposo.

Enfermedad profesional

La enfermedad profesional es aquella que se encuentra potencialmente ligada al ejercicio de una profesión, oficio o puesto de trabajo. Por lo tanto, existe una relación directa entre la tarea realizada y la incidencia de ésta sobre la salud del trabajador. La incidencia marca, a su vez, la gravedad de la enfermedad que produce. Por ejemplo, la exposición continua al ruido puede provocar sordera o hipoacusia; la manipulación de ciertos productos, cáncer, enfermedades de la piel, ceguera , varices, artrosis de columna, hernias etcétera.

La ley plantea resarcimientos para las personas que trabajan en relación de dependencia.

La ley 24.557 contempla, en el artículo 2.a., las enfermedades profesionales que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes, que fueron agregados a partir del decreto 1278/2000, que establece un sistema semiabierto, ya que da la posibilidad que el trabajador sea revisado por una comisión medica que pueda determinar si la dolencia es o no una enfermedad profesional. Entonces, la ley establece que:

> 2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.
>
> 3. Están excluidos de esta ley:
>
> a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causadas por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:
>
> b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

Carácter y grado de incapacidad

Los accidentes de trabajo pueden producir distintos grados de incapacidad en el trabajador. De acuerdo con la gravedad del accidente y el tiempo que se prolongue la incapacidad, ésta puede ser:

Incapacidad laboral temporaria

Es la que, producida por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, sólo causa en el empleado una imposibilidad de desempeñar sus tares por un lapso de tiempo determinado. Dicha incapacidad concluye con el otorgamiento del alta médica.

Incapacidad laboral permanente

Es aquella que, por la clase de lesiones que produce, desde el comienzo del accidente o enfermedad puede ser considerada como irreversible o incurable. Por ejemplo, la perdida de un miembro, la pérdida de la visión, etcétera.

También se considerará permanente aquella incapacidad que se prolongue en el tiempo por más de un año. Es la comisión médica la que determina, en definitiva, el grado de incapacidad.

Régimen legal indemnizatorio en los accidentes y enfermedades profesionales

Producido un accidente o enfermedad profesional y determinada la incapacidad del dependiente, la ley establece un sistema indemnizatorio al que tiene derecho la víctima o sus derechohabientes en caso de fallecimiento. El monto de la indemnización dependerá del grado de incapacidad, su tipo o clase, la edad, y el ingreso base salarial de la víctima.

Obligaciones que establece la Ley de Riesgos de Trabajo

La Ley obligó a los empleadores a incorporar un Plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad. En cumplimiento de tal imperativo, los empleadores deberán ejecutar medidas y realizar todas las modificaciones necesarias para adecuar los lugares de trabajo a la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Las Administradoras de Riesgo de Trabajo (ART) deberán

- Vigilar la marcha del Plan de Mejoramiento en los lugares de trabajo, dejando constancia de sus visitas y de las observaciones efectuadas en el formulario que a tal fin disponga la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Verificar el mantenimiento de los niveles de cumplimiento alcanzados con el Plan de Mejoramiento.
- Brindar capacitación a los trabajadores en técnicas de prevención de riesgos.

- Informar al empleador y a los trabajadores sobre el sistema de prevención establecido en la Ley de Riesgos del Trabajo y el presente decreto, en particular sobre los derechos y deberes de cada una de las partes.
- Instruir a los trabajadores designados por el empleador en los sistemas de evaluación a aplicar para verificar el cumplimiento del Plan de Mejoramiento.

Prestaciones a cargos del empleador y de la ART

La Ley les impone a los responsables de los infortunios laborales una serie de recaudos, y prestaciones en especie a fin de garantizar la pronta atención del accidente, su curación y rehabilitación de la víctima.

Las obligaciones del empleador son:

- tener en la empresa un servicio médico de atención inmediata;
- contratar un servicio de higiene y seguridad;
- contratar un servicio medico del prestador para accidentes de trabajo;
- garantizar el servicio de ambulancia para las urgencias o incapacitados.

La ART a su vez debe proveer y otorgar:

- asistencia médica y farmacéutica;
- prótesis y ortopedia;
- rehabilitación;
- recalificación profesional;
- servicios funerarios;
- informarán inmediatamente al paciente del alta con incapacidad;
- pagarán inmediatamente las indemnizaciones por incapacidad;
- permitirán al trabajador controlar todo lo actuado con un asesor jurídico y médico legal;
- ante la discrepancia del trabajador, trasladaran a las comisiones médicas todo lo actuado.



Seguro de vida obligatorio

El empleador deberá contratar un seguro de vida para el trabajador. Si no lo hace, cometerá una infracción. Este seguro de vida no contempla los riesgos por invalidez total, absoluta, permanente irreversible, sino que cubre solamente los riesgos por muerte del trabajador.

El empleador tiene 30 días de plazo para tomar el seguro; pero tendrá cubiertos los siniestros que se produzcan desde el comienzo de la vigencia de la póliza, que será coincidente con la fecha de inicio de actividades de la empresa.

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. *If_boq^a pfkaf`^i*: 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. *>rqlkl j ⇵^ `lib`qfs^*: 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.

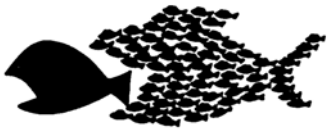
Las asociaciones sindicales de trabajadores y las asociaciones de empleadores son organismos colectivos que representan a los sujetos que son parte de la relación laboral. En un apartado de este capítulo nos referiremos a los sindicatos que representan a los trabajadores. Respecto de las asociaciones 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) *Obqfol ab `li^_lo^`fĖk*: consiste en la no realización por parte de los trabajadores de horas extra a su jornada laboral.

b) *Mfnrbqb*: 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) *M^ol*: 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) *Afp j fkr `fĖk ab i^p q^ob^p ^pfdk^a^p*: 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) *Erbid^*: consiste en el retiro de los trabajares 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 *abibd^a lp* en 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.

Las primeras organizaciones sindicales

Teresa Eggers-Brass. *Historia Argentina*. Editorial Maipue, 1996

A fines del siglo XIX, nuestro país tenía un limitado pero incipiente desarrollo industrial. Tal como estaba ocurriendo en Europa, los trabajadores comenzaron a agremiarse para protegerse entre ellos, defender los salarios y mejorar las condiciones de trabajo. La primera entidad obrera en Buenos Aires fue la *Sociedad Tipográfica Bonaerense* (1857) que veinte años más tarde dio lugar a la *Unión Tipográfica*. Ésta organizó en 1878 la primera huelga de repercusión en el país.

Pronto surgieron otros gremios, que fundamentalmente eran de ayuda mutua, aunque a fines del siglo se multiplicaron las huelgas. Entre las asociaciones constituidas en la década del '80 estaban la *Unión Obreros Panaderos, Sociedad de Obreros Molineros, Unión Oficiales Yeseros, Sociedad Obreros Tapiceros, Sociedad de Mayorales y Cocheros de Tranvías, Sociedad de Resistencia de Obreros Marmoleros, La Fraternidad* (conductores y foguistas ferroviarios). En la década siguiente comenzaron las tentativas de reunir los sindicatos en una central obrera, con la *Federación de Trabajadores de la Región Argentina* (1891); tanto éste como otros intentos tuvieron efímera duración. La *Federación Obrera Argentina* (F.O.A.) creada por los anarquistas en 1901, cambió su nombre por F.O.R.A. (le agregó la palabra "Regional") en 1904. Los socialistas fundaron la U.G.T. (*Unión General de Trabajadores*), pero en 1906 fueron desplazados de la conducción por los sindicalistas.

Los sindicalistas constituyeron una tercera corriente ideológica que se difundió entre los trabajadores argentinos a principios de este siglo. Disidentes con los socialistas, pensaban que "los sindicatos y no el partido político son el arma principal de la lucha proletaria". A diferencia de los anarquistas, les parecía válida la acción política para luchar por mejores condiciones de trabajo –presionando para conseguir leyes laborales–, pero sólo como un medio, sin comprometer la actuación de los sindicatos con la lucha parlamentaria ni ser condicionados por los partidos políticos. Es decir que "los sindicalistas no confiaban tanto en el parlamento como los socialistas, pero tampoco aceptaban el antipoliticismo del anarquismo, asumiendo una postura intermedia entre ambas tendencias"[1]. Quisieron unir al movimiento obrero, tratando de atenuar la lucha entre anarquistas y socialistas, para lograr conquistas entre todos. Con este objetivo se celebró un congreso en 1907, pero los anarquistas lo hicieron fracasar. Dos años más tarde, se logró congregar varias entidades autónomas con la U.G.T., por lo que se pasó a denominar C.O.R.A. (*Confederación Obrera Regional Argentina*), pero la mayoría de los anarquistas siguió en la F.O.R.A. La fusión de ambas entidades se logró en 1914, bajo este último nombre y con predominio sindicalista.



Reunión del gremio de panaderos en 1911, se pueden ver ejemplares del periódico anarquista *La Protesta*

La Ley de Seguridad Social (1910)

Teresa Eggers-Brass. *Historia Argentina.* Editorial Maipue, 1996

La celebración del 1º de mayo de 1909 terminó en una masacre (ocho obreros muertos y ciento cinco heridos). Los trabajadores respondieron inmediatamente con una huelga general de siete días, y en noviembre un anarquista asesinó al encargado de la represión, coronel Ramón L. Falcón. El gobierno, que estaba preparando los festejos para la gran conmemoración del Centenario de la Revolución de Mayo, no quería complicaciones, por lo que declaró el Estado de sitio y habilitó un buque de la Armada como prisión para activistas políticos. Alentó los atentados contra los periódicos de izquierda *I^ Molqbpq^* (anarquista) y *La Vanguardia* (socialista), pese a que este último había rechazado la violencia como método de lucha[2].

La C.O.R.A. (sindicalista) llamó a la huelga general para forzar la derogación de la Ley de Residencia. Esto no se logró. Por el contrario, con la excusa de una bomba que fue colocada en el Teatro Colón (que según algunas versiones de la época, habría sido colocada por el oficialismo para justificar las leyes represivas), se sancionó rápidamente la *Ley de Seguridad Social*. Entre los proyectos presentados en el Congreso, algunos proponían que "toda persona que profese ideas avanzadas en materia de organización social y anarquistas, sindicalistas" debían registrarse en la Policía; si no lo hacían, podían ser desterrados o ir prisioneros entre diez y veinte años. La Ley de Seguridad Social que se aprobó, más "moderada", no sólo prohibía la entrada de anarquistas al país sino también "toda asociación o reunión de personas que tenga por objeto la propagación de las doctrinas anarquistas o la preparación e instigación a cometer hechos reprimidos por las leyes de la Nación, y la autoridad local procederá a la disolución de las que se hubiesen formado e impedirá sus reuniones". Asimismo, se establecía la pena de muerte para los delitos que hubiesen producido la muerte, graduándose el resto de las condenas a reclusión entre uno y veinte años de prisión[3].



Por Sendra.

Seguridad Social

En el artículo 14 bis se garantiza que el Estado debe brindar un sistema de seguridad social. En la actualidad, la Seguridad Social es reconocida como "un derecho inalienable del ser humano", concebido como "garantía para la obtención del bienestar de la población, y como factor de integración permanente, estabilidad y desarrollo armónico de la sociedad" (artículo N°1 del *@Ėafdl F_bol^j bof`^kl ab i^Pbdrofa^a Pl `f^i*, aprobado por la V Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Bariloche, Argentina, 1995).

La subsidiariedad es un postulado fundamental del Sistema de Seguridad Social. Un ejemplo de este principio es el régimen jubilatorio, que está subsidiado por la población activa para que sean cubiertas las necesidades de la vejez, invalidez o muerte.

1 H. Matsushita, op. cit.
2 Horacio Salas, El Centenario, La Argentina en su hora más gloriosa.
3 ídem anterior.

La seguridad social en Argentina prevé un seguro de desempleo para los trabajadores desocupados que trabajaban en relación de dependencia. Sin embargo, aquellos que pierden su trabajo y tenían condiciones informales de contratación, no cuentan con la protección de dicho seguro.

En 2009 se eliminó el régimen de capitalización a través del cual los trabajadores podían optar por acumular sus aportes jubilatorios en una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones. Así, se creó el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Éste unificó del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público, financiado a través de un sistema solidario de reparto.

En 2009 también se implementó la Asignación Universal por Hijo, que prevé transferencias de ingresos orientadas a parte de la población que se encuentra en la informalidad o la precariedad laboral, y que no tiene la capacidad económica para aportar a los diferentes sistemas de la seguridad social.

Dentro de la Seguridad Social también encontramos a las obras sociales, que brindan una cobertura de salud a los trabajadores. Si el trabajador está en relación de dependencia una parte del aporte lo realiza él y otro el empleador.

Si el trabajador no se encuentra en relación de dependencia y es monotribustista, con el pago de dicho impuesto, realiza un aporte para contar con otra social y otro para efectuar aportes jubilatorios.

Requisitos para ser monotributista

Fuente: www.afip.gob.ar (2011)

Se consideran pequeños contribuyentes las personas físicas que realicen venta de cosas muebles, locaciones y/o prestaciones de servicios, incluida la actividad primaria, las integrantes de cooperativas de trabajo, en los términos y condiciones que se indican en el Título VI, y las sucesiones indivisas en su carácter de continuadoras de las mismas.

Concurrentemente, deberá verificarse en todos los casos que:

a) Hubieran obtenido en los doce (12) meses calendario inmediatos, anteriores a la fecha de adhesión, ingresos brutos provenientes de las actividades a ser incluidas en el presente régimen, inferiores o iguales a la suma de pesos doscientos mil ($ 200.000) o, de tratarse de ventas de cosas muebles, que habiendo superado dicha suma y hasta la de pesos trescientos mil ($ 300.000) cumplan el requisito de cantidad mínima de personal previsto, para cada caso, en el tercer párrafo del artículo 8º;

b) No superen en el período indicado en el inciso a), los parámetros máximos de las magnitudes físicas y alquileres devengados que se establecen para su categorización a los efectos del pago del impuesto integrado que les correspondiera realizar;

c) El precio máximo unitario de venta, sólo en los casos de venta de cosas muebles, no supere el importe de pesos dos mil quinientos ($ 2.500);

d) No hayan realizado importaciones de cosas muebles y/o de servicios, durante los últimos doce (12) meses del año calendario;

e) No realicen más de tres (3) actividades simultáneas o no posean más de tres (3) unidades de explotación.

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 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).



Desocupados, Antonio Berni, 1934.

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.

Boletín de Estadísticas Laborales

Compila un amplio conjunto de estadísticas provenientes de distintas fuentes información laboral, desarrolladas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Encuesta de Indicadores Laborales - EIL

II-Trimestre-09/II-Trimestre-10

Evolución del empleo registrado privado (Total de aglomerados relevados) 2,4%

Dinámica del Empleo y Rotación de Empresas - OEDE

II-Trimestre-08/III-Trimestre-09

Crecimiento de la cantidad de empresas 3.700

Cambio en el empleo asociado al saldo de empresas (empleo de las empresas que abren, menos el empleo de las empresas que cierran) 103.000

Encuesta Permanente de Hogares - EPH

II-Trimestre-10

Tasa de actividad 46,1

Tasa de empleo 42,5

Tasa de desempleo 7,9

Tasa de empleo no registrado (asalariados mayores de 14 años de edad) (I-Trimestre-10)..... 34,6

Seguridad Social

Junio-09

Total de jubilaciones y pensiones 5.231.576

Cotizantes al SIJP 8.240.682

Salarios

Salario medio de los asalariados registrados privados (Abril-10)..... $3.463

Salario Mínimo Vital y Móvil (Septiembre-10) $1.740

Negociación colectiva

II-Trimestre-09

Cantidad de negociaciones colectivas homologadas 438

Personal comprendido en la negociación colectiva 2.846.000

Programa Nacional para la Regularización del Trabajo Julio 2010

Trabajadores relevados por el Programa Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT) 208.871

Riesgos del Trabajo 2009

Número de accidentes ocurridos 635.566

Beneficiarios de Programas de empleo Julio 2010

Qlq^i ab _bkb©`f^oflp ab moldo^ j ^p ab b j mibl abi J QBvPP 504.733

Beneficiarios de Programas de capacitación 2009

Qlq^i ab _bkb©`f^oflp ab moldo^ j ^p ab `^m^`fq^`făk abi J QBvPP 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 U$s 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 en 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 esta 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 limites, 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 añito 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
Tocando el viento	Mark Herman	Identidades que surgen en el trabajo. Impactos en lo comunitario de la pérdida de la principal fuente de trabajo de sus habitantes.
Recursos humanos	Laurent Cantet	La innovación en las modalidades laborales. Conþicto intergeneracional.
Erin Brockovich	Steven Sodderbergh	Enfermedades provocadas por las empresas contaminantes. Conþictos de intereses.La defensa de la justicia.
Full Monty	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 Homero, 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 las 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

1) 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 realiza alg¼n oýcio (electricista, carpintero, modista, etc.)

2) Lee todas las respuestas y elabora conclusiones.

Actividades

Lean el fragmento del texto de Jeremy Rifkin:

1) ¿Por qué creen que el título del libro del cual se extrae el fragmento es *El ýn del trabajo*?
2) ¿Cuál creen que es la hipótesis de Rifkin en relación con las condiciones actuales de trabajo?
3) Discutan acerca de la aýrmaci·n en la que se señala que en la actualidad "el valor del producto hecho por el hombre tiende a ser m§s insigniýcante 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.



Por Mora.

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 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.

Día Mundial contra el Trabajo Infantil

En 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió crear erOl Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Podemos organizar una campaña en la escuela para difundir este problema. Dándolo a conocer y reclamando que las autoridades se ocupen apropiadamente, estaremos luchando para que sean cada vez menos los niños que se encuentren en estas circunstancias. Si se ponen en riesgo a los niños, se pone también en riesgo el desarrollo de nuestro país, ya que son una parte fundamental del presente de nuestra sociedad y serán los que construyan el futuro.



Actividades

Investiga qué sucedía con el trabajo infantil en la Revolución Industrial inglesa del siglo XIX.

Pregunta a distintas personas en la escuela, adultos y niños:

1) ¿Qué siente cuando ve niños trabajando en la calle?
2) ¿En qué perjudica a un niño el hecho de trabajar?
3) ¿Quiénes toman la decisión de que esos niños salgan a trabajar? ¿Por qué?
4) ¿Quiénes son responsables de evitar el trabajo infantil? ¿Por qué? ¿Cómo deberían erradicarlo?

Transcribe las respuestas y elabora conclusiones.

Elaboren por grupos una conclusión sobre el tema de la esclavitud de niños en la actualidad.

Investiga sobre las actividades que realizan organismos nacionales, internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, sobre la erradicación del trabajo infantil.

¿Y qué dicen las leyes?

Convención Internacional de los derechos del niño, que está incluida en nuestra Constitución Nacional

"Se entiende por niño todo ser humano menor de 18 años de edad". La Convención reconoce que la infancia tiene derecho a cuidados y asistencias especiales, ya que ellos necesitan herramientas y preparación para lograr un desarrollo que les permita alcanzar una vida independiente en sociedad. El niño **"debe crecer en el seno de la familia en un ambiente de felicidad, amor y comprensión"**. Por lo tanto, tiene derecho a vivir como niño. Debe estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación. Tampoco puede estar expuesto a algo que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Además la Convención establece que todos los niños, niñas y adolescentes tienen el derecho a una educación de calidad.

Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil

Convenio fundamental de la OIT, que aborda las denominadas "peores formas de trabajo infantil" e insta a los Estados a tomar medidas inmediatas y eficaces a fin de prohibir y eliminar estas prácticas con carácter de urgencia.

Convenio 138 de Edad Mínima de Admisión al Empleo

Este documento basa los criterios para fijar esta edad mínima según la finalización de la escolaridad obligatoria y según las condiciones del trabajo. Establece que, en términos generales, la edad mínima de admisión no podrá ser inferior a la edad en que cesa la instrucción obligatoria establecida por cada país. En el caso de los trabajos peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad, esta edad mínima deberá fijarse en los 18 años.

Lay Nacional 26390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente

Esta ley, promulgada en 2008, atañe al trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años. Por ella se eleva la edad mínima de admisión al empleo en 16 años y se establecen las condiciones de la jornada de trabajo para los menores de 18 años con el objetivo de firmar contratos de trabajo, participar en juicios, etc.

Ley Nacional 26061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes

Esta ley de 2005 protege de manera integral los derechos de las niñas, niños y adolescentes que se encuentren en el territorio de la Argentina, para garantizar el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquellos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales.

PLAN NACIONAL PARA LA PREVENCION Y ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCION DEL TRABAJO ADOLESCENTE. 2011-2015 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

OBJETIVO GENERAL:

Prevenir y erradicar el trabajo infantil en todas sus formas y proteger el trabajo adolescente, a través del desarrollo de acciones que favorezcan la participación de los distintos actores sociales en todo el país.

OBJETIVO 1

Garantizar la permanente difusión, sensibilización, información y formación en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.

OBJETIVO 2:

Promover, sostener y afianzar un sistema integral de información permanente sobre trabajo infantil y adolescente.

OBJETIVO 3

Fortalecer el rol institucional y el funcionamiento continuo de las Comisiones provinciales para la prevención y erradicación del trabajo infantil – COPRETI.

OBJETIVO 4

Fortalecer integralmente al grupo familiar de las niñas y los niños que trabajan y de los que están en situación y/o en riesgo de trabajo

OBJETIVO 5

Fortalecer los sistemas de inspección del trabajo en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente y promover la figura del inspector de trabajo como actor clave para la protección de la infancia y la adolescencia.

OBJETIVO 6

Implementar, además de la inspección de trabajo, otros mecanismos de prevención y detección del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente a partir de actores sociales involucrados en la problemática

OBJETIVO 7

Impulsar en el marco de la prevención y erradicación del trabajo infantil, una educación que garantice la inclusión y/o permanencia de todos los niños, niñas y adolescentes en el Sistema Educativo Formal, en el período que por ley se considera obligatorio

OBJETIVO 8

Promover en el marco de la prevención y erradicación del trabajo infantil la atención de la salud integral (física-psíquica-social) y de las consecuencias del trabajo en el crecimiento y desarrollo de niños y niñas que trabajan, en riesgo y en situación de trabajo y de los adolescentes que se encuentren trabajando.

OBJETIVO 9

Propiciar y participar en la elaboración y adecuación de normas para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente.

OBJETIVO 10

Promover la participación de los distintos actores sociales en la prevención y erradicación de las denominadas peores formas de trabajo infantil y adolescente.

Actividades

Lee atentamente los objetivos del Plan. Piensa por lo menos dos actividades para cada uno de los diez objetivos que el equipo de trabajo que lo lidere deberá realizar para lograr los resultados esperados.

El trabajo infantil desde el aula

Fuente: Canal Encuentro

Título: Silvio Astier, la desigualdad y los "juguetes rabiosos".

Autora: María Belén Ruggiero

La primera novela de Roberto Arlt, *El juguete rabioso*, narra en cuatro episodios la lucha de un adolescente (Silvio Astier) por escapar de su condición social, marcada por la marginación y la pobreza.

"Como en los claros referentes de la novela picaresca, el héroe –o antihéroe– trata de conquistar el paraíso de la abundancia sin obtener más que tropiezos caricaturescos en un entramado hostil, repleto de personajes patéticos, ruines y desesperados que Silvio soporta con aires de resignación […] La evolución del personaje a través de la experiencia, le conduce nada más que a un pozo negro y grande idéntico a su barrio, un mundo triste de valores y absurdas situaciones donde la injusticia dicta las leyes en cada gremio y estamento"…

"Los trabajos y los días"

1) Leer el Capítulo II "Los trabajos y los días" de *El juguete rabioso,* de Roberto Arlt.
2) Investigar sobre la vida de Roberto Arlt y el contexto histórico en el que desarrolló su obra.
3) Realizar de manera conjunta un breve relato acerca de lo que ocurre en el capítulo.
4) A partir de la lectura de las siguientes frases, reconstruir quién es Silvio Astier; ¿cuál es su situación?; ¿qué cosas no le deberían ocurrir y sin embargo le ocurren?; ¿cómo se siente al respecto?; ¿cuáles son sus preocupaciones?; ¿y sus deseos?; ¿cuáles son sus sueños?

   Å ñHablaba estremecido de coraje; rencor a sus palabras tercas, odio a la indiferencia del mundo, a la miseria acosadora de todos los días, y al mismo tiempo una pena innominable: la certeza de la propia inutilidad."

   Å ñï Ten®s que trabajar, Silvio. ï àTrabajar, trabajar de qu®? Por Dios... àQu® quiere que haga?... ¿que fabrique el empleo...? Bien sabe usted que he buscado trabajo."

   Å ñPens®: Y as² es la vida, y cuando yo sea grande y tenga un hijo, le dir®: ¡Ten®s que trabajar. Yo no te puedo mantener.' Así es la vida."

   Å ñUn dandy a quien roc® con la cesta me lanzó una mirada furiosa; un rabicundo portero uniformado desde temprano con magn²ýca librea y brandeburgos de oro, observome ir · nico, y un granujilla que pasó, como quien lo hace inadvertidamente, dio un puntapié al trasero de la cesta, y la canasta pintada rojo rábano, impúdicamente grande, me colmaba de ridículo.

¡Oh, ironía!, y yo era el que había soñado en ser un bandido grande como Rocambole y un poeta genial como Baudelaire! Pensaba: "¿Y para vivir hay que sufrir tanto...?, todo esto... tener que pasar con una canasta al lado de espléndidas vidrieras..."

Actividades

1) Elabora un cuento sobre el trabajo infantil. Si es posible, realiza una ilustración de él.
2) En grupos de trabajo, elaboren aýches para tratar de sensibilizar a la gente sobre el tema de la erradicación del trabajo infantil. Conversen con los docentes y directivos la posibilidad de pegar dichos aýches en distintos lugares de la escuela para sensibilizar a la comunidad educativa en general.

EL TRABAJO AUTOGESTIONADO

Se denomina trabajo autogestionado a las experiencias colectivas (de un grupo de personas) de autoorganización económica para generar ingresos y satisfacer necesidades. Las organizaciones autogestionadas efectúan actividades como comercialización, trueque, producción o elaboración de alimentos para autoconsumo, autoconstrucción de viviendas e infraestructura, servicios, entre otras. Son ejemplos de organizaciones del trabajo autogestionado: las cooperativas, empresas o fábricas recuperadas, organizaciones comunitarias, organizaciones campesinas y de producción familiar.

El trabajo autogestionado. Características y clasificación

El trabajo autogestionado puede surgir entonces a partir de tres situaciones:

- como transformación de grupos preexistentes. Por ejemplo, las fábricas recuperadas, empresas que pasan a ser lideradas por sus ex empleados cuando los dueños deciden cerrarlas o quiebran;
- como experiencias comunitarias de resistencia conformadas en organizaciones sociales, que se reúnen ante la vulneración de derechos sociales como los de alimentación, vivienda, trabajo, etcétera;
- como respuesta organizativa a propuestas de terceros. Este es el caso de las organizaciones que se conforman ante la posibilidad de recibir un subsidio por parte del Estado. También se inlcuyen en este grupo las empresas autogestionadas que se estructuran ante la posibilidad de prestar un servicio o fabricar un producto para otras empresas.

El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación establece la siguiente diferenciación entre las unidades económicas o proyectos socio-productivos conformados por quienes desarrollan iniciativas laborales de autoempleo y necesitan de apoyo económico por parte del Estado

- **Talleres familiares**: conformados por pequeños productores y/o emprendedores familiares que cuentan con los saberes necesarios para llevar adelante un emprendimiento productivo de forma responsable y

Producción

Es la suma de esfuerzos físicos e intelectuales, cuyo objetivo es lograr un bien (cosa o mercancía) o servicio destinado a venderse o prestarse en el mercado.

Comercialización

Es el intercambio de bienes y servicios. Puede tratarse de una transacción en la que se otorgue un bien o se preste un servicio a cambio de dinero, pero también se incluyen las actividades de trueque en las que se cajea un bien o un servicio por otro.

Autoconsumo

Se trata de producir o elaborar para consumo propio.

Autoconstrucción

Es la participación de la construcción de la propia vivienda.

Servicio

Conjunto de actividades que tienden a satisfacer alguna necesidad de un cliente, mediante el saber, habilidad, ingenio o experiencia de quien presta dicho servicio.

sustentable pero que, luego de la crisis, quedaron desprovistos de insumos, herramientas o equipamiento para desarrollarlo. Por ejemplo, un emprendimiento familiar de costura que se quedó sin telas para continuar produciendo y sus máquinas de coser necesitan un mantenimiento que no pueden costear; o que tienen la necesidad de adquirir nuevas herramientas (tijeras, metros, agujas) para su trabajo. Para lograrlo, existe la posibilidad de pedir subsidios al Estado.

- **Asociativos, precooperativos, comerciales y productivos comunitarios**: son grupos de hasta cinco integrantes, que llevan adelante una actividad en conjunto y que requieren apoyo para la obtención de materia prima, herramientas, máquinas y adecuación de instalaciones para el desarrollo de su capacidad productiva y comercial. Por ejemplo, cinco mujeres del barrio se organizan para cocinar y vender comida a otras familias. Sin embargo, aunque la actividad funciona, para que crezca en producción, sería conveniente solicitar dinero con el fin de comprar materia prima al por mayor, contar con un horno industrial, etc.
- **Encadenamientos productivos**: grupos de unidades económicas que constituyen los eslabones de una cadena productiva (vertical u horizontal) y que requieren apoyo para trabajar de manera integrada y potenciar esfuerzos, para poder agregar valor a los productos. Una cadena productiva está compuesta por un conjunto de emprendimientos que se relacionan en función de vínculos de confianza. Es vertical cuando cada uno tiene una responsabilidad específica dentro de la red productiva. Por ejemplo una cadena productiva en la confección y venta de ropa. Una unidad económica se encarga vender los insumos a otra que es la encargada de producir las prendas. Otro emprendimiento se ocupa de venderlas. Este conjunto de unidades económicas pueden reunirse para solicitar subsidios al Estado y así mejorar la producción de todos. Una cadena productiva es horizontal cuando varias unidades económicas que se dedican al mismo rubro y se ponen de acuerdo para hacer alguna de sus actividades en común a fin de optimizar sus ganancias. Por ejemplo, se organizan para comprar materia prima entre todas. Este conjunto de emprendimientos es contemplado por el apoyo gubernamental.



- **Servicios de apoyo a la producción**: consisten en emprendimientos complementarios que brindan servicios o proveen bienes a otros emprendimientos de la Economía Social y requieren apoyo para optimizar su capacidad productiva. Por ejemplo, una taller gráfico que imprime las revistas producidas por una cooperativa de trabajo. El taller gráfico puede requerir apoyo monetario para comprar equipamiento de mejor calidad e insumos para su producción.
- **Empresas autogestionadas**: se trata de empresas de bienes o servicios que han sido recuperadas o están en proceso de serlo y se

encuentran bajo el control de sus trabajadores. Se incluyen en esta categoría también todo tipo de empresas cooperativas y mutuales. En este capítulo, hablaremos de fábricas recuperadas y cooperativas. Una mutual es una entidad sin fines de lucro, constituida por personas en forma voluntaria, que pagan una cuota periódica con el fin de que la institución preste los servicios para los que fue creada. Por ejemplo, una mutual para la atención de la salud de sus socios.



La mayor expectativa del trabajo autogestionado es que estos grupos desarrollen su actividad productiva sin necesidad de créditos ni subsidios, como forma de promover el crecimiento autónomo de la organización. En la medida de lo posible, se debe evitar que haya una dependencia respecto de quienes dan o prestan dinero.

Los emprendimientos autogestionados favorecen la creación de un sentido de comunidad entre sus integrantes, que se manifiesta en:

- colaboración recíproca: existe cooperación en el trabajo colectivo para el bien de cada uno y de todos;
- uso compartido de la información que circula libremente dentro de la organización (a diferencia de otras organizaciones, en las que la información es manejada por los niveles más altos y distribuida cautelosamente);
- adopción colectiva de decisiones: se toman las decisiones necesarias por medio de asambleas y otros procedimientos democráticos de decisión colectiva;
- preocupación de todos por los problemas de cada uno y del grupo: la resolución de las dificultades es conjunta.



Quienes conforman una organización autogestionada necesitan establecer una unidad de gestión en la que existan:

- criterios comunes;
- intereses compartidos;
- capacidad de tomar decisiones con rapidez.

A continuación, nos abocaremos más detalladamente a dos tipos de organizaciones autogestionadas: las cooperativas y las fábricas recuperadas.

Las cooperativas

Ya sea para habitantes de una misma o de diferentes comunidades, una cooperativa es una organización en la que sus miembros se unen para alcanzar una meta que les resultaría imposible lograr en forma individual.

"Una cooperativa es un grupo de personas que se asocian en forma libre y voluntaria con el propósito de rendirse un servicio y rendirlo a la comunidad". (1)

Un **grupo** es un conjunto de personas con los mismos objetivos, que interaccionan para el lograrlos, realizando tareas comunes. Establecen relaciones de confianza, logran unirse y organizarse por el bien de todos.

La **asociación libre** se refiere a la libertad con que cuentan los integrantes para ingresar o salir de la cooperativa.

Servicio es la actividad que brinda un beneficio a los miembros de la cooperativa sin que ninguno se vea más favorecido que otro.

El concepto de **ayuda comunal** hace referencia a que la cooperativa no solamente debe servir a los integrantes o asociados, sino que debe ser un ejemplo para la comunidad e influir positivamente en ella, ya sea económica o culturalmente.

Tipos de cooperativas

Existen cooperativas de consumo, de producción, de crédito, de vivienda, agrícolas, entre otras.

Tipo de cooperativa	Actividad que desarrolla
Cooperativa de consumo	Venden a sus socios artículos de calidad que compran directamente a los fabricantes, con lo cual obtienen mejores precios.
Cooperativa de producción	Sus asociados producen artículos cuya ganancia es repartida entre ellos, en razón del trabajo de cada uno. Es frecuente que se forme una cooperativa de este tipo debido a la necesidad de los productores de comercializar los productos a un mejor precio en el mercado, tanto nacional como internacional.
Cooperativa de crédito	Sus socios aportan capital para generar un sistema de crédito donde cada uno puede solicitar un préstamo con el mínimo interés posible. Se proponen evitar la gran cantidad de trámites necesarios para obtener un crédito bancario.
Cooperativa de vivienda	Su objeto principal es proveer de un alojamiento adecuado y estable a sus asociados. Los socios pueden comprar una vivienda construida, aportar para su construcción paulatina u obtener ayuda para su remodelación o mejoramiento. En todos los casos, las cooperativas pueden ofrecer precios más reducidos que los del mercado.
Cooperativa agrícola	Facilitan el uso de maquinaria agrícola, propiedad común de los asociados. Algunas realizan cultivos en común.

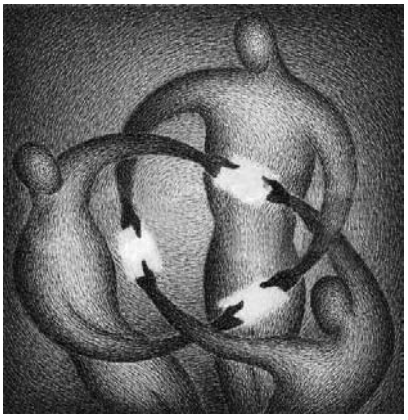
(1) Oýcina de Asesor²a Cooperativa. Divisi·n de Cooperativas Misi·n de AID, Ecuador, *Manual para instructores de cooperativismo*. Centro Regional de Ayuda T®cnica, M®xico/Buenos Aires, 1974

Aspectos básicos de las cooperativas

La organización de una cooperativa comprende dos aspectos fundamentales: uno tiene que ver con lo social y otro con lo económico.

En el aspecto social, la forma de organizarse cooperativamente enseña a sus asociados a relacionarse de manera democrática: a través de asambleas periódicas es posible expresar las propias opiniones, escuchar las de los demás y tomar decisiones de común acuerdo para lograr así un fin que beneficie a todos.

En el aspecto económico, cada uno de los socios invierte una parte del capital común de la cooperativa y todos ellos son responsables de la manera en que éste será utilizado. El control del uso de este capital es tarea del grupo de socios. La participación en las ganancias que se obtengan, así como en las pérdidas que la organización padezca, beneficiará o afectará negativamente a todos.





Fin principal

El fin de la creación de una cooperativa es lograr mejores condiciones de vida para los asociados, sus familias y la comunidad en la que está inmersa, mediante el esfuerzo de sus participantes y la acción en conjunto que realizan.

Principios fundamentales

Matrícula abierta: el socio puede ingresar o salir libremente. Si un miembro ingresa a la cooperativa y no cumple con su reglamento, puede ser expulsado por el resto.

Neutralidad política, social o religiosa: no hay discriminación hacia los miembros debido a sus inclinaciones políticas, sociales o religiosas.

Un voto por miembro: aunque hay miembros de la cooperativa que hayan aportado más dinero que otros, a la hora de tomar una decisión, cada socio tiene derecho a un solo voto.

Distribución de las ganancias: los asociados se distribuirán las ganancias según la proporción del uso que hayan hecho de los servicios de la cooperativa. Por ejemplo, si la cooperativa es de vivienda y uno de los socios utilizó mayor cantidad de capital que otros hasta el momento para la construcción de su vivienda, la proporción de la ganancia que recibirá será menor.

Educación continua: las cooperativas deben ayudar a sus asociados a realizar nuevos aprendizajes.



Mafalda, por Quino.

Características

Fuerza creadora: las cooperativas crean mejores condiciones de vida para sus asociados y para la comunidad.

Instrumento educativo: además, posibilitan que los asociados aprendan nuevas maneras de trabajo y de participación. Se aprende a escuchar al otro cuando está hablando en una asamblea, o a compartir con otros el resultado de un trabajo realizado en conjunto, etcétera.

Fuerza económica: las cooperativas deben promover el bienestar económico de sus miembros e impulsar la creación de nuevas organizaciones similares en la comunidad.

Inspiración de confianza y solidaridad: las relaciones entre los socios son de confianza y cooperación mutuas. Se crea un clima de unión y amistad.

Crecimiento democrático: los valores que unen a los miembros tienen que ver con el respeto de las diferencias, la escucha mutua, la libertad de opinión y el voto de cada uno para lograr las decisiones comunes.

El cooperativismo de Owen

Fuente: Teresa Eggers-Brass et al., *Historia 3*. Maipue. Buenos Aires. 1996

El empresario y pensador ingl®s Robert Owen (1771-1858) promovi· durante la Revoluci·n Industrial inglesa una forma de organizar la propiedad de los medios de producción, de modo de proteger a los obreros y mejorar su condición: el cooperativismo. En su fábrica modelo introdujo reformas sociales como la jornada laboral de diez horas y media, el seguro de enfermedad y de la vejez. Entre 1825 y 1829 lleva adelante un proyecto de cooperativas de producci·n en Estados Unidos, que fracasa. Pero s² prosperaron las cooperativas de consumo, que se fundaron en 1844 sobre las ideas de Owen. Son importantes para los obreros, porque eliminan a los intermediarios, otorgan descuentos y reparten los beneficios entre los asociados a la cooperativa. De este modo, Owen cuestion· en la ®poca del capitalismo industrial la propiedad privada, que generaba la competencia, el lucro y la explotación humana.

Fábricas recuperadas

Las fábricas recuperadas son un tipo de cooperativa, organizada y conducida por ex empleados de fábricas o empresas que estuvieron o están a punto de cerrar por problemas legales y económicos. Sus integrantes fueron empleados en relación de dependencia durante un tiempo prolongado, vieron en riesgo su continuidad laboral y decidieron defenderla tomando la responsabilidad de seguir adelante con la fábrica o empresa. Su deseo es no quedar excluidos del mercado laboral y que su fuente de trabajo siga produciendo. En algunas de las fábricas recuperadas, los trabajadores ganan más dinero que el que percibían como salario. En otras, el progreso es más lento.

La situación de propiedad de la fábrica debe dirimirse por vía judicial. Algunos de los ex empleados llegaron a acuerdos con los ex patrones.

Cuentan con el apoyo de otros sectores, algunos politizados y otros no, para que los asesoren en la organización del grupo, los modos de resistencia y de manifestación.

La estructura jerárquica de las fábricas recuperadas es horizontal. Todos los miembros tienen el mismo grado de poder.

Estas unidades económicas son interdependientes para tomar las decisiones. Una vez conformadas, cortan todo lazo con el ex patrón.

Muchas comenzaron trabajando de acuerdo con una modalidad denominada *à façon*, que consiste en que el cliente adelante el capital necesario para que la cooperativa adquiera la materia prima para elaborar el pedido.

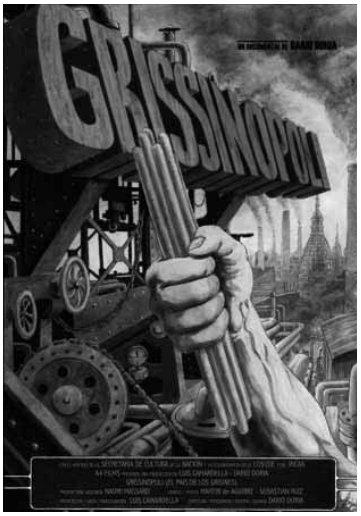
En la revista *MU* de la Cooperativa de Trabajo Lavaca, se analiza "así lograron poner a producir estas empresas, con el propio esfuerzo, incluso en el difícil contexto de falta de capacitación en áreas administrativas o comerciales, desconfianza de los antiguos clientes y hostigamiento policial-judicial. Con el tiempo, hay empresas que han logrado exportar o liderar el mercado".



Síndicos, por Juan Luis Bertola.



Resistiendo el vaciamiento, por Juan Luis Bertola.





Grissinopoli y *Corazón de fábrica*, dos documentales sobre fábricas recuperadas.

Actor

Es el ciudadano o grupo de ciudadanos que opinan y/o toman decisiones que influyen en los demás integrantes de la sociedad. Actúa y participa en actividades políticas, económicas, sociales o culturales.

Estas experiencias demostraron que muchas fábricas se fundieron debido a los retiros de grandes cantidades de dinero por parte de los dueños y los elevados sueldos gerenciales, los gastos por viáticos y el gasto en consultoras que, se suponía, iban a ayudar a sacar adelante la empresa.

La fuerza que adoptan estos emprendimientos depende, en gran medida, de las redes, es decir, de la articulación que puedan conformar con otras organizaciones, con otros actores sociales, con los vecinos, el gobierno, los intelectuales, entre otros.

En la fábrica Grissinopoli, un ejemplo que aparece en dicha publicación, "uno de los obreros recuerda que lo que más le costó no fue resistir en la calle, ni soportar el hambre, ni desafiar a la policía, ni discutir con el juez ni conmover a los ediles. Lo que más le costó fue convencer a sus compañeros de que ellos estaban perfectamente capacitados para poner la fábrica a producir. Ser sus propios patrones les devolvió otra imagen de sí mismos. Supieron, entonces, que nunca más volverían a ser los mismos. Que no les había cambiado la vida, sino el destino. Ernesto Lalo Paret, de la Cooperativa Unidos por el Calzado (ex Gatic, licenciataria de la alemana Adidas): "'Este proceso tiene todos los problemas que quieras imaginarte, pero hizo viables fábricas que para los patrones eran inviables. Además ¿qué es la viabilidad en una sociedad hecha mierda? Que un economista me diga cuánto vale en un *cash flow* [flujo de entradas y salidas de caja] que un tipo recupere autoestima, se revalorice, confíe en sí mismo y se ponga una fábrica al hombro. ¿Cuánto cotiza que el tipo sea un ejemplo para su pibe en términos de laburo? ¿Y cuánto vale que recupere una fábrica para la comunidad, para su familia, para la sociedad?'. La identidad de los trabajadores estaba en el abismo. 'Y agregale el hambre y la desesperación' dice Lalo velozmente."

Actividad

Investiga y resume qu® programas nacionales y provinciales est§n vigentes para apoyar a los emprendimientos autogestionados vistos en este capítulo.

Un aprendizaje con otro aroma

Informe: Agust²n Saavedra. *Página 12.* Viernes, 28 de octubre de 2011

EL TRABAJO DE ESTUDIANTES CON COOPERATIVAS FAMILIARES EN MENDOZA

En Chilecito, Tres Esquinas y Pareditas, departamento de San Carlos, Mendoza, se elabora la mayor cantidad de or®gano del pa²s. La Universidad Nacional de Cuyo interviene all²: su Departamento de Extensión lleva adelante un proyecto para mejorar la producción de cooperativas familiares, con el fin de "contribuir al crecimiento de un **polo productivo** autogestionadoò. Los actores involucrados son 43 familias de Chilecito y Tres Esquinas, integrantes de las cooperativas Agricultores del Valle y Aromáticas Sancarlinas, que recibieron, para su desarrollo, financiamiento del Ministerio de Agricultura nacional.

La entrada de la universidad en las cooperativas tiene dos vertientes. Por un lado, fortalecer su organización y **comunicación interna**, así como el **posicionamiento de sus productos en el mercado**. Aqu² act¼an estudiantes de Comunicaci·n Social y de Dise¶o. La otra pata contribuye directamente en la producción: estudiantes de Ciencias Agrarias ayudan en el desarrollo de un vivero propio, que permite a los peque¶os productores contar con la posibilidad de acopio y clasificaci·n de sus plantas que, entre otras cosas, les imprime mayor **valor agregado**. La propuesta alcanzó también a un instituto terciario de la regi·n y a la Secretar²a de Extensi·n del INTA local.

ñNuestra cooperativa estaba medio ca²da, medio parada. La universidad nos dio un espaldarazo que nos hizo animar ï relata Juan Montoya, presidente de la cooperativa Agricultores del Valle, que cuenta con doce a¶os de vigencia ï. Por un lado nos ayudan a organizarnos mejor y nos est§n armando una **marca**, que nunca tuvimos. La otra parte es la del vivero, donde tenemos distintas clases de orégano, manzanilla, estragón, menta." Claudio Chávez, presidente de la otra cooperativa, Aromáticas Sancarlinas, creada en 2009, destac·: ñLa ayuda que hemos tenido es pr§cticamente de la Naci·n. Despu®s vino el trabajo con la gente de la universidad, que ya son como uno más de nosotros".

La iniciativa universitaria es parte de un conjunto de 35 proyectos llamados ñMauricio L·pezò ïen homenaje a un profesor desaparecido ï, dependientes de la Secretar²a de Extensi·n de la UNCu. ñLa incorporación de estas prácticas busca abrir un nuevo paradigma al sistema universitario, donde se promocione un diálogo de saberes con la comunidad –sostiene el coordinador de los proyectos, Rodrigo Touza ï. La primera convocatoria fue en 2008, cuando se presentaron 17 proyectos. Hoy estamos en la cuarta convocatoria, con 35 proyectos. Est§n participando m§s de 400 estudiantes, graduados, docentes y personal de apoyo acad®mico (no docentes). Actualmente estamos trabajando con 72 organizaciones sociales e instituciones públicas. Los proyectos están llegando a siete mil personas –dice Touza, y agrega–. Es un cambio de paradigma pedagógico, es una práctica educativa en contextos no tradicionales, no áulicos. Con todo, es una experiencia es muy rica."

Para el coordinador del proyecto docente de Extensión Rural de la Facultad de Ciencias Agrarias, Guillermo Ander Egg, "ya han logrado fortalecer la visibilidad y el posicionamiento de este polo de desarrollo de aromáticas. En cuanto a la producción, el vivero les sirve para autoabastecerse, y para diferenciar el orégano por clase y calidad, ya que antes lo vendían por bulto y, al no poder acopiar, se apresuraban en la venta", dice Ander Egg, delegado a su vez de la Subsecretaría de Agricultura Familiar mendocina.

Las experiencias de Chilecito y Tres Esquinas tuvieron sus particularidades. "Eran dos realidades distintas: una cooperativa tra²a la experiencia y la otra, el impulso inicial. Hab²a que nivelar y trabajar con las dos ïcomenta Daniela L·pez, estudiante de Comunicaci·n Social de la UNCu ï. ¢bamos todos los lunes. Viaj§bamos 110 kil·metros desde la ciudad donde estudiamos. Nos encontr§bamos a las siete de la tarde con los productores y volvíamos a casa a las once, aunque a veces nos invitaban a cenar y nos quedábamos."

Las cooperativas recibieron, por parte de la Naci·n, un subsidio de 400 mil pesos cada una. Esto fue destinado a **fondos rotatorios**, a la compra de maquinarias y la construcción de galpones. La intención ahora es sumar a otros productores y formar una tercera cooperativa para ampliar el polo productivo de la zona.



Actividades

1) Investiga sobre el signiýcado de los conceptos de:
   - posicionamiento en el mercado;
   - valor agregado;
   - fondos rotatorios.

   Realiza un resumen del material bibliogr§ýco que halles sobre dichos temas.
2) àA qu® se reýere el coordinador de los proyectos cuando habla de un di§logo de saberes entre la cooperativa y la universidad? àY cuando aýrma que es una pr§ctica educativa en contextos no tradicionales, no áulicos?
3) àQu® piensas de la experiencia de la Universidad de Cuyo en su apoyo a cooperativas de Mendoza?
4) Averigua si en tu localidad existen cooperativas o f§bricas recuperadas. Si no las hay, realiza una búsqueda en distintos medios para saber qué emprendimientos se llevaron a cabo en el país en este sentido y cuáles son sus características principales, cómo se toman las decisiones, de qu® manera se organizan los individuos en una cooperativa; y cuáles son los resultados que se pueden apreciar hasta el momento. Si existiera la posibilidad, junto con un grupo de compa¶eros, realiza una entrevista a un integrante de alguna de ellas o a alguna persona que haya participado de una cooperativa o de una fábrica recuperada. Le puedes realizar las siguientes preguntas:

   àQu® has aprendido de tu participaci·n en una cooperativa/f§brica recuperada?

   àC·mo se toman/tomaban las decisiones?

   àDe qu® manera se organizan/organizaban?

   àCu§les son/eran los resultados?

LAS ORGANIZACIONES Y LA BÚSQUEDA DE PERSONAL

Las organizaciones se encuentran, en la actualidad, en permanente cambio. La vida laboral de las personas ya no transcurre en una única empresa durante muchos años, sino muy probablemente en varias. Los niveles de incertidumbre y exigencia, entonces, se incrementan. Para hablar de la búsqueda de trabajo es necesario, en primer término, definir algunos conceptos.

Quien busca trabajo está dispuesto a ingresar en una organización. A continuación nos extenderemos acerca de este término. Luego abordaremos las principales características de un proceso de selección de personal para aproximarnos a la serie de pasos que implica.

Las organizaciones

El catedrático Santiago Barcos denominó a las **organizaciones** como entidades formales o grupos humanos estables, generadores de sus propias reglas internas, con características distintivas que actúan en la sociedad para buscar determinados fines y con programas de objetivos expresados para la acción. Son ejemplos de organizaciones: las fábricas, las escuelas, los tribunales, las empresas de servicios, los museos, etc. Éstas nacen en un momento determinado y son creadas para lograr un propósito: satisfacer alguna necesidad de la comunidad o de una parte de ella. Un hospital es creado para satisfacer la necesidad de salud de una porción de la población, una cooperativa de trabajo nace para cubrir la demanda de empleo de un grupo de personas, un parque de diversiones surge para brindar esparcimiento a niños y sus familias.

Actividades

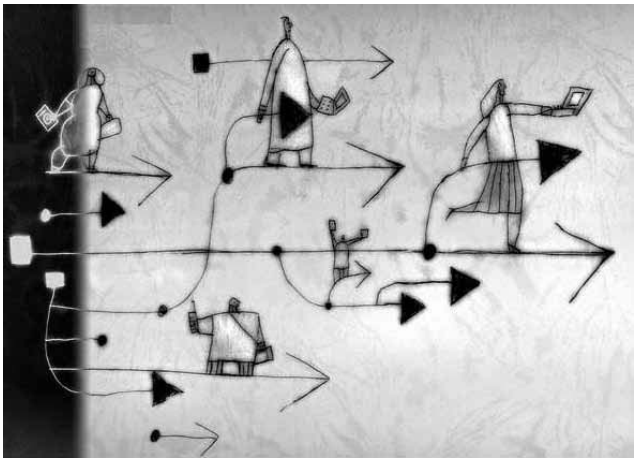
De acuerdo con su opinión, ¿qué necesidades se propone satisfacer la escuela?



Mafalda, por Quino.

Características principales de una organización

- La **división del trabajo:** se verifica en la existencia de distintas áreas a las que se les asignan diversas funciones, para lo cual desarrollan diferentes actividades. Por ejemplo, recursos humanos, área contable, sector de marketing, etcétera.
- La **división del poder**: no todos los miembros de una organización poseen el mismo grado de poder y existen niveles jerárquicos de autoridad formal. La **dirección** de la organización tiene la máxima responsabilidad en la fijación de los parámetros de acción de ésta. Sus principales funciones son mantener la integración y desarrollar las condiciones para que la organización se vincule con el entorno. En este nivel de jerarquía superior se define la estrategia. Subordinados a la dirección se encuentran los **ejecutivos o gerentes**. Ellos son intermediarios entre los directivos de la organización y quienes realizan las operaciones en los niveles inferiores, y tienen la tarea de transformar la estrategia en proyectos concretos de trabajo. Sus funciones son: lograr la coordinación de su área con las demás unidades de trabajo (por ejemplo, si se trata del gerente de publicidad, deberá coordinar el presupuesto con el que cuenta con el gerente del área contable y pedirá mayor personal para determinada campaña al gerente de recursos humanos), lograr los fines asignados al área que conduce, asignar los recursos que debe administrar su unidad operativa, recibir información de otras áreas y transmitir información sobre la propia. El nivel **técnico u operativo** está compuesto por los miembros de la organización que llevan a cabo las tareas básicas para las que ésta fue creada. El nivel técnico u operativo del Correo Argentino, por ejemplo, está compuesto por quienes realizan el circuito principal de la entrega de cartas o encomiendas: los carteros, los que reciben las cartas en el correo, los que las distribuyen en cada bolso, etc. En la escuela secundaria, el nivel técnico u operativo está integrado por los docentes y preceptores que desarrollan las funciones principales para las que existe la entidad escolar.
- La **división en la responsabilidad sobre las comunicaciones:** significa que en cada puesto de trabajo se actuará como emisor de un mensaje (una secretaria le avisa a su jefe los llamados del día), o como receptor de éste (el jefe recibe de su secretaria la información sobre los llamados recibidos en el día) o como canal para hacer llegar información de un nivel de la estructura a otro (la secretaria elabora un informe sobre los llamados relevantes del mes y lo pasa a los otros jefes de área). De la jerarquía depende el mayor o menor volumen de información con que se cuente, que implica también un mayor o menor nivel de responsabilidad respecto de dicha información. Hay temas que sólo conoce la dirección de la organización, otros que se tratan hasta el nivel de la gerencia intermedia y, sobre otros, todos los empleados están al tanto.
- **Sustitución del personal**: las personas pueden ser reemplazadas, y sus tareas, asignadas a otras.
- **Conformación de relaciones sociales:** los individuos interactúan y forman vínculos dentro de las organizaciones.
- **Planificación:** los directivos de las organizaciones piensan previamente las acciones a seguir y las organizan en función de tiempos de realización, según los recursos con los que cuentan.





Por Todd Davidson.

- **Trascendencia de la vida de sus miembros:** si un integrante de la organización renuncia, es despedido o fallece, ésta puede seguir funcionando.
- **Funcionamiento en un contexto:** toda organización está inserta en un ámbito más amplio, con el que interactúa, que es la sociedad en la que se desenvuelve, de acuerdo con las normas que rigen en ella.
- El **sistema de actividades:** los integrantes de una organización desempeñan sus tareas coordinadamente. Si uno realiza alguna acción, esto afectará al sistema organizacional en su totalidad.
- **Estructura**: es el conjunto de relaciones entre los distintos puestos de trabajo dentro de la organización, da cuenta de las relaciones jerárquicas, expresa la manera en que se dispone de los recursos, presenta las vinculaciones de los integrantes con el entorno, establece los propósitos que orientan las acciones y los programas existentes para su implementación y control. La forma en que se grafica la estructura es el organigrama, sobre cuya confección daremos algunas pautas más adelante.
- **Identidad:** las organizaciones poseen atributos propios (estilos, clima, cultura) que se mantienen en el tiempo y que las hacen únicas y diferenciables de las demás.
- **Estabilidad:** predominan en las organizaciones fuerzas que las mantienen unidas mediante relaciones de negociación, cooperación y conflicto.
- **Especificidad:** las organizaciones generan determinados bienes o servicios reconocidos por el entorno. Cada una se ocupa de alguno en especial. Distintas organizaciones pueden desarrollar los mismos productos, pero cada una lo hará de un modo particular.

Aportes de las organizaciones a la sociedad

Las organizaciones no sólo brindan un servicio a la sociedad (al producir un objeto o al prestar un servicio), sino que también cumplen una función social primordial cuando generan empleo, porque a su vez brindan el sustento a las familias para cubrir sus necesidades.

Otro aporte fundamental de las organizaciones es que en ellas se crean y transmiten nuevos conocimientos y expresiones de la cultura. Se generan nuevos procedimientos de trabajo, se crean objetos, se realizan investigaciones, se efectúan cursos de capacitación, entre otros. Todas estas son expresiones culturales y permiten incrementar el acervo de conocimientos de una sociedad.

Aquellos que dirigen las organizaciones plantean objetivos para cumplir, pero también cada uno de sus integrantes posee sus objetivos individuales, y dentro de ellas desarrolla su trayectoria laboral. Un valor fundamental de las organizaciones es propiciar que los individuos logren su realización personal por medio de sus prácticas y vivencias en ellas.

La sociedad actual se caracteriza por ser una sociedad organizacional. Todos nos definimos por nuestra pertenencia a distintas organizaciones. "Soy de tal colegio", "voy a determinado club", "mi padre tiene una empresa familiar", son expresiones que describen la importancia en nuestra vida cotidiana de la inclusión en organizaciones.

Elementos de las organizaciones

Tomando lo planteado por Santiago Barcos, los elementos de las organizaciones, fundamentales para llevar a cabo sus actividades y lograr sus objetivos, son los recursos con los que cuentan, y los hay de diversas categorías.

1) *Recursos humanos*: son los integrantes que trabajan en la organización en forma permanente o eventual.
2) *Recursos materiales*: instalaciones, muebles, útiles, computadoras, etc.
3) *Recursos naturales o energéticos*: la tierra, el agua, la luz solar y la energía eléctrica.
4) *Ideas*, conocimiento e información: son los recursos que se originan a partir del intelecto de los individuos, tales como del avance científico y tecnológico. La información, entre otras cosas, está constituida por los datos relevantes que permitirán encontrar la solución de un problema.
5) *Recursos tecnológicos*: la tecnología es mucho más que la máquina y se refiere a los medios estandarizados para lograr un objetivo o un resultado predeterminado. Por lo tanto, puede tratarse de la utilización de un objeto (por ejemplo, el microscopio) o de determinada organización de tareas (por ejemplo, en la secuencia de acciones para que el correo entregue una carta en tiempo y forma).
6) *Nombre, marcas, prestigio y símbolos*: el *nombre* es un valor a preservar por los miembros de la organización, la distingue entre otras. Es un recurso que debe ser cuidado frente a las circunstancias diversas que ocurren en el mercado. La *marca* puede coincidir o no con el nombre de la entidad pero cumple las mismas funciones.

   Cuando una organización obtiene la confianza de la comunidad, logra tener cierto *prestigio*. Éste se manifiesta en opiniones de la gente positivas sobre la entidad. El prestigio como recurso es fundamental para que la organización perdure en el tiempo. Los *símbolos* son figuras, gráficos, productos sonoros (canciones, cortinas musicales) o logotipos que identifican a la organización. Representan aquellos valores que se desean transmitir.

7) *Recursos funcionales*: son el tiempo y el presupuesto. Expertos sobre el tema de administración de organizaciones aducen que el tiempo es un recurso fundamental para planear la actividad organizacional. A su vez, también es primordial tener en cuenta el dinero necesario para desarrollar los servicios o producir los bienes. Un presupuesto pauta la manera de administrar lo que se posee, esclarecer lo que se necesita y decidir lo que se financia.

La expresión de la estructura formal: los organigramas

La expresión de la organización en cuanto a su estructura se encuentra graficada en los organigramas.

Para su confección, usualmente, se utilizan rectángulos, pero también pueden ser usados otros símbolos y gráficos unidos por líneas.

El docente y psicólogo Enrique Palladino y el contador Leandro Palladino afirman que "si bien el organigrama no muestra las relaciones informales, muestra en un golpe de vista cuáles son las posiciones que existen en la organización, cómo están agrupadas y de qué manera se comunica la autoridad formal".

Organigrama

Las convenciones que se suelen utilizar en la elaboración de organigramas son:

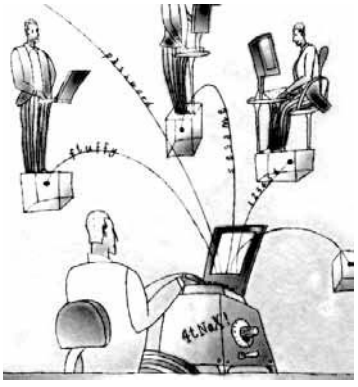
- los niveles de igual jerarquía se ubican a la misma altura;
- el tamaño de los rectángulos debe ser igual para las posiciones que se encuentran a un mismo nivel en la estructura;
- cada rectángulo debe incluir la denominación de la posición o cargo;
- las líneas establecen ángulos rectos. Si existe alguna línea importante de alcance cruzado, se la puede representar con línea de puntos;
- deben evitarse los diseños complicados, ya que dificultan la interpretación.

Actividades

1) Busca ejemplos de nombres, marcas y símbolos de distintas organizaciones.
2) Analiza la importancia que tienen y su inþuencia en el prestigio de la entidad.



Por Doriano Solinas.



Por Todd Davidson.

Actividad

Elaboren el organigrama de la escuela a la que concurren.

Manuales en la organización

En las organizaciones suelen encontrarse distintos manuales que guían el accionar de sus integrantes. Cuando ingresa un nuevo miembro, es útil darle a conocer este material porque le brinda una idea general de la manera en que se efectúan las tareas, los objetivos organizacionales, la ideología que da marco a las acciones, etc. Se pueden ubicar tres tipos de manuales: de políticas, de funciones y de procedimientos.

Manual de políticas: presenta las políticas que establecieron los directivos de la organización, que expresan las intenciones y creencias del nivel jerárquico superior. Son parámetros para la toma de decisiones en una organización. Clarifican porqué existe la organización, adónde quiere ir y cómo quiere llegar.

Manual de funciones: esclarece las responsabilidades de cada cargo, sus atribuciones con respecto al personal que depende de cada jefe, el orden en que deben reemplazarse los empleados en caso de estar ausentes. Para su confección se debe usar un lenguaje entendible para todos. Son guías para la búsqueda de nuevo personal, ya que brindan datos sobre la descripción de cada puesto. Más adelante tomaremos específicamente el tema de descripción y perfil de puesto de trabajo.

Manual de procedimientos: da a conocer cómo se debe desempeñar el trabajo y cuál debe ser la secuencia de las actividades para el logro de los objetivos, y explica las pautas para todos los sectores intervinientes.

Diseño de puestos de trabajo

Diseñar los puestos de trabajo de una organización es pensar qué cargos se requieren para cumplir con los objetivos de ésta. Se trata de definir qué se espera que hagan y qué perfil debe reunir cada empleado.

Cuando una organización necesita incorporar a alguien, cuenta con un lugar vacante, nuevo o recién generado, y con una tarea que debe ser resuelta, que debe ser desempeñada por una persona capaz para tal fin. Así, se genera un puesto de trabajo pendiente de ser cubierto. Denominamos **puesto de trabajo** al conjunto de **acciones** organizadas que realiza un empleado de una organización, en una determinada posición de su **estructura** de relaciones internas y externas, mediante la consecución de una serie de áreas de **resultados** específicos, siguiendo unas reglas, **procedimientos** y metodologías –generalmente preestablecidas– dentro de una determinada orientación **estratégica**, y utilizando **recursos** humanos, informativos, tecnológicos o físicos que pertenecen a la organización. Si desglosamos esta definición podemos observar que el puesto de trabajo se describe a partir de una serie de acciones o tareas. Por ejemplo, una psicóloga debe saber hacer entrevistas psicológicas, un médico estará capacitado para evaluar clínicamente a un paciente. Con estas acciones, el que ocupe el puesto de trabajo deberá lograr determinados resultados. Para ello tendrá que cumplir con las normas, procedimientos o métodos que la organización ha establecido.

El proceso de selección de personal

Según el psicólogo español Álvaro De Ansorena Cao, seleccionar personal "significa identificar a las personas más idóneas para cubrir puestos específicos y que además obtengan una mayor eficiencia en el cargo". Y continúa: "es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos, a los que denominamos candidatos, que se diferencian de otros y son más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano con requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea".



Por Paul Vismara.

El proceso de selección es predictivo porque, al tomar la decisión de hacer ingresar a la organización a una persona sin haber trabajado con ella previamente, se supone, mediante los métodos de reclutamiento de personal utilizados, que será capaz de cubrir el puesto vacante con las habilidades necesarias.

Debemos aclarar qué implica elegir para ambas partes: los directivos de la organización y las personas que participan como candidatos para ocupar el puesto vacante. Estos últimos también tomarán la decisión de ingresar o no a desarrollar las tareas que el puesto plantea.

La psicóloga argentina Susana Richino afirma que "la selección consiste en buscar personas para realizar determinadas tareas, es decir, para resolver los problemas inherentes a esa tarea".

Pareciera que se elige una persona frente a otras que aparecen como opción, pero, en realidad, se elige a la persona que reúne los requerimientos más cercanos a la definición que se ha hecho del perfil deseado para quien ocupe el puesto de trabajo.



Por Dennis Harms.

Importancia del proceso de selección de personal

El teórico de la administración Apolinar García plantea que una selección de personal mal realizada produce:

Inconvenientes legales futuros: si se incorpora una persona que no cumple con el trabajo de la manera esperada, tal vez se deba prescindir de ella, lo cual acarrea problemas que con una buena selección no se desencadenarían.

I**neficiencia en el desempeño**: si no se cuidan los aspectos de elaboración de un perfil y de elección de las personas en función de éste, se puede integrar a la institución a

alguien que no reúna las capacidades, conocimientos y habilidades que requiere el puesto, lo que deriva en un mal desempeño en el cargo.

Pérdida de tiempo y dinero para la institución: estos inconvenientes implican la necesidad de comenzar un nuevo proceso de selección, de volver a realizar las tareas de incorporación de otra persona a la organización, cuestiones que pueden intentar ser evitadas siguiendo los pasos metodológicos del proceso de selección de personal. Nunca se puede saber a ciencia cierta que la persona que se toma cubrirá el cargo tal cual como se espera, sin embargo los especialistas afirman que se cometerán menos errores desde la selección si se consideran las pautas que estamos señalando.

La incorporación errada a una organización también implica una pérdida de tiempo y dinero para el nuevo empleado, pues si se le notifica que no puede continuar con el trabajo, deberá nuevamente iniciar otro proceso de búsqueda.

Solicitud de empleo

Las organizaciones suelen tener un formulario de solicitud de empleo. A continuación presentamos un posible modelo:

Solicitud de empleo

Fecha:
Apellido y nombre del postulante:
Dirección:
Teléfono:
Fecha de nacimiento:
Edad:
Estado civil:
DNI:
Detalle de estudios cursados

Casa de estudios. Último año aprobado. Título obtenido

Primario
Secundario
Terciario
Universitario
Computación
Otros Cursos

	Lee			Escribe		
Idioma 1	Muy bien q	Bien q	Regular q	Muy bien q	Bien q	Regular q
Idioma 2	Muy bien q	Bien q	Regular q	Muy bien q	Bien q	Regular q

Detallar otro tipo de conocimientos adicionales:

Antecedentes laborales (de cada lugar donde se haya desempeñado)

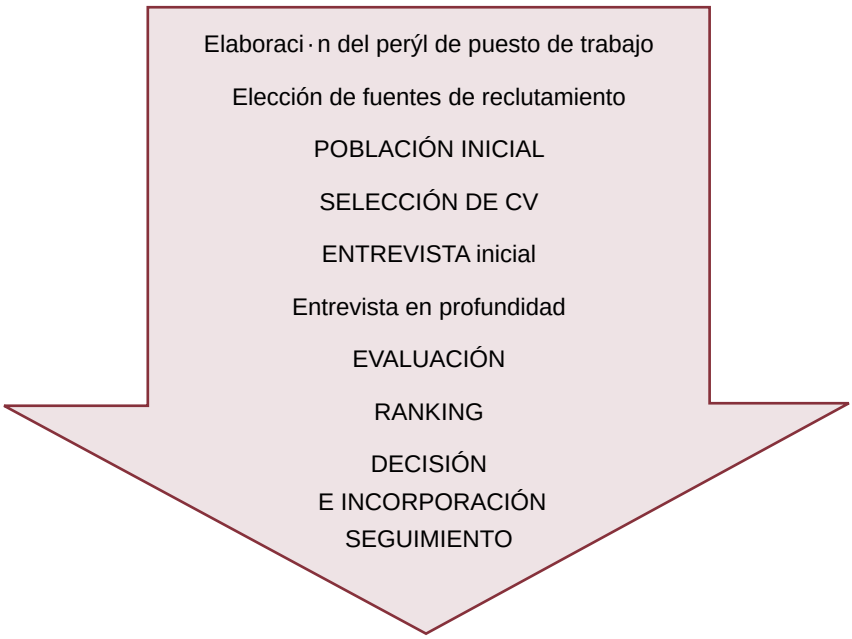
Nombre de la ýrma:
Puesto ocupado:
Domicilio:
Teléfono:
Fecha de ingreso y de egreso:
Motivos de egreso:
Funciones:
Sueldo percibido:

Sueldo pretendido actualmente:
Puesto/s que desea ocupar:
Disponibilidad horaria:

Actividades

1) ¿Agregarían otros datos a esta solicitud de empleo?
2) ¿Quitarían alguno?

Etapas que siguen los encargados del proceso de selección de personal en una organización



Elaboración del perfil de puesto de trabajo

Las personas son seleccionadas para un puesto de trabajo en función del perfil elaborado para dicho puesto. Se trata de mirar al candidato a través del perfil. Si éste es más amplio, se aceptarán más alternativas. Si es restringido, lo que se esté buscando será más específico. Cabe destacar que, más allá del perfil, cada una de las personas que trabajan en una organización realiza su aporte único y particular a ella.

Sin embargo, para ser aceptada y tolerada por el medio institucional en el que se va a incluir, la persona deberá tener mucho en común con los valores que sustenta la organización. Debido a esto, cuando se alguien se presenta a una búsqueda laboral, debe evaluar si realmente se identifica con las creencias que esa entidad mantiene. Es posible que realmente las conozca cuando ya ha ingresado, pero es útil no perder de vista esta cuestión para sostener o no un trabajo en el tiempo.



Para diseñar el perfil de un puesto es necesario considerar las siguientes temáticas.

Por un lado: ¿cuándo hace esa tarea el que ocupa ese cargo? ¿Dónde la hace? ¿Cómo y con qué la hace?

Otro aspecto a considerar es el "entorno de trabajo" donde se ha de desempeñar el que ocupe el puesto analizado.

° I l p gbcbp

° Bpqfi l ab j ^k a l

° I l p `ifbkqbp

° I l p r p r ^of l p

° I l p mo l s bb a l obp

° I ^p obpqof`` f l kbp ibd^ibp

° I ^p k l o j ^qfs^p

° I ^p m l iþqf`^p

° I ^p qb`k l i l dþ^p

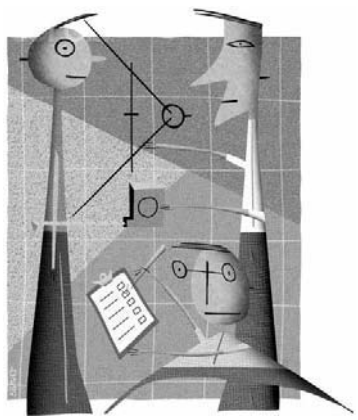
° I l p `l j m^Ăbo l p

° Bufdbk`f^p abi bn r fm l ab qo^_^g l

° C l o j ^p ab qo^_^g l

° Mi^kfcf`^`fă k v l od^kfw^`fă k

De Ansorena Cao afirma que "en todos los casos, el razonamiento debe responder a la pregunta crítica: '¿Cómo debería ser la persona que ocupase el puesto de trabajo, para resultar eficaz en la interacción con estos grupos sociales y alcanzar las áreas de resultados que se plantean en la ejecución correcta de las situaciones críticas analizadas?'".



Por Mark Shaver

Requerimientos objetivos para el desempeño del puesto de trabajo

Ese autor denomina "requerimientos objetivos" a aquellas características personales y/o laborales que debe poseer el trabajador para que tenga un eficaz desempeño de su labor.

Resultan importantes aspectos como los siguientes:

- edad mínima y máxima deseables;
- sexo de preferencia (En el caso que así se plantee. Se deben explicitar los motivos, para evitar cuestiones discriminatorias);
- procedencia geográfica;
- estado civil aceptable o inaceptable (y sus motivos);
- disponibilidad para dedicaciones especiales, viajes o desplazamientos frecuentes;
- necesidad de disponer de permiso de conducir y clase;
- necesidad de disponer de vehículo propio y razones para ello;
- formación requerida: tanto en educación formal como otros conocimientos necesarios;
- idiomas que debe manejar para el desempeño del puesto y su grado de dominio real;
- grado, tipo y alcance de la experiencia previa requerida para el puesto.

Características de personalidad que exige el puesto

En esta instancia del proceso de selección, los que analizan el puesto de trabajo se preguntan: ¿Qué tipo de persona pretende para ocupar este puesto? ¿Qué cualidades debe tener?

Debe tenerse en cuenta el perfil motivacional para el puesto de trabajo. Este aspecto de la personalidad de los candidatos resultará un excelente predictor de su posterior rendimiento y de su adecuación a las tareas y objetivos propuestos.

El real interés y gusto por el puesto redundará en un empleado satisfecho y contento con su trabajo, siempre que las condiciones del empleo sean buenas.

Los elementos más importantes son:

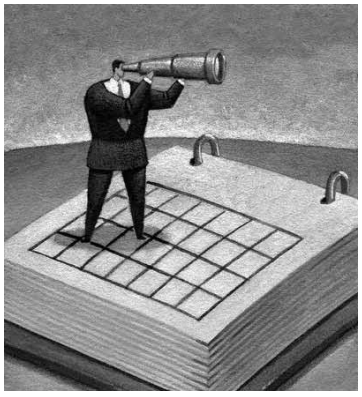
- a quien ocupe el puesto le debería gustar la tarea que va a efectuar;
- es necesario que logre sentirse cómodo en la organización;
- es requisito que se sienta capaz de desarrollar las tareas.

Por otra parte, para cada puesto es fundamental tener en cuenta:

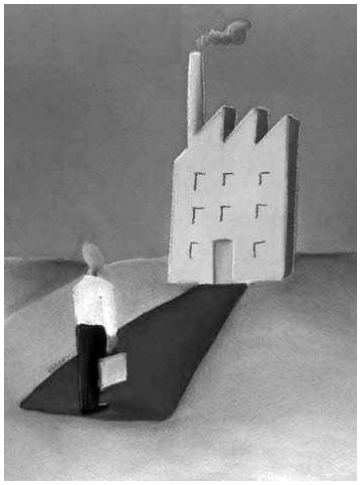
- ¿debe ser alguien interesado por los retos?;
- ¿se necesita alguien que pueda establecer relaciones estables o alguien que pueda desprenderse sin inconvenientes de los vínculos personales?;
- ¿se requiere alguien que pueda influir sobre otros?;

Actividad

Armar el peryl de puesto de:
un/a secretario/a;
un/a docente;
un/a preceptor/a;
un/a bibliotecario/a.



Por Lael Henderson.



Por Herve Baudry.

- la persona que se busca ¿debe tener ansias de ascender rápidamente o debe tratarse de alguien capaz de permanecer en el mismo puesto un largo tiempo?

Fuentes de reclutamiento de personal

El contador argentino Apolinar Edgardo García discrimina entre fuentes de reclutamiento internas y fuentes de reclutamiento *externas*. Son internas cuando se cubren cargos vacantes con personal de la empresa

Son *externas* cuando los cargos vacantes se cubren con personal ajeno a la empresa.

Se realiza un reclutamiento *interno* cuando alguno de los empleados asciende de categoría o cuando se transfiere un empleado de un área a otra de la organización.

Las fuentes externas para acceder a candidatos para el puesto buscado son:

- los currículum vitae que llegan a las organizaciones y que son presentados espontáneamente por quienes desean trabajar allí;
- carteles en la institución, relacionados con el puesto que se habrá de ocupar;
- referencias de empleados de la organización o de personas conocidas de los directivos;
- consultoras de personal a las que las organizaciones contratan para que se ocupen en forma externa a la organización de la búsqueda del personal;
- publicación de avisos en medios gráficos, en Internet o en bolsas de trabajo de instituciones educativas.

La información recogida por parte de quienes se presenten como candidatos para el puesto podrá ser verificada mediante la presentación de documentación y pedido de referencias que permitan conocer antecedentes laborales de los candidatos.

Actividad

Dise¶ar tres avisos clasiýcados solicitando postulantes para cubrir diversos puestos de trabajo.

El currículum vitae: pautas para su confección

El currículum vitae es un documento que contiene los antecedentes (datos personales, formación académica, conocimientos de idiomas o informática, experiencia laboral) de todo candidato a un puesto de trabajo. Debe ser un documento conciso y claro. Los selectores de personal, en poco tiempo, leerán su contenido y harán una preselección entre los postulantes más adecuados para la búsqueda de personal que estén realizando.

El currículum vitae cumple, entre otras, estas funciones:

- constituye una presentación de los candidatos a los selectores de personal;
- dado que es un resumen de los antecedentes, orienta al entrevistador respecto de los puntos más importantes de la trayectoria de los postulantes;
- después de cada entrevista, posibilita al selector recordar a los candidatos.

Es conveniente enfatizar dentro del currículum vitae aquellos aspectos que se relacionan con la búsqueda específica para la cual se lo presentó. Por ejemplo, si el conocimiento del idioma inglés es un requisito indispensable, podrás ubicarlo en un lugar bien visible dentro del documento. Si en la búsqueda se valora a quienes tienen experiencia en ventas, será oportuno resaltar si has realizado actividades en ese sentido. Nunca se debe dar información falsa, sino que hay que organizarla de manera tal que quien lo lea pueda visualizar sin inconvenientes aquellos datos que te pueden acercar a obtener el empleo.

Un currículum vitae debe consignar la siguiente información:

Datos personales: nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, edad, estado civil, domicilio, números de teléfono de contacto (fijo, celular y otro posible en caso de no ubicarse en los anteriores), dirección de correo electrónico.

Objetivo: (opcional) incluir un objetivo implica tener bien en claro hacia dónde apuntas la búsqueda laboral. Si esto es así, es bueno expresar los motivos por los que te presentas a determinados cargos.

Formación académica: estudios que has realizado, indicando títulos, fechas y lugar donde han sido cursados.

Otros títulos y seminarios: estudios complementarios, indicando títulos, fechas y lugar donde han sido realizados.

Experiencia laboral: indicando fechas de ingreso y egreso a cada empleo, la empresa donde trabajaste, las funciones y tareas llevadas a cabo. Si tuviste algún logro en particular, es útil señalarlo.

Si no tienes experiencia previa, es importante que hagas énfasis en tu interés en incorporarte a la empresa para iniciar tu experiencia laboral, destacar tus habilidades para el desempeño de las tareas del puesto.

Idiomas: cuáles conoces y tu nivel. Si obtuviste algún título reconocido, como por ejemplo el "*First Certificate*" en Inglés, que acredite tus conocimientos, indícalo.

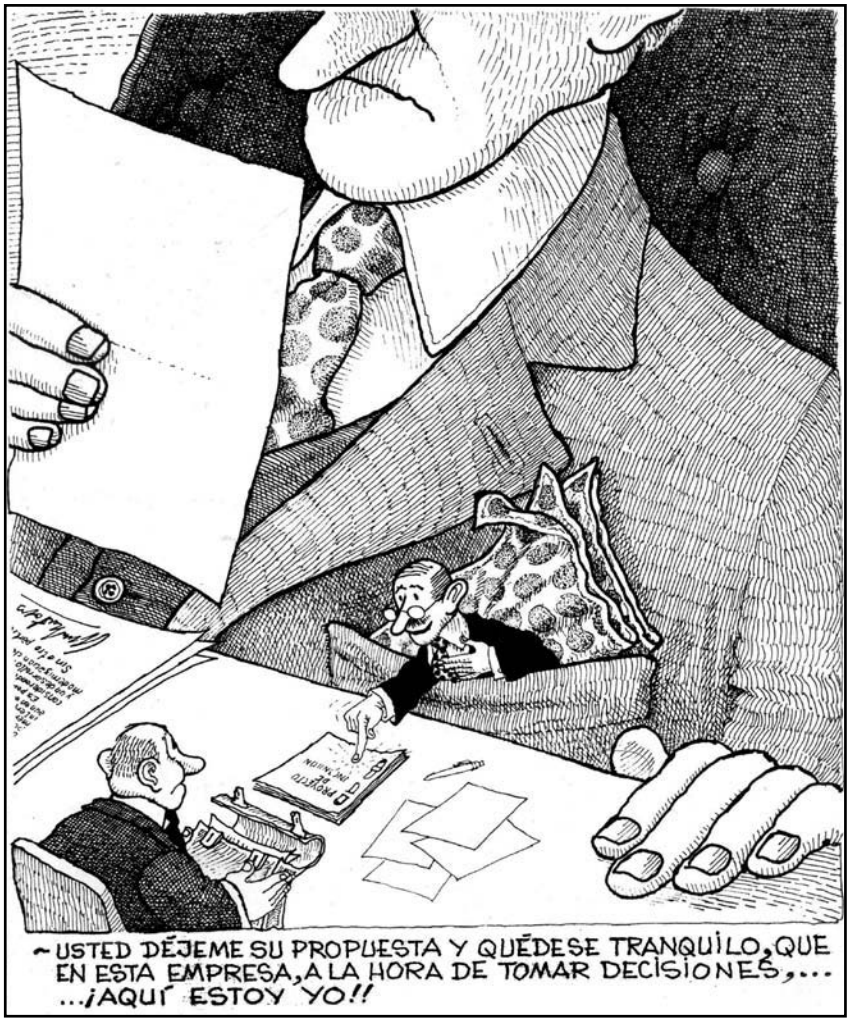
Informática: señala aquellos conocimientos informáticos que poseas: sistemas operativos, procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, diseño gráfico, Internet, Redes sociales, etc.

Otros datos de interés: en este último apartado escribe los datos que te parezcan relevantes y no se encuentren en los anteriores: carné de conducir, movilidad propia, posibilidad de viajar, disponibilidad horaria, etc.

Referencias laborales: son personas de contacto en aquellos lugares en los que hayas trabajado. Deben contar con la jerarquía suficiente como para brindar referencias del personal de la empresa. Señala nombre y apellido, cargo, empresa y teléfono de cada contacto.

Para tener en cuenta:

- Å El curr²culum vitae no debe exceder las tres p§ginas.
- Å El tipo de lenguaje utilizado es el formal (distinto al coloquial), ya que est§ dirigido a personas que no te conocen y que valoran las cuestiones vinculadas a las jerarquías. Evita un trato familiar.
- Å Tanto la experiencia laboral como la acad®mica se deben incluir utilizando un orden cronol·gico inverso (desde lo más reciente hasta lo más lejano en el tiempo).
- Å Evitar errores ortogr§ficos y de redacci·n. Puedes chequearlo con otra persona antes de enviarlo.
- Å Elegir un criterio homog®neo en el uso de la puntuaci·n. Si colocas ²tems para indicar las tareas realizadas en cada puesto, respétalo en cada uno.
- Å Evita redundancias en la informaci·n, incluye solo lo relevante. Tampoco debe incorporarse información que se da por sobreentienda. Si colocaste que contabas con estudios secundarios completos, no es necesario aclarar que posees estudios primarios completos.
- Å Busca un dise¶o sencillo, pero clarificador.
- Å Elige una letra de tipo y tama¶o de f§cil lectura.
- Å En algunas b¼squedas se solicita fotograf²a, elige una actual y de tama¶o carn®.
- Å Recu®rdales a las personas que incluyas como referencias que pueden llegar a ser contactadas por tu futuro empleador.



Por Quino.

La carta de presentación

La carta de presentación acompaña al currículum vitae y sirve para que el selector tome en cuenta al postulante.

Debe ser concisa e incluir:

- lugar y fecha;
- puesto de trabajo al que te postulas y, si sabes, a la empresa en la que se incluye;
- síntesis de habilidades y conocimientos con los que cuentas para ocupar el cargo vacante;
- mostrarte dispuesto a ampliar esta información en una entrevista personal;
- agradecimiento y saludo;
- firma.

Actividades

1) Elabora tu currículum vitae y tu carta de presentación para postularte a un puesto imaginario.
2) Que otro compañero lea lo que escribes y tú lee lo que elaboró tu compañero, cada uno marcando y sugiriendo puntos de mejora.

Población inicial para la búsqueda: selección de currículum vitae

En un primer análisis de los currículum vitae que se presentan, los selectores tratarán de identificar aquellas personas que, por sus características "objetivas", cumplan con los requisitos mínimos de adaptabilidad al puesto de trabajo.

Debe siempre tenerse en cuenta que los requerimientos pueden ser:

- excluyentes: su ausencia invalida al candidato. Por ejemplo, se necesita que la persona domine el idioma inglés. Si alguien presentó un currículum vitae y éste indica que no sabe dicho idioma, ese será descartado en esta primera instancia;
- flexibles: pueden no invalidar totalmente al candidato, pero diferenciar un candidato de otro. Se suele presentar en las búsquedas como "preferentemente con movilidad propia" o "idioma portugués (no excluyente)".

El seleccionador deberá:

- descartar a cuantos precandidatos no cumplan con los "requisitos excluyentes";
- decidir cuáles de los precandidatos que cumplan los "requisitos excluyentes" serán tomados en cuenta para el proceso de selección y cuáles no.

Ventajas y desventajas del currículum vitae

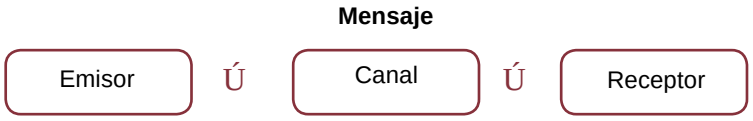
Ventajas:

- existe un registro escrito de los antecedentes de una cantidad de candidatos al puesto;
- la persona se compromete con lo que suscribió en dicho documento;
- ordena la información;
- permite la relectura;
- posibilita elegir el momento de la lectura;

Desventajas:

- el candidato puede tener o no una respuesta respecto de lo que el seleccionador evaluó;
- el postulante al puesto no puede evitar las opiniones diversas que rodearán a la lectura de su currículum vitae. Tal vez a alguien le parezca valorable, pero puede existir otra persona que lo descarte y convenza al primero de hacerlo;
- es un documento "frío" que no refleja la persona integral que constituye quien busca un empleo;
- puede suceder que el momento en que llegó el currículum vitae a la organización no fue el oportuno.

¿Te acuerdas del esquema de la comunicación?



El Currículum funciona como el canal entre el responsable de la organización que lo recibe (receptor) y tú que deseas transmitirle un mensaje (emisor). Es un instrumento que te permite comunicarte y que comiencen a conocerte.

Por eso, antes de comenzar a confeccionar tu currículum vitae, piensa y ten en cuenta:

- el objetivo del mensaje;
- los intereses, expectativas y objetivos del receptor.

Como se puede observar, son muchos los factores que influyen en el proceso de selección de personal. Por esto, es fundamental encarar varias posibilidades de búsqueda de un trabajo y no obsesionarse con respuestas rápidas e ideales. Requiere de paciencia, perseverancia y seguridad en que los resultados son posibles.

La entrevista de selección de personal

La primera entrevista

Los selectores de personal mantendrán entrevistas con los candidatos a los que hayan preseleccionado a partir de la currícula con la que contaban. En la entrevista despejarán las dudas que les hayan quedado al leer sus antecedentes personales, de formación o laborales.

La psicóloga Susana Richino define la entrevista laboral como una "situación bipersonal entre el selector y el postulante, con la intención de establecer una relación, acotada en tiempo y espacio. Para el selector es la oportunidad para conocer al candidato. Para

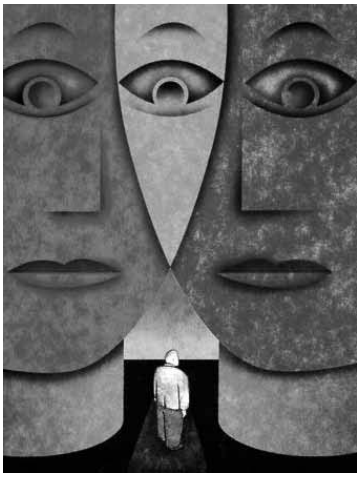
el postulante, es una situación de evaluación, adecuada para poder desplegar los mejores recursos personales, satisfacer las expectativas del evaluador y conseguir el empleo para el cual se postula".

Los objetivos del selector son:

- dar al candidato la oportunidad de expresarse y comunicarse de modo abierto;
- repasar los aspectos generales de la trayectoria personal y laboral del candidato (si la tuviera);
- explorar la formación teórica y práctica recibida por el candidato;
- aproximarse al tipo de responsabilidades que el candidato ha desempeñado hasta el momento.

En general, se indaga sobre:

- ¿cómo llegó a cada uno de los trabajos que tuvo?
- ¿cómo se fue? En caso de que hubiera sido por decisión propia, ¿por qué tomó esa decisión?
- ¿qué tareas desarrolló?
- ¿hubo ascensos a otros puestos?
- ¿cuál es su disponibilidad real en este momento?
- ¿por qué se postula para ese puesto? ¿Por qué debería el selector elegirlo?
- ¿existe un real interés por ocupar ese puesto?
- ¿qué es lo que le interesa al postulante en relación con lo que se ofrece?
- ¿cómo ha sido la gente con la que le tocó trabajar?
- ¿cómo se lleva con los compañeros de trabajo?
- ¿qué pasó en los momentos que estuvo sin trabajar?
- ¿qué tipo de experiencia anterior tiene para el puesto postulado?
- ¿cuáles son sus objetivos profesionales a futuro?
- ¿cuáles son sus ventajas para el cargo?
- ¿cuáles son sus debilidades para el puesto?
- ¿cuánto espera ganar en este puesto?



Por John Ritter



Por Paul Vismara

Con el fin de pronosticar cómo va a conducirse esta persona en su trabajo, la información obtenida mediante la entrevista es sólo una muestra.

El entrevistador aportará información al entrevistado sobre el puesto de trabajo (horarios, responsabilidades, sueldo, francos, vacaciones, etc.) para el que se selecciona, de manera que el postulante evalúe su interés por él.

Se establecerá la coincidencia entre los gustos del candidato y lo que ofrece la institución. El postulante podrá también plantear sus dudas y preguntas.

El entrevistador tomará en cuenta la **comunicación no verbal**

- Contacto visual
- Clo j ^ ab p^ira^o
- Sonrisa
- Tono, volumen y timbre de voz
- Clo j ^ ab pbkq^opb
- Gesticulación
- Actitudes
- Disposición para responder a las cuestiones formuladas

Así como considerará la **comunicación verbal** (para cada puesto se valorará qué requisitos son necesarios en cuanto a este aspecto).

- Cirfabw
- Precisión
- Originalidad de expresiones

También observará la **presentación y aspecto físico** (en todos los casos dependerá lo que se considere en los requerimientos del puesto de trabajo).

- Impacto general
- Cuidado personal
- Clo j ^ ab sbpqfo



Sugerencias para la entrevista

- Preséntate en horario.
- Lleva una copia de tu currículum vitae.
- No masques chicle ni fumes al ingresar al lugar.
- Camina erguido/a y da la mano al entrevistador.
- Toma asiento luego que lo indique el entrevistador o posteriormente a que él/ella se siente.
- Concéntrate en lo que sucede.
- Escucha atentamente las preguntas y pide aclaración si algo de lo que se formula no lo comprendes.

- No interrumpas al entrevistador.
- No seas exagerado en tus afirmaciones.
- Al final del encuentro, no preguntes cómo te ha ido. Solamente muéstrate dispuesto a respetar las distintas etapas (de espera, posibles llamados, etc.) que el selector te explique.

La entrevista en profundidad

Se realiza esta entrevista a los candidatos finales, los que se acercan en mayor medida al perfil buscado.

Objetivos específicos

- Recabar información más amplia sobre el candidato: características, necesidades e intereses.
- Explorar especialmente la trayectoria laboral y personal del candidato, así como verificar nuevamente sus competencias conductuales específicas para el puesto de trabajo.
- Explorar más profundamente el área motivacional del candidato.

Si bien no necesariamente cuando acudan a una entrevista de trabajo les van a realizar todas las preguntas que se indican a continuación, puede resultarles beneficioso pensar en ellas, de manera de no verse sorprendidos si en futuras entrevistas laborales aparecen estos temas. De Ansorena Cao propone a los selectores indagar.

ASPECTO EDUCACIONAL

¿Qué le gustó menos en la escuela secundaria, en el profesorado o en la universidad?

¿Qué disfrutó más en la escuela secundaria, en el profesorado o en la universidad?

¿Cómo piensa que contribuyó a su desarrollo?

¿Qué determinó su decisión para escoger su especialidad?

¿Cómo imagina su futuro?

¿Cómo era el docente o profesor que lo marcó?

¿Cómo se llevaba con sus compañeros?

AREA LABORAL

¿Cómo obtuvo sus puestos de trabajo anteriores?

¿De qué manera ha cambiado de puesto?

¿Qué fue lo que más disfrutó en lo laboral?

¿Cuál fue su peor momento?

Si tiene trabajo actualmente, ¿cómo se siente en él? Describir su lugar de trabajo: aspectos positivos y negativos.

¿Cuáles fueron algunos de los mayores problemas que encontró en su último trabajo y cómo los resolvió? ¿Qué perspectivas le ofrece?

¿Qué tipo de empleo desea?

¿Cómo ve su futuro en la organización?

HISTORIA PERSONAL Y FAMILIAR

Profesión y ocupación de familiares más cercanos.

¿Qué clase de situación o circunstancia lo hace sentir tenso o nervioso?

¿Qué clase de personas lo irritan más?

¿Con qué clase de persona le gustaría trabajar?

¿Qué factores de su pasado han contribuido más en tu desarrollo?

¿Qué factores actuaron como desventajas para su desarrollo?

En general, ¿cómo se describiría?

¿Cuáles piensa que deben ser las aptitudes principales para este trabajo?

¿Cuáles son las situaciones más difíciles de manejar cuando uno trabaja con pares?

¿Qué hace en su tiempo libre?

¿Con quiénes vive?

¿Cómo es su relación con cada uno de ellos?

INTERESES Y PREFERENCIAS

¿Cuál fue la tarea más interesante que tuvo que hacer este año?

¿Cuál ha sido el terreno de más éxito el pasado año?

¿Qué cosas le han resultado menos atractivas en su trabajo hasta ahora?



Por Miquel Casals

¿Le interesan los puestos que le ofrezcan múltiples desafíos? ¿Por qué?

¿Cuáles son los problemas más difíciles con los que se ha enfrentado?

¿Cuáles son las áreas de trabajo en las que precisa mayor atención?

¿Qué piensa que necesita aprender para progresar más aún?

¿Querría especializarse o ser altamente competente en un área específica? ¿En cuál?

¿Le interesan puestos que ofrezcan una gran variedad o diferenciación de funciones?

¿Le gustaría llegar a un nivel de responsabilidad en la organización desde donde sus decisiones tuvieran importancia?

¿Es importante para usted llegar a una posición directiva desde la que pueda influir en el trabajo de otras personas?

¿Qué le gustaría hacer en los próximos dos años dentro de la organización, si pudiera decidirlo?

¿Se siente integrado dentro de la organización?

HABILIDADES Y CARENCIAS

¿Qué situaciones laborales actuales desea evitar o mejorar con un posible cambio?

Describa las cualidades o aptitudes que pone en juego en su trabajo

¿Cuáles cree que son sus puntos débiles?

¿En qué aspectos personales o profesionales tiene propósitos o planes de mejora, desarrollo o corrección?

PERFIL MOTIVACIONAL

Autoconfianza

- ¿Por qué se siente capaz de desarrollar esta tarea/puesto?
- ¿Por qué cree que se sentirá adaptado en el entorno de esta escuela?
- ¿Cómo se ve en el futuro a medio plazo en cuanto a la realización de este trabajo?

Compromiso personal

- ¿Qué importancia cree que tiene el puesto que se le propone?
- ¿Cómo cree que contribuye a los resultados globales de la organización?
- Si las tareas del puesto para el que se selecciona no se realizasen correctamente, ¿Qué consecuencias cree que tendría?

Expectativas de promoción

- ¿Cuál cree que será su trayectoria dentro de tres años?
- ¿Cree que el desempeño de este puesto le ayudará a realizar esa trayectoria?
- ¿Cuál cree que debería ser el siguiente puesto al que debería ser promocionado después de éste?

Expectativas de desarrollo

- ¿Qué aprendizaje espera conseguir a través del desempeño de este puesto de trabajo?
- ¿Qué tipo de formación piensa que recibirá en la organización?
- ¿En qué áreas le gustaría especializarse y por qué?

Evaluación

Generalmente, los selectores eligen dos o tres candidatos para ocupar el puesto, quienes cumplen con la gran mayoría de las expectativas planteadas en el armado del perfil. La información sobre estos candidatos se obtiene mediante la observación de su currículum vitae y de las entrevistas mantenidas.

Estas dos o tres personas se entrevistan con uno o más directivos de la organización. Es fundamental realizar un contacto personal con la persona que será el superior del candidato a elegir.

Luego entre todas las personas con poder de decisión que evaluaron a los candidatos finales se elegirá a quien ocupará finalmente el puesto de trabajo.

El contrato laboral: cuestiones a considerar

Una vez que eres elegido para un puesto de trabajo y realizas los estudios de salud que te indiquen, llegará el momento de leer y firmar el contrato de trabajo. En el Capítulo 2 podrás releer sus características y elementos.

Algunas sugerencias para su lectura

- Ten en cuenta que figure la fecha en es firmado y el período por el cual te contratan.
- Deben figurar los datos del empleador (empresa, domicilio, CUIT/CUIL). Si en un futuro tienes algún problema es fundamental ubicar el lugar para el que trabajabas como modo que se haga responsable ante la justicia.
- El salario debe estar indicado en forma mensual.
- Es necesario que incluya las horas semanales a trabajar y el horario.
- También deberá estar señalado el lugar donde realizarás las tareas para las que te convocan.



Por Alberto Ruggieri

Decisión e incorporación

Apolinar Edgardo García afirma que todo postulante seleccionado para ocupar cargo debe ser instruido previamente acerca de la organización a la cual va a incorporarse, sus objetivos, así como todo lo atinente al régimen de remuneraciones y beneficios sociales de que gozará durante su permanencia en ella.

Seguimiento del nuevo empleado dentro de la organización

Los resultados obtenidos en diversas investigaciones indican que el primer encuentro y los primeros días en la organización son determinantes, ya que condicionan muchas de las conductas posteriores.

Los problemas que usualmente aparecen en la incorporación de personal nuevo son:

- Ú indiferencia de los compañeros;
- Ú los directivos dejan que la persona nueva "se las arregle" sin ninguna orientación;
- Ú aislamiento;
- Ú no está claro cuál será el lugar de la organización donde desempeñe la tarea (oficina, por ejemplo).

Algunos de los motivos para integrar a las personas a la organización:

- Ú permite que se conozca al nuevo miembro como persona con capacidades y valores y no sólo como un recurso más;
- Ú ayuda a que las personas nuevas en la organización se desenvuelvan en una situación de seguridad, que los conducirá a moverse en un clima de confianza;
- Ú favorece que la persona aumente su sentimiento de pertenencia a la institución y haga suyos los objetivos de ésta;
- Ú ayuda a disminuir los errores y a aumentar el rendimiento de la persona;
- Ú ayuda a que se desarrolle el trabajo y se solucionen los problemas de forma autónoma;
- Ú C^`fifq^ pr abp^ool iil+

A las personas nuevas les preocupa:

La tarea

- ° Descripción del trabajo
- ° Su área de intervención
- ° Horarios
- ° Metodología de trabajo
- ° Burocracia
- ° Legislación

La institución

° Cfilplcþ^ v s^ilobp

° Espacios, dependencias y servicios

° Materiales

° Planillas

° Documentos elaborados por diferentes equipos

° Libros técnicos

Los compañeros

° Presentar a la persona nueva sus compañeros de trabajo.

° Proporcionar oportunidades para hacer vida social con el grupo de compañeros.



Actividades

Para reflexionar sobre la búsqueda del primer empleo

1) Piensa en las personas a quienes les podrías enviar un currículum vitae.
2) Reconoce los lugares donde te gustaría trabajar y anótalos.
3) Relata la manera en que alguien que conozcas ha conseguido un empleo.
4) Enumera qué cuestiones en la búsqueda de empleo dependen de uno y cuáles del contexto.
5) Recopilando las conclusiones a las que arribes luego de estas reflexiones, elabora un informe.

Competencias requeridas hoy en las organizaciones

En estos tiempos de grandes y veloces cambios, los integrantes de las organizaciones necesitan tener capacidad de aprendizaje para asumir con flexibilidad y dinamismo los desafíos de la realidad actual. Algunas de las competencias de las personas que hoy se valoran en las organizaciones son:

Ú compromiso con la institución;

Ú iniciativa personal;

Ú aprender de la organización;

Ú voluntad para reaprender;

Ú tomar el error como una oportunidad de crecer;

Ú sentido de autocrítica;

Ú administración eficaz del tiempo;

Ú manifestar sus opiniones y desacuerdos;

- responsabilizarse por los problemas y capacidad de aportar soluciones;
- habilidad para el trabajo en equipo;
- comprender las expectativas y necesidades de un interlocutor;
- actualización permanentemente;
- responsabilidad;
- flexibilidad;
- adaptación rápida a los cambios; tener frente a ellos una actitud abierta y positiva;
- perspectiva multidisciplinaria;
- relaciones interpersonales positivas;
- capacidad para comunicarse eficazmente;
- sensibilidad ante la información recibida;
- capacidad para consensuar;
- tomar decisiones;
- gestionar hábilmente;
- capacidad para escuchar;
- conocer distintas culturas.

Aunque es imposible que un empleado resuelva con éxito todas las cuestiones planteadas, tal vez esta lista sirva para conocer con qué habilidades cuentan y cuáles les gustaría desarrollar.





Por Kino Brod

CAPACITACIÓN LABORAL

El acceso de todos a una educación de calidad es un aspecto fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades para el conjunto de la sociedad. Vivimos en la llamada "sociedad de la información" que se caracteriza por la enorme y diversa cantidad de datos de la que disponen gran parte de la población. Los medios de comunicación (televisión, radio, periódico, teléfono, correo electrónico, chat, entre otros) se han convertido en herramientas cotidianas de intercambio entre las personas. Basta con enviar un correo electrónico para comunicarse instantáneamente con individuos de países muy lejanos. Mediante Internet podemos acceder a conocimientos provenientes de distintas fuentes y en un volumen sin precedentes. Sin embargo, ésta no garantiza la llegada a todos de ese cúmulo de saberes. La entrega de *netbooks* en las escuelas secundarias públicas del país ha apuntado a que decrezcan las desigualdades existentes entre las posibilidades de acercamiento a la información de los distintos sectores sociales. Es un gran desafío para las instituciones educativas, en todos los niveles, desarrollar programas de enseñanza significativos que articulen sus propuestas con este contexto descripto, a la vez que brinden instrumentos necesarios para desenvolverse en la sociedad. Nos interesan particularmente los que debe brindar a los ciudadanos para que logren insertarse en el mercado de trabajo y desarrollar una trayectoria laboral.

La legislación argentina ha extendido la educación obligatoria al nivel secundario. Por un lado, se pretende que los alumnos finalicen dicho nivel habiendo cumplido la edad mínima de admisión al empleo (16 años de edad). Por otra parte, el objetivo es que la escuela aporte a los jóvenes una amplia formación que facilite su futura incorporación a un trabajo.



Por Sendra.

La capacitación es un aspecto fundamental para obtener un trabajo digno, pero también el ámbito laboral es un lugar de actualización en nuevos saberes y competencias. El trabajo, en sí mismo, posibilita que los trabajadores aprendan nuevas técnicas, conocimientos y actitudes. Esto se acentúa en la actualidad, dado que las organizaciones se encuentran inmersas en un proceso de continuo cambio. Los productos van innovándose y los procedimientos de trabajo se diversifican.

La capacitación laboral incluye dos tipos de acciones

- Capacitación "antes del trabajo" o "para el trabajo": se relaciona con espacios en los cuales los individuos adquieren conocimientos y habilidades que les posibilitan una salida laboral. Por ejemplo, la escuela secundaria técnica, los cursos de formación en oficios, los talleres protegidos" para personas discapacitadas, etcétera.
- Capacitación "en el trabajo": son los cursos de formación para los trabajadores de una organización, sea ésta una empresa, una cooperativa, un organismo del Estado o una entidad de beneficencia. Esta capacitación fortalece la empleabilidad del trabajador y favorece su situación en el mercado de empleo. Empleabilidad significa que el trabajador mantiene sus habilidades técnicas y ha actualizado sus conocimientos para obtener un nuevo empleo si perdiera el trabajo con el que cuenta o decidiera renunciar. A su vez, la capacitación le puede permitir incrementar sus ingresos, ascender posiciones dentro de una empresa, mejorar su situación laboral y personal.

Además, formarse en el trabajo significa, para los sectores en desventaja social, la posibilidad de crear, obtener y conservar el trabajo, con el fin de evitar ser excluidos del mercado laboral.

Capacitación en el trabajo

Los trabajadores deben contar con las habilidades que requiere el mercado laboral. Por ejemplo, es necesario cada vez más capacitarse en temas que les posibilitan a las personas trabajar con individuos de otros países o, incluso, trabajar en otros lugares del mundo. Las ofertas de empleo incluyen, en estos tiempos, propuestas de vivir y trabajar en el exterior del país.

La capacitación en el trabajo es parte de la educación de adultos que se vincula con su vida laboral. Es una actividad planificada que se efectúa en una organización o en algún ámbito externo a ésta, respondiendo a necesidades de formación. La capacitación tiene por objetivo provocar un cambio relacionado con el mejoramiento, la ampliación o la modificación en las actitudes, los conocimientos y/o las habilidades del personal. Muchos programas de capacitación tienen por objetivo instalar temas de preocupación, de debate y de observación en la organización, sin pretender lograr transformaciones significativas en el corto plazo.

Para toda actividad de capacitación debe estar definido el *porqué* (sus razones) y el *para qué* (el beneficio que se espera obtener).

Es una tendencia marcada en temas de capacitación el aprender a trabajar en equipo, armar redes de vinculación y construir espacios de consenso.

El aprendizaje y sus efectos

Según el psicólogo Gustavo Rymberg, el aprendizaje de algo nuevo produce inseguridad porque:

- Ú se trata de algo extraño;
- Ú las personas no se consideran preparadas para ello y se sienten sin capacidades;
- Ú no saben qué ha de venir;
- Ú siempre hay rumores sobre las dificultades.

Se puede contrarrestar esta inseguridad:

- Ú convirtiendo lo desconocido en conocido. Esto se logra relacionando los nuevos conceptos con los conocimientos que ya tienen los que se capacitan, brindando ejemplos sobre la vida cotidiana, haciendo participar a los que reciben los cursos;
- Ú incentivando a las personas a concentrarse en sus fortalezas;
- Ú desarrollando una motivación positiva.

El Licenciado en Ciencias de la Educación Ernesto Gore plantea que una actividad de capacitación se inserta en el equilibrio entre tres factores:

1. La convicción de que lo aprendido es posible y que el empleado puede aplicarlo.
2. La convicción de que lo aprendido sirve para algo.
3. El sentimiento de que ese "algo" que se puede lograr es valioso.

Actividades

Reúnanse en grupos. Cada grupo elegirá una empresa en que simularán estar trabajando. Cada integrante del grupo ocupará un rol dentro de la ésta (por ejemplo: director, responsable de publicidad, jefe de personal, empleado de mantenimiento, etc.). Dramaticen una reunión en la empresa donde deban llegar a un consenso sobre los cinco temas principales en que los empleados deberían capacitarse. Piensen propuestas que no solamente se relacionen con conocimientos espec²ýcos, sino también con cambios de actitudes o adquisición de destrezas.



Por Sean Kane.

Actividades

1) Piensen y compartan entre todos situaciones de aprendizaje en las que hayan sentido los efectos descriptos anteriormente. àC·mo los enfrentaron? àPudieron ýnalmente aprender?

2) Escuchen lo planteado por los compañeros y elaboren algunas recomendaciones para facilitar el aprendizaje.



Por Rob Colvin.

¿Cómo se manifiesta la necesidad de capacitación en la organización?

El especialista en capacitación Oscar Juan Blake distingue tres tipos de necesidades:

1) **Por discrepancia:** cuando una tarea o función está efectuándose insatisfactoriamente, esto es, cuando lo que se está obteniendo discrepa de lo que se quiere obtener.
2) **Por cambio:** cuando surge la necesidad de que una tarea sea modificada, y los conocimientos y habilidades existentes no habilitan para esta nueva forma de ejecución.
3) **Por incorporación:** cuando la organización requiere incorporar una tarea o función desconocida por las personas que deberán desempeñarla.

La capacitación debería realizarse de un modo participativo, comprometiendo a las partes (empleadores y empleados) en el plan que se vaya a llevar adelante. En organizaciones muy grandes, se pueden armar equipos de trabajo que representen a cada uno de los sectores y que sean portadores de las necesidades de capacitación que existen. Esto garantiza la aceptación por parte de los trabajadores de los planes de capacitación (Enrique Palladino y Leandro Palladino, 1998).

Ahora bien, difícilmente pueda obligarse a alguien a hacer un curso, cada empleado es responsable también por su capacitación.



Pereira, estudiante de ingeniería hidráulica, descubre que su pasantía puede estar llena de sorpresas.

Por Daniel Paz para *Página/12.*

Desarrollo de personal

En la capacitación se trabaja para mejorar las aptitudes para el puesto actual y en el desarrollo de nuevas capacidades a fin de preparar al empleado para puestos futuros. Las acciones de desarrollo tienen por finalidad contribuir a que los puestos a cubrir en la organización se ocupen a través de promociones o ascensos y que la gente pueda crecer hacia puestos de mayor complejidad y responsabilidad.

Pasantías: contratos no laborales

Las pasantías educativas se constituyen en una forma de lograr la articulación entre estudio y trabajo.

Pero ¿qué son las pasantías? Son una práctica formativa implementada en la escuela secundaria, generalmente en

los últimos años, para que los estudiantes puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos en la escuela. De esta manera, van adquiriendo experiencia para su futuro profesional y laboral.

El 7 de septiembre de 2011 se aprobó por decreto presidencial N° 1.374 el Régimen General de Pasantías para los estudiantes del nivel secundario de todo el país.

La reglamentación está destinada a que no se cometan abusos contra los pasantes, a quienes se les otorgan todas las garantías necesarias en cuanto a la pertinencia, calidad y seguridad en los ámbitos de trabajo.

En el decreto 1374/11, la pasantía es definida como "la extensión orgánica de la Educación Secundaria en cualesquiera de sus orientaciones y modalidades, a empresas e instituciones, de carácter público o privado, para la realización por parte de los alumnos, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo con la especialización que reciben, bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen y formando parte indivisible de la propuesta curricular, durante un lapso determinado".

El Régimen de Pasantías busca generar instancias de encuentro que permitan fortalecer los procesos formativos de los alumnos y faciliten la transición al mundo del trabajo y a los estudios superiores a través de la inclusión directa en el ámbito laboral determinado. Asimismo, pretende fomentar y afianzar valores relacionados con la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y el cumplimiento de normas.

Algunos otros objetivos son:

- Ú ofrecen, como complemento de la teoría, prácticas profesionales en el marco del campo ocupacional elegido;
- Ú permiten establecer contacto con las empresas u organismos vinculados con los estudios que llevan adelante los alumnos;
- Ú capacitan en el conocimiento de los valores, características, derechos y obligaciones existentes en todo vínculo laboral;
- Ú forman al adolescente en actitudes que le serán de utilidad para la futura inserción laboral;
- Ú contribuyen en la orientación vocacional para la correcta elección profesional.

Pero, ¿cómo se materializan las pasantías? Con la asistencia y participación de los alumnos en las actividades de las instituciones o empresas bajo una estricta regulación de los objetivos, condiciones generales, derechos y obligaciones de cada una de las partes así como los roles que deberán llevar adelante cada uno de ellos para lograr una adecuada implementación.

Todo estudiante que forme parte de este tipo de práctica debe tener en claro que:

- no se crea ningún otro vínculo para el pasante más que el existente entre él y la unidad educativa correspondiente, es decir que no se genera ninguna relación laboral con la institución o la empresa donde se realiza la práctica. Se trata de un contrato no laboral;
- la edad mínima para ingresar en cualquiera de las modalidades del sistema será de 16 años cumplidos al momento de iniciar la pasantía. Los menores de 18 años deberán contar con una autorización escrita de sus padres o representantes legales;
- las pasantías durarán un máximo de seis meses con un tope de veinte horas reloj por semana, y como mínimo durarán cien horas reloj. Podrán realizarse durante los últimos dos años de la formación y requerirán que el pasante mantenga su condición de alumno regular;
- la determinación de los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá alcanzar el alumno al término de su pasantía, como así también el instrumento de evaluación de la misma, las condiciones de ingreso y el régimen de asistencia y normas de comportamiento, corresponde a la jurisdicción educativa pudiendo ésta delegarla en las unidades educativas, debiendo en todos los casos corresponderse con los respectivos planes de estudios;
- la protección de que gozan los alumnos y tutores a través de los distintos seguros que los resguardan en las unidades educativas se extiende a las actividades que desempeñen los mismos en calidad de pasantes en los lugares de trabajo. Esto implica que tendrán los mismos beneficios que el resto del personal en cuanto a transporte, comedor y descanso, entre otros.

Actividades

“Reglas para que nadie aprenda nada”

1) Lean en grupos atentamente las siguientes “recetas” que presenta el capacitador Ernesto Gore en su libro *La educación en la empresa*, para lo que él denomina “dejar el mundo quieto”, es decir, para no aprender nada. Tengan en cuenta que van dirigidas a personas que trabajan en una empresa. En algunos de los enunciados se reýere a individuos que ocupan puestos jerárquicos.
2) Busquen las palabras que no comprendan en el diccionario.
3) Anoten las opiniones de los distintos integrantes sobre lo leído.
4) Discutan en grupos y propongan reglas diferentes que faciliten el proceso de aprendizaje de las personas.
5) Escriban en aýches las reglas elaboradas. Luego pres®ntenlas oralmente, fundamentando la importancia de cada una.

Reglas para que nadie aprenda nada:

1. Convénzase de que usted sabe de antemano lo que le van a decir.
2. Cuando le hablen piense en otra cosa.
3. Diga cosas distintas a las que cree y piensa.
4. No cambie de idea, no dé el brazo a torcer.
5. Mantenga los errores ocultos.
6. Dígale a su jefe que todo anda bien y a su gente que todo anda mal.
7. Busque a un culpable.
8. Cuando una cosa sea grave, no la ponga en discusión.
9. Trate de que la gente tenga la información lo más segmentada posible. Así evitará que pululen opiniones o puntos de vista.
10. Cuando haya que dar una noticia desagradable, lance primero el rumor para facilitar las cosas.
11. Divida para reinar.
12. Asegúrese que la responsabilidad sea siempre de otros.
13. Elija ser conducido, la responsabilidad es del que manda.
14. Cuando algo ande mal, trate de que cambien los otros.
15. Castigue los errores más vigorosamente de lo que premia los logros.
16. Sea complaciente con sus jefes y desconsiderado con sus empleados.
17. Tenga siempre consideración por la gente incompetente, nunca por la obstinada.
18. Espere instrucciones, sobre todo en emergencias.
19. Asegúrese de que las recompensas sean externas a la tarea.
20. Busque todo el tiempo la aprobación de los demás.
21. Relativice los logros de su gente para que no pidan aumento.
22. Recuerde: algo es problema suyo solamente si puede ser culpado por él.
23. Dé los objetivos y las conclusiones de las reuniones por sobreentendido.
24. Busque el camino seguro.
25. Nada es grave mientras usted pueda controlarlo.
26. No se sorprenda nunca por nada.
27. No convenza, abrume.
28. Comunique las malas noticias de tal forma que parezcan buenas.
29. No tome posición en asuntos controvertidos.
30. Defienda su posición sin indagar el punto de vista de los otros.
31. Nunca trate de explicitar lo que le parece sobreentendido.



Actividades

Lee el texto de la página siguiente y responde:

1) ¿Qué características debe tener un líder en la actualidad según los empleados?
2) ¿Qué características debe tener un líder en la actualidad según las empresas?
3) ¿Cómo debería ser hoy la vinculación entre el líder y los empleados a su cargo según lo planteado en el texto?
4) ¿Qué diferencias establece Maxwell entre un jefe y un líder?
5) Teniendo en cuenta las aýrmaciones que aparecen en el art²culo, àen qu® consiste el trabajo en equipo?
6) Averigua el signiýcado de los siguientes conceptos que se incluyen en el art²culo: ser mentor (*mentoring*), entrenamiento ejecutivo (*coaching*), Generación Y, líder democrático y actor (actor social). Escribe las deýniciones y piensa un ejemplo para cada uno.
7) Elabore un texto que resuma el tema utilizando como título inspirador la frase de Bourdieu: “La palabra crea mundos”.

"Los jefes del siglo XXI. Lo que ellos quieren de un líder" (adaptación)

Por Francisco Jueguen, *La Nación* (Sección empleos) Domingo 18 de septiembre de 2011

"¿Cuál es su filosofía sobre el liderazgo?", preguntó el presidente mientras servía una taza de té a su joven y sorprendido interlocutor. "¿Cómo inspira a su equipo para que ofrezca el máximo?", completó mientras el sol inundaba su despacho.

"Dando el ejemplo. Siempre intento liderar con el ejemplo", respondió ese día de 1995 François Pienaar, capitán de los *Springboks* (un equipo de rugbiers sudafricanos). "Es exactamente así", aprobó Nelson Mandela, líder del Congreso Nacional Africano (ANC, por las siglas en inglés) transformado ya en primer mandatario de Sudáfrica. Y mirando al rubio rugbier pensó en voz alta: "Pero, ¿cómo hacer para que sean mejores de lo que creen que son? La inspiración, tal vez. Necesitamos inspiración para superar nuestras expectativas".

La escena real relatada en el famoso libro de John Carlin *El factor humano* y trasladada al cine a través de la mirada cinematográfica de Clint Eastwood en la película *Invictus* invita a reflexionar sobre qué cualidades exigen trabajadores y empresas a sus líderes.

Un sondeo informal en *Twitter* (@LNempleos y @LNeconomía) y *Facebook* en el que se preguntó por tres características esenciales para los jefes de hoy arrojó como resultado dos exigencias casi mayoritarias: ejemplo e inspiración.

Aprender, enseñar, ser ejemplo, generosidad y *mentoring* (ser mentor) son condiciones que aparecieron con asiduidad en las respuestas de unas veinticinco personas. Entusiasmo, espíritu, motivación e inspiración completaron el cuadro. También surgieron otras competencias que los empleados valoran ligadas, sobre todo, a la comunicación ("que sepa escuchar"), el trabajo en equipo ("que genere un buen clima") y algunas cualidades personales como la integridad, honestidad o humildad.

"El liderazgo cambió con las nuevas generaciones", afirma Nicolás Fernández Löbbe, socio de la consultora Biset + Fernández Löbbe y entrenador del seleccionado argentino de rugby. "Antes el líder entraba a un lugar y no volaba una mosca. Hoy hay mucha más comprensión, flexibilidad y se exige un ida y vuelta permanente a la hora de escuchar los reclamos", agrega.

"Actualmente hay que conocer más a la persona y, en ese sentido, la función del líder es pensar cómo llegar a cada uno para saber qué quiere, valora e inspira. Con ese conocimiento, se empieza a buscar diferentes maneras de incentivarlos", explica Fernández Löbbe.

Es difícil encontrar líderes. En cambio, sí se multiplican los jefes. ¿Qué explica la diferencia? En su libro *Elementos esenciales del liderazgo*, John C. Maxwell, experto en el tema y fundador de Equip, describe: "El jefe da órdenes a sus trabajadores; el líder los adiestra. El jefe depende de su autoridad; el líder, de su buena voluntad; el jefe inspira miedo; el líder, entusiasmo; el jefe dice 'yo'; el líder, 'nosotros'; el jefe se ocupa de la culpa de la falla; el líder se ocupa de la falla".

Ese contraste ya conoce de arrepentidos. "Durante muchos años fui un líder de estilo autoritario", admite Juan Carlos Rabbat, rector de la Universidad Empresarial Siglo 21 y vicejefe de Gabinete en el gobierno de la Alianza. "Esto hizo que no pudiera formar equipos ni aprender a delegar, ya que ese estilo se basa en el control y la desconfianza", dice.

Inspirado en el *coaching* (entrenamiento ejecutivo), Rabbat afirma que cambió su forma de liderar y gracias a eso aprendió a delegar tareas y a confiar en sus empleados. Esto derivó en la creación de un equipo de trabajo que juzga mucho más formado que él mismo. "Nadie obtiene buenos resultados jugando solo", concluye.

"La palabra crea mundos", cita Rabbat al estructuralista francés Pierre Bourdieu, y agrega: "El líder es el encargado de llevar la visión, el sueño y de crear la motivación para hacer realidad lo que todavía no existe".

Un jefe debe ser hoy, además de un psicoanalista en potencia, un árbitro justo y un buen gerente de Recursos Humanos. "El empleado quiere un líder que lo escuche", estima Andrea Grobocopatel, vicepresidenta de Los Grobo y directora del Centro de Liderazgo y Organizaciones en Crecimiento de la Universidad Católica Argentina (UCA). "Buscan coherencia en el mensaje, equidad en el trato, comunicación clara y retribución, no sólo monetaria, por sus tareas", añade. La especialista dice también que, sobre todo en las PYMES, se exige precisión en los roles y en los objetivos.

Según Laura Genoni, coordinadora de desarrollo y capacitación de Alejandra Salinas & Asociados, hace dos décadas los especialistas sólo ponían el foco en las competencias técnicas o la experiencia que una persona pudiera demostrar. “Hoy por hoy, el cambio más significativo acerca de lo que se espera de un líder en una organización es que se busca que sepa armonizar equipos, que tenga inteligencia emocional, que pueda dirimir conflictos y solucionarlos, y que sea flexible e innovador para manejar personas y equipos.”

El arribo de la *Generación Y* es otra de las causas del cambio de paradigma en el liderazgo. “El mundo laboral cambió. Las nuevas generaciones desafían a las estructuras verticales y rígidas”, estima Diego Kirschenbaum, director de la consultora Capital Humano. “Adquieren más poder y autonomía los grupos de trabajo, mediante el reemplazo de equipos de competencia por otros de colaboración”, sostiene. “El *líder democrático* toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo”, agrega. En ese sentido, según el experto, se trata de un líder cada vez más humano y menos omnipotente.

Lo que piden las firmas

Las empresas también cambiaron el perfil de líderes que buscan. Laura Gaidulewicz, del Centro de Liderazgo y Organizaciones en Crecimiento de la UCA, explica que la globalización delegó nuevas responsabilidades, por lo que se exige mirar a todos los actores de la sociedad –empresarios, proveedores, accionistas, entre otros–, teniendo en cuenta no sólo el plano económico, sino el social y el medioambiental.

“Quienes tomaron las decisiones durante la crisis de 2008 tenían una mirada sesgada y orientada al beneficio financiero”, explica Gaidulewicz. “Por eso surgieron nuevas formas de liderazgo, no sólo en lo técnico sino en lo ético. Ganó lugar la transparencia y la rendición de cuentas, ya que el líder no es sólo responsable de lo que pasa con los accionistas, sino en relación con todos los niveles.”

Rabbat cree que un verdadero líder tiene que cumplir, por lo menos, con tres características esenciales en la empresa. Primero, ser un líder. “Se trata de una posición que no te da el cargo, sino tu equipo”, estima el académico.

En segundo lugar, dice que debe pensar en paralelo y no en serie, lo que se traduce como “la capacidad de resolver muchos problemas en forma simultánea.”Por último, es preciso que tenga capacidad estratégica para aprender a priorizar y adaptar la estrategia según el contexto”.





"Demanda laboral en Argentina: Profesiones más demandadas y descalces entre oferta y demanda laboral"

Por Luciano Crisafulli, María Luz Vera, Gabriela Galassi

(Fragmento del informe elaborado por el Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (IERAL) que depende de la Fundación Mediterránea, Julio de 2011)

¿Qué opinan los empresarios sobre la situación del empleo? Resultados de un relevamiento en pequeñas y medianas empresas (PyMEs) industriales

Los datos duros sobre empleo sugieren una pregunta clave: ¿cuál es la causa detrás de la existencia de demanda laboral insatisfecha? La coexistencia de una demanda laboral insatisfecha con un número no despreciable de desocupados en el país resulta paradójica. Para arrojar luz sobre esta cuestión, se realizó una serie de entrevistas a empresarios de PyMEs industriales radicados en el interior de las provincias de Buenos Aires y Córdoba. A continuación se resumen las opiniones manifestadas por los mismos.

Uno de los principales tópicos aludidos por los empresarios es la falta de cultura del trabajo y del esfuerzo entre los jóvenes, particularmente, los operarios de planta. Este punto fue aludido por la mayoría de las PyMEs entrevistadas (83%). Los empresarios puntualizaron que es usual que los nuevos empleados de entre 18 y 26 años no cumplan con sus respectivos horarios de trabajo ni con las tareas pre-estipuladas. Los empresarios también mencionan el hecho de que los jóvenes no se identifican con su trabajo ni con la empresa, que no tienen sentido de la pertenencia y que en algunos casos ni siquiera demuestran verdadero interés en mantener la fuente laboral.

La falta de cultura del trabajo hace que, para la parte operativa, las empresas busquen trabajo por referencias (recomendaciones), quedando en un plano secundario el nivel de formación en la decisión sobre contratación. En consecuencia, las unidades productivas deben involucrarse en políticas internas de capacitación, asumiendo los costos de la formación de la mano de obra.

La existencia de un millón de jóvenes entre 14 y 24 años en el país que no estudian ni buscan trabajo es una clara evidencia de esta pérdida del valor del trabajo y el esfuerzo. Sin embargo, cabe mencionar que, según algunos empresarios, "la falta de responsabilidad y los incumplimientos (ausencias) no es exclusivo de los jóvenes".

Al momento de explicar las causas de este problema en cuanto a la poca voluntad para el trabajo, la mayoría de los empresarios mencionan a los subsidios y planes sociales y la última crisis.

Otro tópico relacionado con la insatisfacción de la demanda de trabajo consiste en las debilidades del sistema educativo formal (que serán tratadas en la siguiente sección). Si bien los empresarios señalan la importancia del resurgir de las escuelas técnicas medias, acusan asimismo que la formación en las mismas no se condice con los requerimientos actuales del sector productivo. Así, se menciona que los contenidos en dichas escuelas no se actualizan y que hay una baja calificación de la gente para el uso de nuevas máquinas, es decir, con orientación hacia la automatización. Los entrevistados reconocieron que la educación terciaria y universitaria presenta resultados más satisfactorios en términos de las capacidades impartidas.

En cuanto al perfil ocupacional más difícil de encontrar, los empresarios mencionan que cuesta conseguir operarios básicos de planta y con permanencia. Tampoco se consigue mano de obra con calificación técnica disponible: "Escasean ingenieros, técnicos y trabajadores de oficio, pocos operarios básicos responsables con ganas de trabajar". "No hay disponibilidad de perfiles con capacitación técnica o con orientación a la automatización". Otros opinan que "hay jóvenes con secundario completo con intenciones de insertarse en el mercado laboral pero con experiencia en comercio" y que "hay abogados y contadores pero no ingenieros".

Por otra parte, las PyMEs del interior enfrentan un obstáculo adicional al momento de conseguir mano de obra capacitada, relativo a la emigración de los jóvenes hacia las grandes urbes en busca de la mejor calidad de vida que otorga una mayor infraestructura en servicios de todo tipo (educación, entretenimiento, etc.). Esto deriva en que, a menudo, las empresas del interior deben relajar los requisitos solicitados en cuanto a nivel educativo.

A fin de dar respuesta al déficit laboral que enfrentan las empresas, una estrategia difundida es la capacitación interna. Aquéllas unidades productivas de mayor tamaño (medias y grandes), pueden acceder a la implementación de algún mecanismo de pasantías laborales para jóvenes recientemente

egresados de escuelas medias técnicas obteniendo, en palabras de los entrevistados, “resultados muy positivos”. Incluso, algunas empresas también se embarcan en acuerdos con las escuelas técnicas de modo tal de entrar en conocimiento acerca de los mejores alumnos.

¿Qué se puede hacer?: el rol del sistema educativo formal y la oferta de capacitación

El hecho de que, a pesar de que la demanda laboral se ha mantenido elevada durante varios años, no se haya podido perforar el piso de 7% de desempleo (alrededor de 1 millón y medio de desempleados al primer trimestre de 2011), da cuenta de la existencia de desequilibrios en el mercado laboral. ¿A qué podrían deberse estos desequilibrios?

Un factor clave detrás de los desfasajes es el sistema educativo, que debe ser el nexo entre las necesidades de recursos humanos por parte de los distintos sectores productivos, y la formación de la oferta laboral. Varios factores dan cuenta de las fallas en este rol de la educación:

- La educaci·n media plantea serias dificultades respecto a su rol en la preparaci·n de los alumnos para el mercado laboral, estando enfocada en los jóvenes que ingresan a la Universidad.
- Existen esfuerzos incipientes por revivir las escuelas medias t®cnicas, que proveen una preparaci·n más específica para insertarse en el mercado laboral, luego de su debilitamiento a finales del siglo XX. La proporción de egresados en escuelas técnicas es inferior al 20% del total de egresados de nivel medio, según datos del Censo Nacional de Alumnos del Último Año de Educación Técnico Profesional de Nivel Secundario (CENUAETP) de 2009 y el Anuario de DINIECE del mismo año.
- Se ha observado una profundizaci·n de los problemas de cobertura, eficiencia interna y calidad de la educación secundaria en general. Los resultados de pruebas estandarizadas internacionales del operativo PISA de la OCDE permiten identificar un importante deterioro en la calidad educativa. En la comparación internacional, el país ocupa uno de los últimos puestos del ranking en todas las áreas, por debajo de Chile e incluso de Brasil en lo que respecta a capacidades de lectura.
- La mayor parte de los alumnos universitarios est§ concentrada en ciencias sociales y humanidades (cerca del 60%). Los estudiantes de ciencias aplicadas, dentro de las cuales están las ingenierías, tienen en cambio una participación próxima a un cuarto del total. El peso de las ingenierías en la matrícula universitaria es ínfimo (5,7%). Esto contrasta con los perfiles profesionales más buscados que, como ya fuera indicado, son los de producción e ingeniería. Entre las principales causas, cabe mencionarse la insuficiente calidad de la enseñanza media en matemática y la falta de previsibilidad en el horizonte macroeconómico del país que no da señales claras para la elección de la carrera.

Por fuera del sistema educativo formal, las estrategias de capacitación laboral suelen emplearse para adaptar la oferta de mano de obra a los requerimientos por parte de la demanda. En el mundo en general y en América Latina en particular han proliferado sistemas de capacitación que corren en paralelo al sistema educativo. Sostenidos en conjunto por el Estado y el sector privado, dichos sistemas ofrecen la opción de preparar para el trabajo a aquéllos jóvenes que no desean continuar con sus estudios. Esto es importante cuando existen grandes grupos poblacionales que abandonan el sistema educativo tempranamente y son de difícil escolarización. Argentina no es la excepción, ya que existe cerca de un millón de jóvenes entre 14 y 24 años que no estudian ni buscan trabajar.

De hecho, existe en el país una oferta de formación laboral por fuera del sistema educativo formal, en manos tanto del Sector Público, como de organizaciones no gubernamentales y agrupaciones empresarias. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación ofrece una batería de planes de capacitación de diverso alcance. Además, otros organismos como la Secretaría de Pequeñas y Medianas Empresas (SEPyME) facilitan herramientas de capacitación a las PyME. Muchas ONG tienen ofertas propias focalizadas en grupos de alta vulnerabilidad social. A esto se suman el Ministerio de Desarrollo de la Nación y los diversos gobiernos locales.

Sin embargo, la falta de organización y la atomización de la oferta de capacitación ha derivado en que su empleo, a fin de vincular la oferta y la demanda laboral, no haya sido completamente eficiente. La organización de los esfuerzos existentes podría derivar en una mejora sustancial de su eficacia tanto en términos de eficiencia productiva (adaptar la oferta de trabajo a la demanda laboral) como de equidad e inclusión social (disminuir el número de excluidos, principalmente entre los jóvenes, debido a la falta de una inserción en los mecanismos tradicionales de inclusión social, que son el sistema educativo y el mercado laboral).

Actividades

Después de leer el informe sobre la “Demanda laboral en la Argentina” les proponemos debatir a partir de estas preguntas:

1) àC·mo deýnir²an ustedes la ñcultura del trabajoò?
2) ¿Qué piensan sobre la mirada que tienen los empresarios sobre los jóvenes y el trabajo? ¿Cómo se podría revertir dicha opinión?
3) Teniendo en cuenta que la Ley establece que la edad mínima para comenzar a trabajar es la de los 16 años. ¿Por qué piensan que hay jóvenes entre 16 y 24 años que no estudian ni buscan trabajo en la Argentina?
4) ¿De qué manera se podría favorecer que los jóvenes se sientan pertenecientes a las organizaciones donde trabajan?
5) àCoinciden en la aýrmaci·n que se hace en el art²culo sobre la asignaci·n de programas sociales y subsidios como parte de las causas por las cuales los jóvenes no se interesan por el trabajo?
6) ¿Qué opinan sobre las falencias del sistema educativo secundario que menciona el artículo? Si coinciden con algunos de los planteos, elaboren propuestas de solución para dichos problemas.
7) ¿Cuáles son los motivos de la migración de jóvenes a las grandes urbes en nuestro país? ¿Qué sucede en las industrias en el interior debido a dicha migración?
8) ¿Qué ocurre con la inscripción a las distintas carreras universitarias en la Argentina y con la necesidad de determinados peryles profesionales en el sistema productivo? àQu® propuestas de solución se les ocurren?

Investiguen sobre los resultados exactos obtenidos por Argentina en las pruebas del operativo PISA de la OCDE que menciona el artículo. ¿Qué opinión se brindó desde el Ministerio de Educación de la Nación frente a dichos resultados?

àQu® funciones cumple la capacitaci·n para el trabajo y en el trabajo ante las diýcultades esbozadas en el artículo?

BIBLIOGRAFÍA

- Ader, J. J. y otros, *Organizaciones*, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1991
- Aguilar, María José (comp.), *Voluntariado y acción comunitaria*, Espacio, Buenos Aires, 1992
- Almeida, Rufino; Rodríguez, Romina; Romano, Darío y Contreras, Juan Cruz, *Seminario de formación de formadores en organización del trabajo autogestionado*. Centro de Estudios para la Nueva Argentina, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Proyecto "Trabajadores del bicentenario", Buenos Aires, 2010
- Aquino, Jorge A. y otros, *Recursos Humanos*, Editorial Macchi, Buenos Aires, 1996
- Aylwin de Barros, N. y otros, *Un enfoque operativo de la metodología del Trabajo Social*, Hvmanitas, Buenos Aires, 1982
- *Calvez, Jean Y., "Trabajo y ciudadanía", en Anales de la educación común*, Tercer siglo, año 2, número 5, Educación y trabajo, Diciembre de 2006
- Camps, Sibila, "Regulan las pasantías para los alumnos secundarios", en Diario *Clarín*, 20 de septiembre de 2011
- Cross, Cecilia, "Trabajo, ciudadanía y educación en la Argentina contemporánea: impactos y resistencias de los líderes y referentes de las organizaciones de trabajadores desocupados frente al circuito de reproducción de la desigualdad", Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET), 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2005
- Constitución de la Nación Argentina, 1994
- De Ansorena Cao, Alvaro, *15 pasos para la selección de personal con éxito. Método e instrumentos*, Paidós Empresa, Madrid, 1996
- Eggers-Brass, Teresa, *Educación Cívica IV. Formación Ética y Ciudadana*, Maipue, Buenos Aires, 1999
- Eggers-Brass, Teresa, *Historia Argentina*, Maipue, Buenos Aires, 1996
- Eggers-Brass, Teresa; Gambuzzi, Martín; Lardiés, Natalia, *Manual de Ciencias Sociales,* Maipue, Buenos Aires, 2004
- Encuadre y Estrategias, Selección y Capacitación de Recursos Humanos, *Manual de capacitación* de la Jornada "Directivas en Selección de Personal", docente: Lic. Gustavo Rymberg, Buenos Aires, 1998
- Encuadre y Estrategias, Selección y Capacitación de Recursos Humanos, *Manual de capacitación* de la Jornada "Formación de formadores. El capacitador de personal", docente: Lic. Gustavo Rymberg, Buenos Aires, 1998
- Filmus, Daniel y Rivera Pizarro, Jorge, *Acuerdo educativo en el día mundial contra el trabajo infantil*, UNICEF, Oficina Argentina y Ministerio de Educación de la Nación Argentina, Buenos Aires, 2003
- Galín, Pedro, *Asalariados, precarización y condiciones de trabajo*, y Gazzotti, Alejandro M., *La inserción precaria al mercado de trabajo*, IV Reunión Grupo CLACSO Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Buenos Aires, 1986

- García, Apolinar E., *Tecnologías de Gestión. Administración de Recursos Humanos*, Sainte Claire, Buenos Aires, 1998
- Gento Palacios, Samuel, *Instituciones educativas para la calidad total*, Editorial Muralla, Madrid, 1998
- Gore, Ernesto, *La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos*, Granica, Barcelona, 1996
- Horejs, Irene, *Formulación y gestión de microproyectos de desarrollo*, CEDEPO. Editorial Hvmanitas, Buenos Aires, 1991
- Jelín, Elizabeth, *Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada*, CEDES, Buenos Aires, 1986
- Klenner , Arno y Razeto, Luis, *Manual del taller autogestionado*, Ediciones Sur, 1989
- Larocca, Héctor A. y otros, *Qué es administración*, Macchi, Buenos Aires, 1998
- *Sin patrón. Fábricas y empresas recuperadas por sus trabajadores. Una historia, una guía*, lavaca, Buenos Aires, 2004
- Lozada, Juliana M., *Procesos de unidad y fragmentación en la clase trabajadora: el caso del servicio doméstico*, III Congreso Argentino de Antropología Social, Escuela de Antropología de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario, 1990
- Ministerio de Educación de la Nación, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Organización Internacional del Trabajo y Dirección Nacional de Políticas socioeducativas, *Pensar el trabajo decente en las escuelas*, Buenos Aires, 2011
- *MU. el periódico de lavaca*, Septiembre 2011, año 5, número 48, 2011
- Nasroulah, Daniel, "Otras formas de trabajo: labores benévolas, amateurs, religiosas y familiares", en Revista *Nuestra Farmacia*, nro. 41, Órgano de difusión oficial de la Federación Argentina de Cámaras de Farmacias, 2005
- Oficina de Asesoría Cooperativa. División de Cooperativas Misión de AID, Ecuador, *Manual para instructores de cooperativismo*, Centro Regional de Ayuda Técnica, México - Buenos Aires, 1974
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo infantil – Material didáctico para profesores, educadores y sus organizaciones*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), Ginebra, 1999
- Palladino, E y L: *Administración organizacional,* Espacio, Buenos Aires, 1998
- Programa de Jóvenes Profesionales. Empresa Techint, *Carpeta de Módulos*, Dirección de Personal, 1997
- Quino, *Todo Mafalda*, La Flor, 6 a. Edición, Buenos Aires, 1995
- Richino, Susana V., *Selección de personal*, Paidós, Buenos Aires, 1996
- Roca, Emilia, "Flexibilización laboral. Una flexibilización forzada", Basualdo, Eduardo M., "Cuando la inversión consolida el desempleo" y Lozano, Claudio, "Salarios bajos", *Señales*, Nro. 4, Buenos Aires, 1990
- Salazar, Pedro, "Los niños de la calle", en Revista *Trabajo Social*, Año 5, Nro. 18, Escuela Nacional de Trabajo Social, Universidad Autónoma de México, México D.F., Julio-Septiembre 1997
- Senge, Peter M, *La quinta disciplina*, Gardini, Carolos (traductor), Granica, 2da. Edición, Buenos Aires, 1992

- Ulrich, Dave, *Recursos Humanos Champions*, Editorial Granica, Buenos Aires, 1997
- Velarte, Liliana, *Hacia el reposicionamiento del Desarrollo Profesional*, Universidad de Palermo, coordinación: Lic. Beatriz Checchia, Buenos Aires, 1997
- Decreto 1374/2011 sobre pasantías, 2011
- Ley de Contrato de Trabajo 20744,1974. 1976 (y sus modificaciones)
- Ley de Educación Nacional 26206, 2006
- Ley de Educación Técnico Profesional 26058, 2005
- Ley de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente 26390, 2008
- Ley Nacional de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes 26061, 2005
- Ley de Riesgos del Trabajo 24557, 1995
- Ley de Vales y Canastas Alimentos 26341, 2007

- www.afip.gov.ar
- www.educ.ar
- www.encuentro.gov.ar
- www.ilo.org (Organización Internacional del Trabajo)
- www.infoleg.gov.ar
- www.desarrollosocial.gov.ar (Ministerio de Desarrollo Social de la Nación Argentina)
- www.me.gov.ar (Ministerio de Educación de la Nación Argentina)
- www.rock.com.ar
- www.trabajo.gov.ar (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina)