

ORIENTACION DE LOS CONTEXTOS LABORALES

AÑO: 5° 6ta

ESCUELA: DOMINGO SILVA

PROFESORA: MARIA D. PAIDUJ

¿Qué es el trabajo?



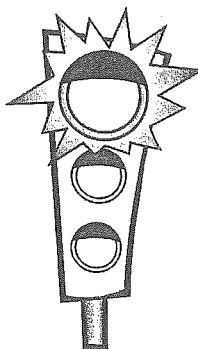
ACTIVIDAD

Agrúpanse y debatan con sus compañeros qué significa "trabajo".

.....

.....

.....

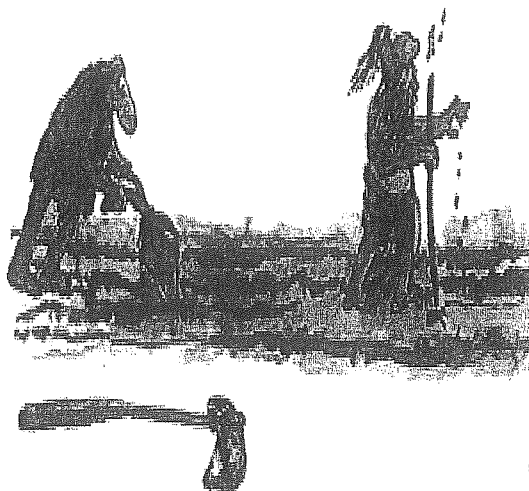


HACIA UNA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO

El trabajo es una de las capacidades específicas y propias del ser humano que ha ido desarrollando en función de su estructura biológica y de su historia cultural. Está orientado a la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social.

A partir del trabajo el ser humano enfrentó su indefensión ante la naturaleza, utilizando los recursos que ella le proporciona para satisfacer sus necesidades y deseos. Es una de las actividades más importantes en la vida del ser humano; a través de la cual no solo ha podido subsistir, sosteniéndose a sí mismo y a su familia sino también se ha realizado como persona dando sentido a su existencia.

Para realizarlo se requiere de capacidades físicas, de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y de las cognitivas.



Trabajando el ser humano se integra y es útil a la sociedad y trasciende, pues sus obras perduran en el tiempo luego de la muerte biológica y pueden llegar a desplazarse físicamente en el espacio mucho más allá del medio local y de las fronteras nacionales.

ACTIVIDAD

- a) Lean atentamente el texto.
- b) Subrayen las ideas principales.
- c) Realicen una síntesis del mismo.

.....

.....

.....

.....

.....

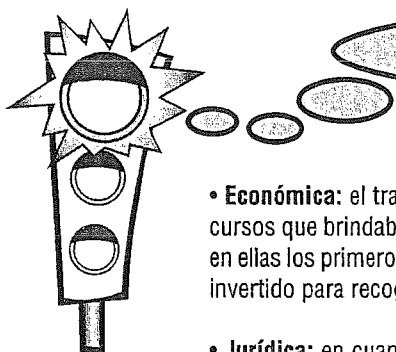
.....

.....

.....

.....

.....



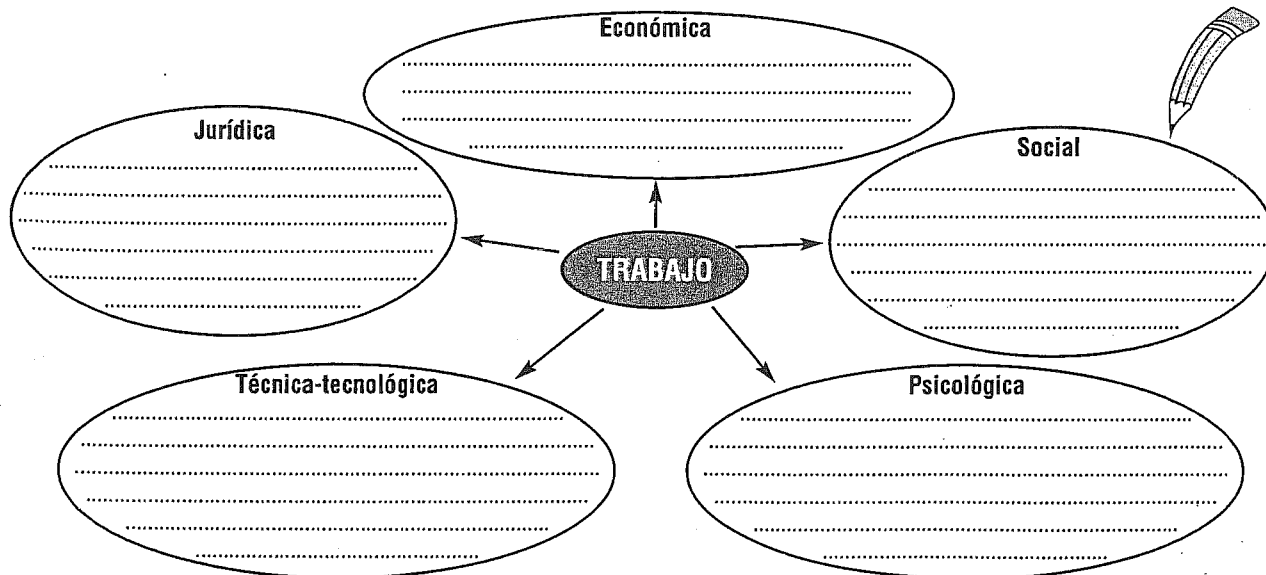
El trabajo posee dimensiones tales como...

- **Económica:** el trabajo es un factor de producción. En las sociedades primitivas la obtención de los recursos que brindaba la naturaleza para satisfacer las distintas necesidades ya implicaba trabajo. Aparecen en ellas los primeros intentos de solucionar problemas de rendimientos (frutos recogidos) y costos (tiempo invertido para recogerlos) así como también la distribución y división de tareas según capacidades.
- **Jurídica:** en cuanto el trabajo es una actividad humana normatizada con reconocimientos de deberes, derechos y sanciones. El reconocimiento de la dignidad del trabajo es uno de los hechos más significativos del desarrollo histórico. En la Antigüedad dominaba una concepción desmoralizante del trabajo, considerado propio sólo de esclavos. Progresivamente, el derecho fue sentando un orden de regulaciones más justas para el trabajo, expandiéndose aún más en el siglo XX.
- **Técnica-tecnológica:** el trabajo involucra operaciones definidas y coordinadas mediante las cuales se logra el producto esperado. Éstas han ido evolucionando desde esquemas básicos de acción (golpear, sacudir, frotar) a procedimientos complejos, mecanizados y automatizados. Para realizar las operaciones más rápida y eficientemente se emplean herramientas, instrumentos y máquinas.
- **Social:** el trabajo es un medio de convivencia, solidaridad e interacción entre los hombres. En dicha actividad el ser humano encuentra seguridad reconocimiento, respuesta afectiva, así como el medio legítimo de ascenso y progreso social. Toda sociedad que aspire a expandirse debe dignificar y racionalizar la labor humana.
- **Psicológica:** a partir del trabajo el ser humano expresa sus capacidades, realiza un proyecto de vida. En él las personas encuentran vínculos afectivos contribuyendo a su equilibrio, salud mental y a la realización personal.

Fuente: Orientación Vocacional
Metodología de la decisión correcta
Ariel Bianchi. Ed. Troquel

ACTIVIDAD

Sinteticen en el siguiente esquema las dimensiones del trabajo, anotando algunas palabras claves de las mismas.



EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

El trabajo, tal como hoy lo conocemos, no es un hecho natural; tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia, ha variado a través del tiempo en su valoración y por parte de las distintas culturas.

PREHISTORIA (aparición del hombre hasta la invención de la escritura (-3000 a. C.))

En las sociedades primitivas no se podía distinguir fácilmente el trabajo de las demás actividades humanas. En esta etapa los hombres se agrupaban en tribus, cazaban, pescaban o recolectaban frutos para garantizar su subsistencia. Para ello ya realizaban "una división social del trabajo" dado que se repartían las tareas entre sus miembros.

Posteriormente dejaron de ser nómades y se hicieron sedentarios, asentándose en zonas aptas para el cultivo y la cría de animales. Las buenas cosechas y el almacenamiento de los alimentos no solo permitieron más tiempo libre para el desarrollo de otras actividades como la alfarería, herrería, orfebrería sino la generación de excedentes económicos (parte de la producción que no se utilizaba) que se debían administrar.

EDAD MODERNA (siglo XV-XVIII)

La esclavitud continúa en la edad moderna. Los europeos y americanos emplearon el trabajo de esclavos a los que transportaban desde África en condiciones inhumanas para trabajar sus plantaciones.

EDAD ANTIGUA (3500 a. C. hasta el 476 d. C.)

Cuando las poblaciones de agricultores crecieron, las aldeas se convirtieron en localidades urbanas y finalmente en ciudades. Para organizar las comunidades se formaron jerarquías y éstas llevaron al gobierno de los reyes. Estos concentraban el poder, administraban los bienes, proveían justicia, apartándose del trabajo manual que era llevado a cabo por otros hombres: los esclavos. Así surge un proceso en el cual el poder, la riqueza y el conocimiento se distribuyeron desigualmente en los miembros de la comunidad.

LOS GRIEGOS

Para esta civilización, el trabajo era considerado como un hecho altamente desvalorizado porque consideraban que limitaba la libertad individual. Para el griego el trabajo estaba reservado a los esclavos que debían cumplir una función productiva. Hablar de esclavo no suponía un sujeto pensante sino una cosa.

LOS ROMANOS

La economía romana, como su sociedad, dependían del trabajo de esclavos, que eran fundamentales en los latifundios, minas e industrias. Los esclavos eran propiedad absoluta de su dueño, carecían de personalidad jurídica, de propiedad y hasta de familia propia. El rico podía dedicar su vida al ocio, su trabajo se limitaba a dar las órdenes oportunas a sus esclavos. El derecho y la autoridad que el señor ejercía sobre sus siervos se fundamentaban en la idea de que la esclavitud se origina en la guerra, donde el vencedor tiene el derecho a disponer de la vida del vencido, matarlo o perdonarle la vida y convertirlo en su esclavo. Estos se compraban, vendían o arrendaban a terceros a través de contratos de arrendamiento que sentaron las bases jurídicas laborales.

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (finales del siglo XVIII- XIX)

En esta etapa la economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura, los trabajadores ya no eran esclavos ni siervos, sino libres y se los denominó obreros. Se empleaban porque necesitan un salario para sobrevivir.

El concepto de comunidad hasta entonces vigente da lugar al contrato. Lo tratado representa lo justo. Bajo la apariencia de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes impone las condiciones. El dominio del capital impuso condiciones injustas al trabajo. El hombre se supedita a lo económico. La contratación de gran cantidad de trabajadores, La división del trabajo en las fábricas (cada obrero hacia una tarea diferente) y la incorporación de las máquinas permitió la producción de gran cantidad de bienes a menor costo.

El hecho se tradujo en la fijación de condiciones de labor muy desfavorables: horarios agotadores, bajos salarios, insalubridad de los ambientes, hacinamiento en la vivienda, marginamiento en el disfrute de los bienes culturales, trabajo de la mujer y de los niños (dado que muchas de las tareas no requerían de mucha capacitación especial) y completaban el ingreso del grupo familiar.

Con la llegada del siglo XX crece la demanda de productos, se perfecciona la división del trabajo, aplicándose el método de la línea de montaje según cada trabajador se aplicaba a una tarea muy sencilla (Fordismo). Las empresas aumentan de tamaño a expensas de otras que se desplazan del mercado, y se redujo el salario a la función del precio de una mercancía.

Se produce entonces una reacción que exige la intervención del Estado como árbitro, con el propósito de equilibrar el desnivel producido entre las partes. El nacimiento del derecho del trabajo es una de las consecuencias de la revolución industrial, al punto que en un comienzo se llamó Legislación Industrial.

Al comienzo, el derecho laboral se ocupaba básicamente de la prestación principal del contrato: el salario. Luego se amplió al campo social.

A medida que el movimiento sindical se consolida, los trabajadores se proponen tomar activa participación en la fijación de las condiciones de trabajo. Ello se logra a través de los convenios colectivos, surgiendo los gremios.

LA EDAD MEDIA (siglo V y el XV.)

Fue una época donde la población se encontraba mayoritariamente en zona rural, no había esclavos. En la Edad Media el concepto materialista del trabajo (trabajo=mercancía), es rechazado por influencia del Cristianismo. La mano de obra era campesina, los llamados siervos. Estos dependían durante toda su vida de un señor feudal al que le pagaban tributo a través de su trabajo o entregándole parte de lo que producían. En este tiempo el comercio adquiere importancia aunque generalmente fue regional, su crecimiento dio lugar a la apropiación de excedentes por parte del señor feudal y al crecimiento de las ciudades o burgos.

En la Edad Media se difundieron las corporaciones, que reunían personas que tenían un mismo oficio o ejercían una misma actividad comercial. Estas controlaban la mayoría de la producción artesanal. En ellas se reconocían tres grados: maestros, compañeros y aprendices, sujetos a distintos estatutos. Su finalidad era establecer las normas a las que habría de someterse el ejercicio de la profesión.

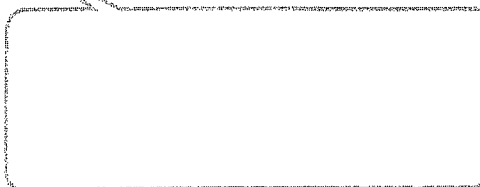
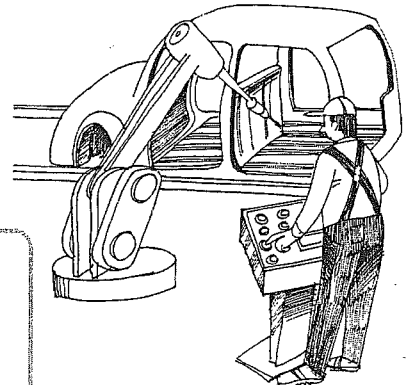
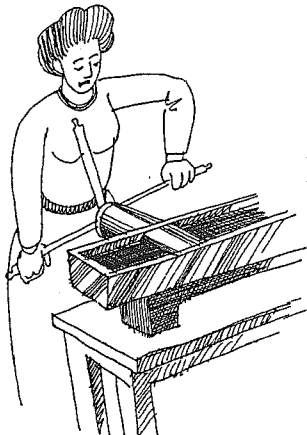
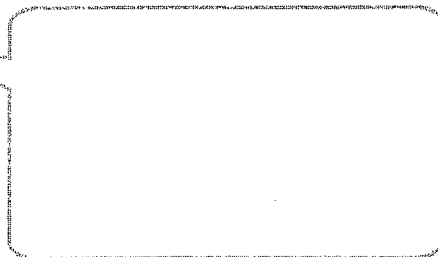
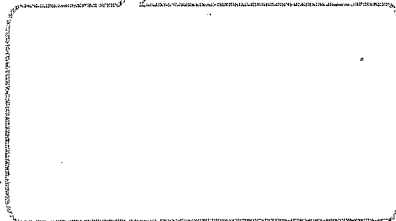
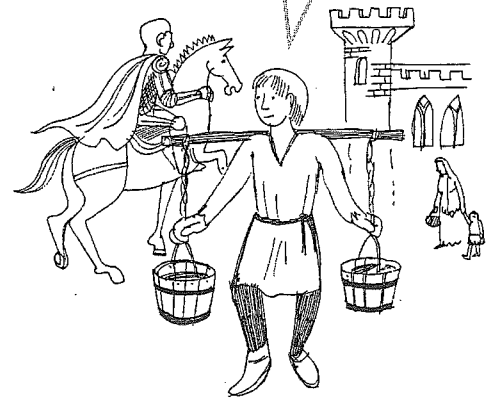
EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

Los progresos y las aplicaciones de la ciencia y la tecnología han promovido una inmensa variedad de formas de trabajo permitiendo el desarrollo de capacidades físicas e intelectuales. En los últimos años se ha producido la automatización de los procesos productivos. Las máquinas están reemplazando progresivamente a los trabajadores. Esto ha determinado el aumento de la producción y la reducción de los costos. Pero por otro lado ha acarreado el desempleo de muchos trabajadores. En la actualidad la relación entre el empleador y empleado está normatizada y mediada por deberes y derechos.

EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

ACTIVIDAD

- a) Sinteticen la concepción del trabajo presente en la sociedad a la que pertenece cada imagen.
- b) Dividan al curso en 7 grupos, amplíen la información de cada etapa y preparen una exposición.





1) Unan con flechas los recuadros que siguen según corresponda.

ARTESANO

EDAD ANTIGUA

Forma parte de un vínculo laboral normalizado con deberes y derechos.

OBrero

EDAD MEDIA

Es libre, vende su mano de obra al burgués, trabaja en una fábrica donde hay división de tareas y por ello cobra un salario.

EMPLEADO

REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Es dueño de los medios de producción. Trabaja en el taller.

ESCLAVO

ACTUALIDAD

Persona que servía a un noble ofreciendo servicios o tributos.

SIERVO

Es propiedad absoluta de su dueño, carece de personalidad jurídica, de propiedad y hasta de familia propia.

EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

¡Chicos! anteriormente estudiamos que en el trabajo está presente una dimensión técnica-tecnológica que acompaña la actividad humana.

Veamos como se plasma esa dimensión en la actualidad en el teletrabajo.



EL TELETRABAJO

El teletrabajo es una nueva forma de producción laboral que se consolida a través del avance de las tecnologías de la información y comunicación.

Este tipo de trabajo no se realiza desde las instalaciones físicas de la empresa sino a distancia, por lo que no requiere la presencia de la persona en la empresa u oficina.

Es un tipo de producción de tareas que requiere además de una reorganización cultural, un buen manejo de las tecnologías de la información. Los teletrabajadores deben contar con competencias muy específicas, planificando y controlando sus tiempos productivos.

Esta modalidad laboral implica aceptar mecanismos de control por objetivos, abandonando, la vigilancia mediante contacto visual, de un supervisor.

El teletrabajo cuenta con beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores. En las empresas amplía su zona de influencia a través de una presencia extendida geográficamente, también puede verse una reducción de costos operativos, por ejemplo costos inmobiliarios, ya que no se necesitan grandes instalaciones para mantener la estructura de la compañía. Además la productividad puede tener un crecimiento ya que el trabajador no necesita trasladarse a un determinado lugar físico sino que invertirá ese tiempo en tareas para el empleador.

Por su parte los trabajadores también obtienen ventajas de este tipo de trabajo, ya que pueden realizarlo desde la comodidad y tranquilidad de su hogar, manteniendo un equilibrio entre la vida personal y profesional. Permite además la inclusión laboral de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad que dificulta su movimiento o traslado.

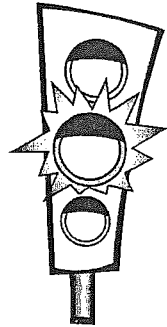
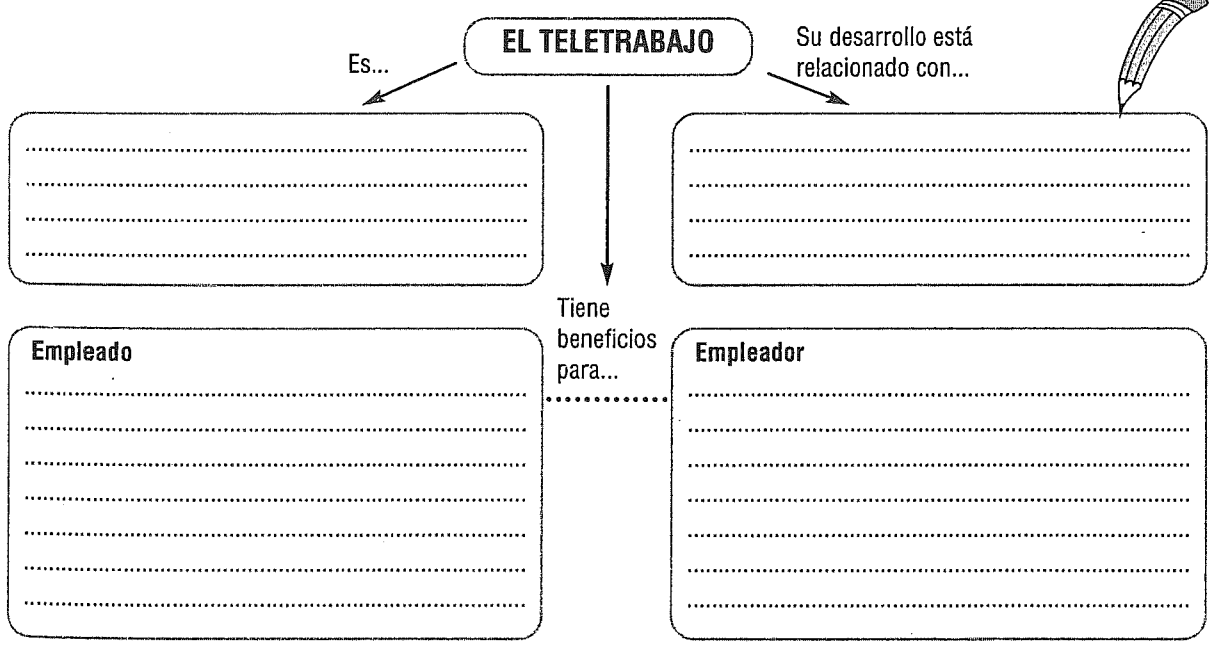
Los profesionales del área de recursos humanos plantean que hay que saber lograr el equilibrio para que el trabajador no se aleje tanto de la empresa y sienta que es parte de la misma, así como monitorear sus tareas y verificar si cumplen los objetivos pautados.



Fuente: Jericles. "empleo clarin.com"
Ventajas y desventajas del teletrabajo.
<http://articulos.empleos.clarin.com/?p=1207>
Consultado 05/10. Adaptación

ACTIVIDAD

- a) *Lean atentamente el texto anterior.*
- b) *Busquen en el diccionario las palabras que no comprendan.*
- c) *Subrayen las ideas principales.*
- d) *Completen con la información anterior los recuadros que siguen.*



Identifiquen en los artículos que siguen, cuáles son los beneficios del teletrabajo que pueden atribuírseles. **Escribanlos** en los recuadros. Si necesitan ampliar la información de los mismos, **efectúen** los links correspondientes a Internet.

ue
in-
ff-
ire
de
o-
lar
o-
n-
n-



Beneficios del teletrabajo

- a) Incrementa la productividad.
- b) Inclusión laboral. Elimina las barreras discriminatorias.
- c) Mejora el equilibrio entre vida laboral y la personal.
- d) Reduce la tasa de desempleo.
- e) Disminuye el tránsito y la contaminación en las ciudades.
- f) Capta nuevos talentos y mantiene a los trabajadores clave.
- g) Mejora la motivación y las condiciones de trabajo para aumentar la productividad laboral.
- h) Atiende a los problemas de traslados y seguridad reduciendo tiempos, el ausentismo y el estrés.
- i) Reduce costos de servicios e infraestructura.
- j) Aumenta la cobertura geográfica de atención a clientes.



Noticias

• El teletrabajo creció un 20% en la Argentina

Cada vez más compañías hacen pruebas piloto con sus empleados cumpliendo tareas desde sus casas

Fuente: La Nación (http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1159347)

• Gripe A, un antes y un después en el Teletrabajo.

Debido a la emergencia sanitaria en Argentina, el teletrabajo creció a pasos agigantados en menos de un mes. La Licenciada Sonia Boiarov explica el impacto en las empresas.

Fuente: Canar-ar (<http://www.canal-ar.com.ar/noticias/noticiamuestra.asp?Id=7691>)

• Teletrabajo: la diferencia entre no ir al trabajo y no trabajar

Hoy, el teletrabajo aparece como una herramienta de uso obligado por quienes no quieran resignar productividad. Saber como implementarlo es la diferencia entre sumar una solución, o seguir en problemas.

Fuente: Canar-ar (<http://www.canal-ar.com.ar/Sosnoticia/sosnoticiamuestra.asp?Id=250>)

• El teletrabajo crece al ritmo de la crisis

El ahorro de costos que implica para las empresas el trabajo remoto de sus empleados se está convirtiendo en un aliciente más para el crecimiento de esta modalidad. Hasta ahora, su principal motor se media en términos de motivación del personal, que valoraba estas iniciativas que contribuyen al equilibrio trabajo-vida personal.

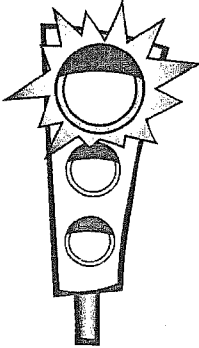
Fuente: Diario El Cronista (<http://www.cronista.com/notas/175473-el-teletrabajo-crece-al-ritmo-la->)

• Impulsan el teletrabajo como opción para achicar costos y evitar despidos

En Argentina viven unos 2,2 millones de personas con discapacidad. Esa cifra implica que vive una en uno de cada cinco hogares del país. Pese a que hay leyes y normas que indican la obligatoriedad de cumplir con un cupo mínimo de inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la planta de personal, la realidad indica que ello no ocurre. En la Nación, al igual que en la Provincia, ese cupo es del 4% y en el Municipio del 5%.

Fuente: Diario Clarín (<http://articulos.empleos.clarin.com/?p=1697>)

EL TRABAJO DECENTE



El trabajo es fundamental para el bienestar de las personas pues además de proveerles de ingresos contribuye con un progreso social y económico más amplio en el que se ven beneficiados sus familias y comunidades. Sin embargo, este progreso está vinculado a un trabajo que sea decente. «Trabajo decente» es un término acuñado por la OIT en 1999. Se define como *“la oportunidad de obtener un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, así como en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*.

El Trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral.

Puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos; principios y derechos fundamentales y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social y diálogo social y tripartismo.

Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres, hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

El término “Trabajo decente” desde su nacimiento ha tenido una naturaleza abierta, evolutiva, de acuerdo a la acción y a la correlación de fuerzas de los diferentes agentes políticos, económicos y sociales.

El trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible.

Fuentes:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/informal/tdecopob/index.htm>

www.ilo.org

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-es/index.htm

www.1mayo.ccoo.es

ACTIVIDAD

- 1) **Lean** atentamente el texto.
- 2) **Busquen** en el diccionario las palabras que no comprendan.

- 3) **Subrayen** las ideas principales.
- 4) Respecto a la sigla OIT, **indiquen**:
 - a. ¿A qué organización hace referencia?

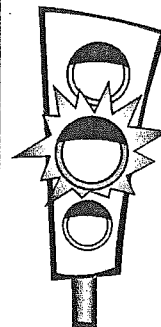
La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo. Es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la OIT busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica. Ofrece apoyos a través de programas eficientes que abarcan cada uno de los objetivos estratégicos.

Las Naciones Unidas (ONU)

Es una organización de Estados soberanos. Los Estados se afilian voluntariamente a las Naciones Unidas para colaborar por la paz mundial, promover la amistad entre todas las naciones y apoyar el progreso económico y social. La Organización nació oficialmente el 24 de octubre de 1945, fue creada a raíz de la Segunda Guerra Mundial.

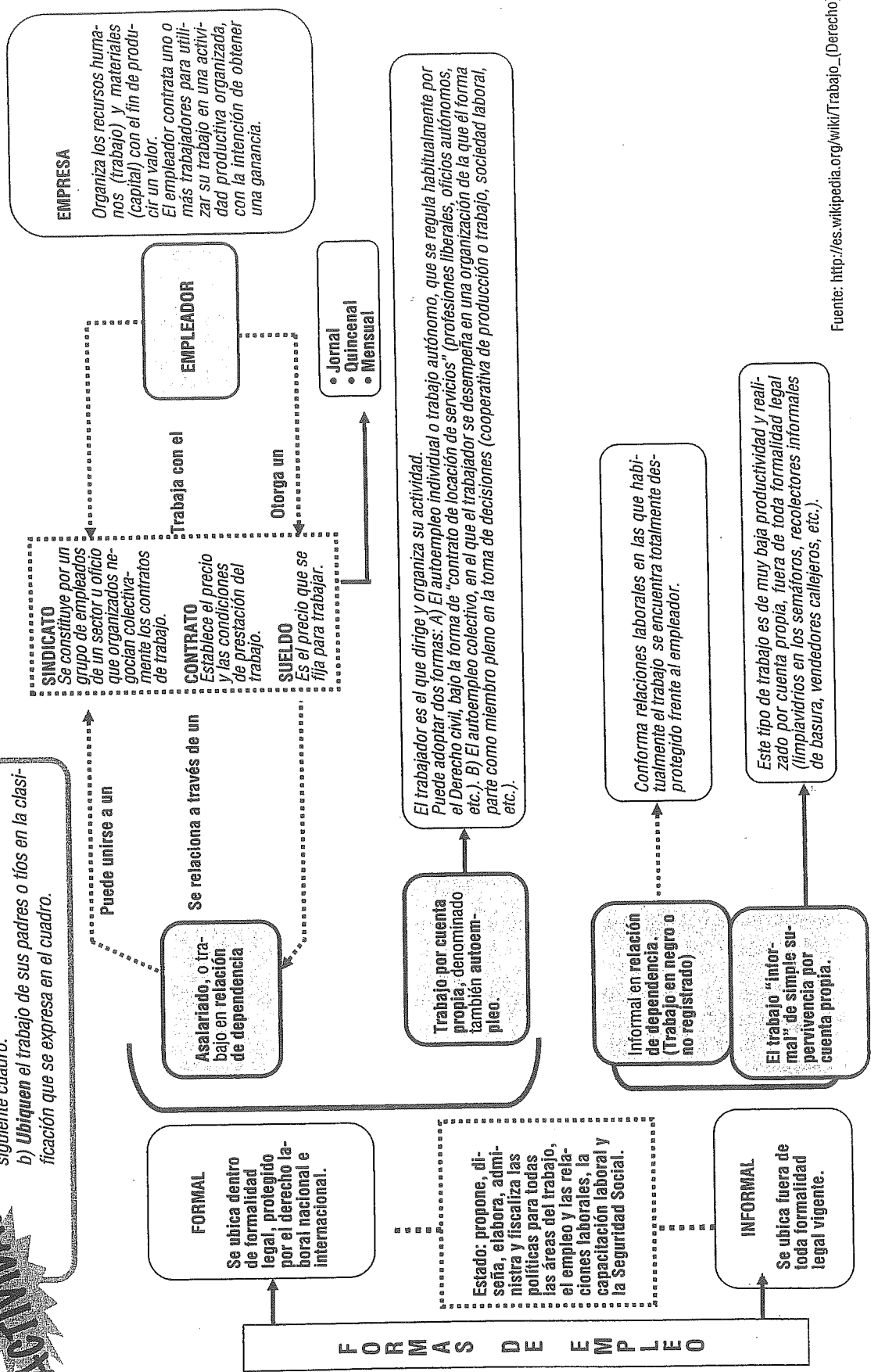
Fuente: www.ilo.org
<http://un.org/es/>



CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD



a) *Elaboren en la carpeta un texto explicativo para el siguiente cuadro.*
 b) *Ubiquen el trabajo de sus padres o tíos en la clasificación que se expresa en el cuadro.*



EL TRABAJO EN NEGRO UNA PROBLEMÁTICA VINCULADA A NUESTRA REALIDAD SOCIAL

Noticias



La lacra del trabajo "en negro"

Ante la reiteración de los datos, ¿por qué la Afip exhibe tan poca eficiencia al combatir el trabajo "en negro"?

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al cuarto trimestre de 2009 aporta una serie de datos cuyo análisis debiera generar preocupación. Su elaboración estuvo a cargo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (Indec) y, si bien difiere con respecto a los datos de fuentes privadas, no modifica las principales conclusiones y puede ser tomada como referencia válida.

Hay unanimidad en lo referente a la cuantificación de la población económicamente activa (PEA), integrada por quienes han decidido incursionar en el mercado laboral y tienen entre 16 a 65 años, que, según la información disponible, totalizan alrededor de 18,2 millones de personas; o sea, el 45 por ciento del conjunto.

Hay 1,53 millón que involucra a los que buscan, pero no han encontrado trabajo, siendo por tal causa considerados "desocupados absolutos". Su núcleo más amplio incluye a las mujeres y en menor medida, a los varones.

El porcentaje de población más numeroso (84,3 por ciento) abarca a 15,4 millones y son identificados como "ocupados"; es decir, cumpliendo una tarea remunerada de carácter estable a la cual dedican todo el tiempo previsto con ese objeto. Al mismo debe agregarse una fracción menor, que suma 1,34 millón y revista en calidad de "subocupados" que, aunque desearían cumplir un horario más extenso, sólo han logrado hacerlo entre una y 35 horas semanales.

La última encuesta. La nota más impactante es que, entre los ocupados, 4,1 millones no están inscriptos y, por lo tanto, permanecen en esa condición irregular que popularmente se refiere como "en negro".

Los datos globales siempre disimulan las diversas condiciones particulares e, incluso, las que rigen en las diferentes zonas geográficas. A modo de ejemplo, puede citarse que en el noroeste ese indicador asciende a 41,9 por ciento; en el nordeste es de 41,3; el Gran Buenos Aires coincide con el promedio nacional (36,7); en la zona centro desciende al 33,3 y en la Patagonia se verifica la mejor marca con sólo 20,9 de los ocupados "en negro".

Qué hicieron. Lo único que hicieron para combatir esa persistente "fuga" del sistema data de diciembre de 2008, cuando se estableció un régimen especial, aún vigente, por el cual los empleadores pueden acceder a un plan de regularización con una importante condonación de la deuda acumulada en los aportes de los trabajadores en negro. No obstante, hasta fines de 2009, sólo se incorporaron unos 250 mil nuevos afiliados; cifra muy modesta e insignificante, pues apenas abarca un misérrimo 5,7 por ciento de los que han venido eludiendo la normalización.

Semejante grado de resistencia a la regularización de los trabajadores en negro, no tiene como principal motivo el costo

mensual que supone esas cargas, sino otro factor mucho más relevante: el promedio salarial unitario que en este grupo de trabajadores informales no supera 40 por ciento del que corresponde por remuneración "de bolsillo" a los que revistan como ocupados "en blanco".

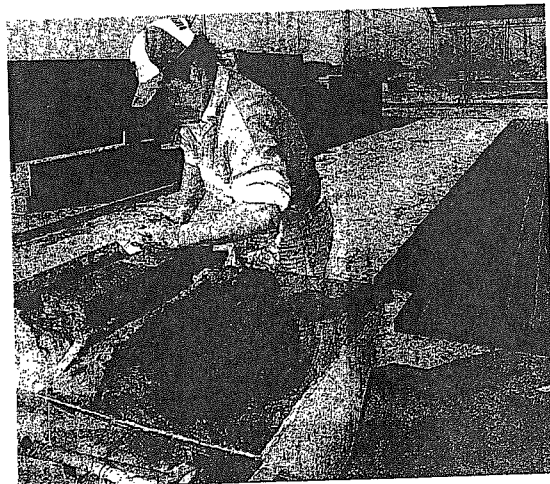
Los afectados, además de carecer de toda protección, trabajan en forma más precaria y condenados a permanecer sumidos en muy severos niveles de pobreza. El mayor porcentaje de informalidad se localizan en el servicio doméstico, seguido por el trabajo rural y la construcción.

La variación del empleo "en negro" marcó una sensible declinación al mostrar su mejor expresión en 2006 y 2007, cuando descendió del 44,3 a 37,3 por ciento; lo cual implicaba la normalización de 1,3 millón de trabajadores.

La población total del país está compuesta por 52 por ciento del sexo femenino, pero -sobre los empleados- ese porcentaje se revierte en forma rotunda reduciéndose al 41,5 por ciento.

A ello debe agregarse que en los planos medios altos y de conducción sólo representan 15,2 por ciento, pese a que sus remuneraciones, siempre por idénticas funciones que las de los hombres, son más bajas en 31,4 por ciento. Sólo constituyen mayoría en las áreas de educación y salud. Esos datos pondrían en evidencia un mercado laboral en el que no se ha logrado erradicar el perjuicio "machista".

Las múltiples encuestas que actualizan trimestralmente demuestran que, si se quiere, pueden conocerse en detalle las características del mercado laboral. Entonces, ¿por qué la Administración Federal de Ingresos Públicos (Afip) exhibe tan poca eficiencia al combatir el trabajo "en negro"?



ACTIVIDAD

- a- **Lean** atentamente
b- **Señalen** las ideas principales.
- c- ¿Que es Afip? ¿Cuál es su función en este artículo? ¿Es una organización con o sin fines de lucro? ¿pública o privada?
- d- ¿Qué es el trabajo en negro?
- e- ¿Qué consecuencias tiene esta condición para el trabajador?
- f- Confeccionen un cuadro comparativo con los porcentajes de trabajadores en negro por región del país. ¿Qué observan?
- g- ¿Qué políticas se han puesto en práctica para disminuir el trabajo en negro? ¿Qué resultados han tenido?
- h- ¿Qué grupo de trabajadores son los más afectados por el trabajo negro?
- i- ¿Cómo creen que influye el hecho de ser un trabajador registrado en:
- la salud de la familia.
 - un accidente en el lugar de trabajo.
 - contar con una jubilación.
 - el tiempo de trabajo.

Respondan aquí.

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 suficiente:
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.

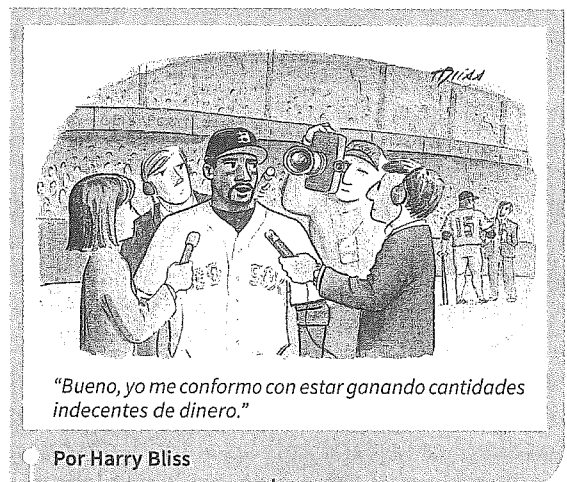
Acá el que no corre vuela
y te digo un poco más:
¡hoy estoy por reventar!
La única bandera es la
miseria,
un vuertito por aquí,
un mangazo por allá...

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.
¡Sí... si... si... si... si...si!

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 16 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 efectúa 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 que brindan los maestros, los electricistas, los psicólogos, los médicos, los peluqueros, etc. 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.

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 y 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, denominada 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, etc.

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 menor cantidad de 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.

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

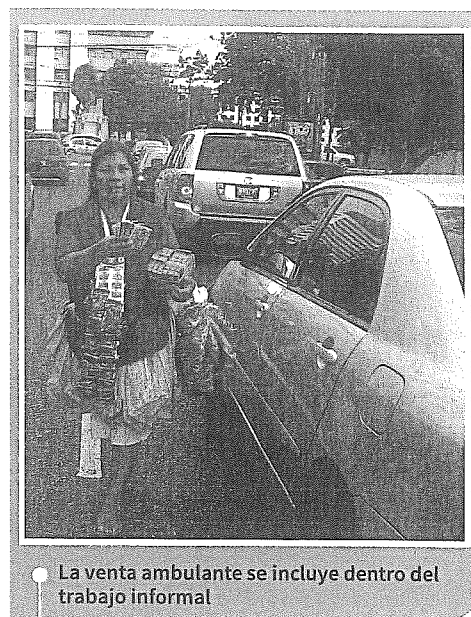
En los trabajos registrados frente a las autoridades competentes, en los empleos formales también se está dando una cierta precarización, ya que se realizan contratos por tiempos breves, en los cuales, terminado ese período, el trabajador deja de estar empleado sin recibir dinero como indemnización y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

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. Con el propósito de 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”⁴.

4 Campero, G. (2007): “Trabajo y ciudadanía”. En *Ciudadanía y desarrollo humano. Cuaderno de Gobernabilidad Democrática I*. Argentina, Siglo XXI.



● La venta ambulante se incluye dentro del trabajo informal

Actividades

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

- 1 Ubicar la letra de la canción en el contexto histórico en que fue escrita.
- 2 Relacionar este contenido con los conceptos de trabajo, ciudadanía y libertad.

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 científicos políticos y juristas hablan de “ciudadanía laboral”, haciendo alusión al trabajador que ejerce sus derechos.

Cada ciudadano tiene derecho de elegir la manera de desarrollar su trayectoria laboral. Si las condiciones socioeconómicas lo permiten y los gobiernos garantizan buenas condiciones de empleo, algunos trabajadores pretenden permanecer en el mismo trabajo muchos años y otros deciden cambios laborales periódicos.



• *Manifestación* (1934), óleo del pintor argentino Antonio Berni

EL TRABAJO DECENTE

La noción de **trabajo decente** nació en la 87ª 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” a aquellos trabajos que no reúnan todas estas condiciones. Además, a la OIT le ha sido muy difícil 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 diferentes tipos de trabajo en diversos contextos.

Una de las posibles tipificaciones se refiere a la distinción entre el trabajo manual o físico y el intelectual. Esta clasificación, en ocasiones, ha dado lugar a falta de equidad en las retribuciones salariales en detrimento del trabajo manual.

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 se realiza sin recibir una compensación en dinero porque su fin es social, solidario o educativo. Por ejemplo, las personas que trabajan voluntariamente en la atención de un comedor comunitario, de un hospital, de un geriátrico, etc.

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 jefe 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.

Además, cuando alguien dedica demasiado tiempo al trabajo dejando de lado su tiempo libre y su 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 esta 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 surgidas como iniciativas sociales para mejorar la calidad de vida de algunos sectores de la sociedad, que 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 elección de los otros 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*;
- quienes 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 la resolución de las dificultades de su comunidad.

Actividades

- 1 Investigar sobre organizaciones que trabajen con personal voluntario.
- 2 Averiguar qué acciones realizan.
- 3 Escribir un informe con la información recabada.

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 ocasionar el abandono de su tarea o un desempeño que no llega a comprender realmente las necesidades de los beneficiarios de los servicios.

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

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".

Requisitos para firmar un contrato de trabajo

- Tener 18 años.
- Los mayores de 14 años y menores de 18 que vivan independientemente de sus padres y estos sepan que van a trabajar.
- Mayores de 14 años y menores de 18 que realicen actividades en relación de dependencia, se presume que se encuentran autorizados.
- Menores emancipados por matrimonio.

Se presume que los contratos de trabajo tienen un plazo indeterminado salvo que exista una legislación específica que establezca lo contrario.

Se estipula según la ley un período de prueba por un lapso de 3 meses, que se puede ampliar a 6 meses si se estableció en el convenio colectivo de trabajo. En caso de despido en período de prueba no hay indemnización por antigüedad, pero corresponde la mitad de sueldo como indemnización sustitutiva de preaviso.

También se le debe pagar al trabajador vacaciones y aguinaldos proporcionales.

Vocabulario

Dolo: voluntad maliciosa de engañar a alguien, de incumplir una obligación contraída, o cometer un delito a sabiendas de su ilegalidad.

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:

- **Deber de seguridad:** este 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.
- **Reintegro de gastos y resarcimiento de daños:** 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, etc.

- *Deber de protección, alimentación y vivienda:* 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 y a veces el alimento como parte integrante de la contraprestación por el servicio prestado.
- *Deber de ocupación:* 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 empleado 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.
- *Deber de cumplir con las obligaciones a favor de los organismos previsionales y/o seguridad social y/o sindicales. Entrega de certificado de trabajo:* 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 en lo que concierne a 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 el seguro de desempleo en el caso que corresponda.
- *Deber de trato igualitario y no discriminatorio:* el empleador tiene la obligación de no hacer distinciones por razones de sexo, religión o etnia.
- *Deber de reconocer la propiedad al trabajador de los inventos y descubrimientos que realice con motivo de la ejecución de su trabajo aun cuando para lograrlos se haya valido de los elementos, máquinas e instrumentos de la empresa.*



Actividades

- 1 Buscar distintos artículos periodísticos que traten sobre el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones de los empleadores para con los empleados.
- 2 Subrayar las ideas principales.
- 3 Compartir entre todos la información obtenida.



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 están a cargo del empleador.

En 2007 la Ley 26.341 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. Por ejemplo, en agosto de 2013 el mismo ascendía a 3300 (tres mil trescientos) pesos y desde enero de 2014 suma 300 (trescientos) pesos más. 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 (cuenta sueldo). 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 con 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 efectúen 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 y 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 dárles 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 consiste en la entrega de otros bienes que no son dinero, como la vivienda, alimentos, ropa, etc. Es una remuneración accesorio, porque esta forma de pago sólo puede insumir hasta el 20% del total del salario del trabajador.

Interpretación del recibo de haberes



Los trabajadores en relación de dependencia deben recibir un recibo de haberes o de sueldo. En el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo se mencionan los requisitos mínimos que debe tener el recibo de haberes. Estos son:

Datos del empleador

- Nombre completo o razón social.
- Domicilio de la empresa.
- Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT).
- Datos del trabajador
- Nombre y apellido.
- Clasificación profesional.
- Código Único de Identificación Laboral (CUIL).
- Fecha de ingreso.
- Tareas desarrolladas o categoría de trabajo.

Detalle de la remuneración

- Total bruto de la remuneración básica o fija que pactó con el empleador.
- Total de remuneraciones variables producidas en el período de liquidación (comisiones, horas extras, premios, gratificaciones habituales, adicionales por desempeño).
- Detalle de remuneraciones que no están sujetas a cálculos de aportes y contribuciones. Ejemplo: asignaciones familiares, indemnizaciones y vales.
- Importe de las deducciones por aportes del empleado (17%) en conceptos de jubilación, PAMI (INSSJP, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados - Ley N° 19.032) y obra social.
- Importes de las retenciones para el pago de la cuota del sindicato.
- Importes de las retenciones del impuesto a las ganancias (para aquellas remuneraciones alcanzadas).
- Otros descuentos legales que correspondan.
- Importe neto percibido, expresado en letras y números.

Otros datos obligatorios

Conforme a lo normado en el artículo 12 del Decreto Ley N° 17.250/67 el empleador deberá indicar en el recibo de sueldo la fecha en que se efectuó el último depósito de aportes y contribuciones en el período inmediatamente anterior, detallando el período que corresponde a tal depósito y en qué banco se efectuó.

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

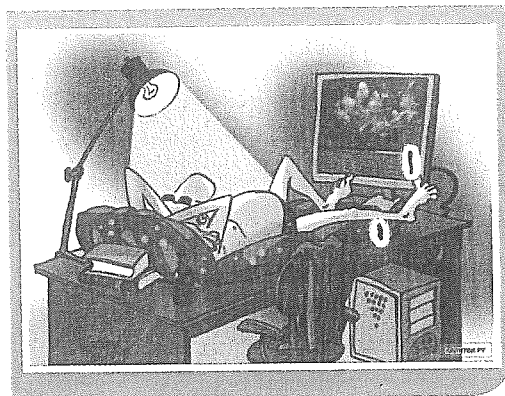
La duración del trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias o las 48 horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en entidades públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

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 este 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 restablezcan moral y psíquicamente, por lo que prevé tres tipo de descanso:

- Entre jornadas.
- Semanal.
- Licencias: ordinarias y especiales.



También existen días feriados en los que el trabajador no concurre al empleo. Si un trabajador debe asistir el día feriado, la ley contempla formas de pago especiales.

Licencias ordinarias o vacaciones

Es la interrupción reparadora de la fatiga que la ley establece 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 período de tiempo más o menos largo que podrá disfrutar con su familia para desconectarse de la labor diaria.

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

- 14 días corridos cuando la antigüedad es menor de 5 años.
- 21 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 5 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 período de inactividad que debe ser retribuido. La retribución debe ser abonada antes de comenzar el período 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, por ello las vacaciones no pueden ser interrumpidas. 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 las cuales es necesario que este 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. Estas 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”⁶, 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 mutuo 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.
 - El despido, a su vez, puede ser:
 - con causa;
 - sin causa o arbitrario.
 - 2) Del empleado, llamado renuncia.
 - La renuncia, 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.

⁶ Ley de Contrato de Trabajo comentada por López, Justo; Centeno, Norberto O. y Fernández, J. C. (1978). Madrid, Contabilidad Moderna, pág. 1103.



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 repararse el perjuicio ocasionado abonándose una indemnización equivalente al tiempo del preaviso omitido.

Respecto del trabajador, la finalidad del preaviso consiste en la posibilidad de que aquel no se encuentre en el desamparo imprevistamente y pueda ir buscando otro medio de subsistencia. Se relaciona con el derecho del trabajador a contar con una estabilidad laboral que le posibilite conservar su empleo.

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 profiriéndoles insultos o faltándoles 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, etc.

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 percibida 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.

Seguro por desempleo

Es una prestación que recibe el trabajador en relación de dependencia que ha sido despedido. Tiene la finalidad de compensar el descenso de los ingresos que se produce de un momento al otro ante el despido. También se propone evitar el desaliento del trabajador y favorecer que cuente con dinero para realizar una nueva búsqueda de empleo. La prestación incluye un monto de dinero, asignaciones familiares, cobertura médica, reconocimiento de antigüedad para la futura jubilación mientras dura el subsidio, orientación laboral si el trabajador la solicita y la posibilidad de capitalizar el dinero del subsidio para el armado de algún emprendimiento. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social informa que la duración de la prestación está en relación con el tiempo efectivamente trabajado y contribuido al Sistema de Seguridad Social (Fondo Nacional de Empleo), en los últimos 2 ó 3 años al cese o despido (para los comprendidos en la Ley 25.371 y 24.013 respectivamente).



Lectura

Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral

Por Andrea Fabiana Mac Donald

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, este 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.

(continúa en página siguiente)

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, estas 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 Alburquerque, 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 desempeña.

El trabajador, quien es la víctima, sufre un daño moral irreparable debido a los constantes actos o hechos que realizan los hostigadores sobre él 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 requisita 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

- Informe sobre las jornadas sobre *mobbing*, España, Barcelona, 28 de Septiembre de 2000.
- *Mobbing o acoso moral en el trabajo*. Román Gil Alburquerque. Economic & Jurist.
- *Mobbing: el acoso psicológico en el trabajo*. Iñaki Piñuel, Editorial Aguilar.

Fuente: Mac Donald, A. F. *La actualidad desde el derecho*, 28 de octubre de 2011.

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 (pensada 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:

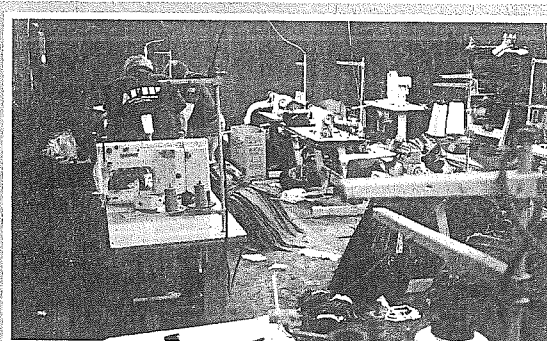
Subempleo: están subempleados aquellos trabajadores que, involuntariamente, trabajan menos horas de lo que se define como jornada laboral legal.

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.

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.



Inspectores de la AFIP en un taller textil clandestino

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.

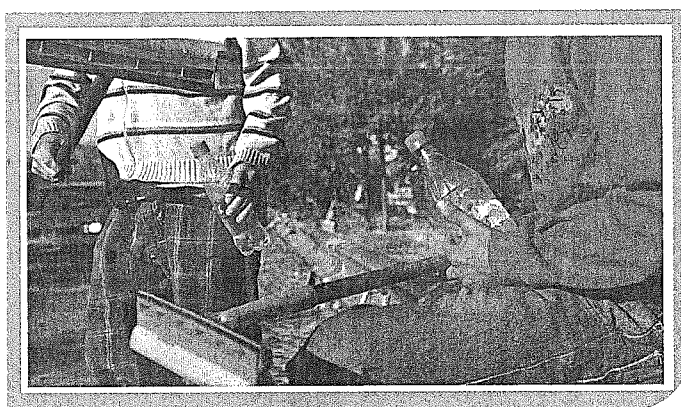
Cuando las posibilidades de acceso a un empleo son muy reducidas, sucede lo que se ha dado en llamar desocupación oculta, que afecta a quienes ya no buscan empleo por no tener expectativas de encontrar una oportunidad.

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).

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** o seguro de desempleo, como vimos en el capítulo 2.

El trabajador desempleado o desocupado pierde los vínculos sociales que se logran en el ámbito laboral. Si la desocupación se extiende en el tiempo, se va produciendo 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.



Actividad

Escribir tu opinión sobre lo planteado en el texto de la página siguiente.

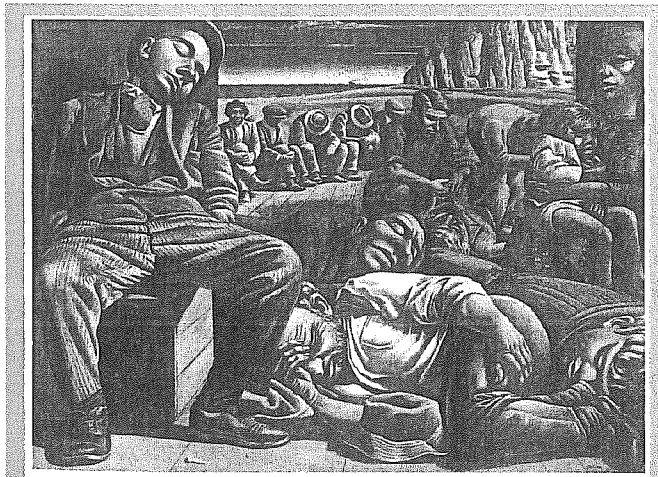


Lectura

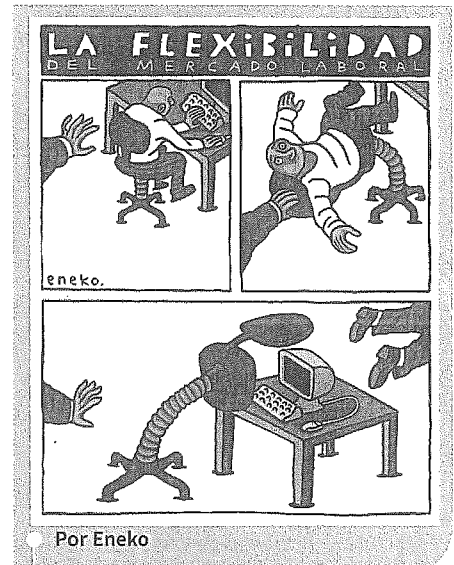
Fragmento del artículo “Trabajadores de otra clase”

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”.

Fuente: Revista MU | Año 5, Nro. 48 | septiembre de 2011



Desocupados (1934), óleo de Antonio Berni



Por Eneko

El Boletín de Estadísticas Laborales compila un amplio conjunto de estadísticas provenientes de distintas fuentes de 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 (I-Trim-2013 / IV-Trim-2012)	
Evolución del empleo registrado privado (Total de aglomerados relevados)	+0,2%
Dinámica del Empleo y Rotación de Empresas - OEDE - (III-Trim-2012/III-Trim-2011)	
Crecimiento del empleo (Total registrado privado - desestacionalizado)	34,7 mil puestos (0,6%)
Encuesta Permanente de Hogares - EPH - (II-Trim-2013)	
Tasa de actividad	46,4
Tasa de empleo	43,1
Tasa de desempleo	7,2
Tasa de empleo no registrado (asalariados mayores de 14 años de edad) -II-Trim-2013	34,5
Seguridad Social - (Jun-2012)	
Total de jubilaciones y pensiones	5.450.994
Aportantes al SIPA	8.998.066
Salarios	
Salario medio de los asalariados registrados privados (Mar-2013)	\$7.394
Salario Mínimo Vital y Móvil (Agosto-2013)	\$3.300
Negociación colectiva - (IV-Trim-2012)	
Cantidad de negociaciones colectivas homologadas	585
Personal comprendido en la negociación colectiva	2.195.000
Conflictos laborales - (2012)	
Cantidad de conflictos laborales con paro	1.216
Cantidad de trabajadores que participaron en paros	1.456.775
Cantidad de jornadas individuales no trabajadas	8.333.295
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1.198
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguistas	5,7
Programa Nacional para la Regularización del Trabajo - (2012)	
Trabajadores relevados por el Programa Nacional para la Regularización del Trabajo (PNRT)	304.710
Tasa de regularización	42,5%
Riesgos del Trabajo - (2012)	
Número de accidentes ocurridos	661.431
Índice de incidencia (por mil)	50,9
Beneficiarios de Programas de Empleo - Abr-2013	
Total de beneficiarios de programas de empleo del MTEySS	246.221
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.

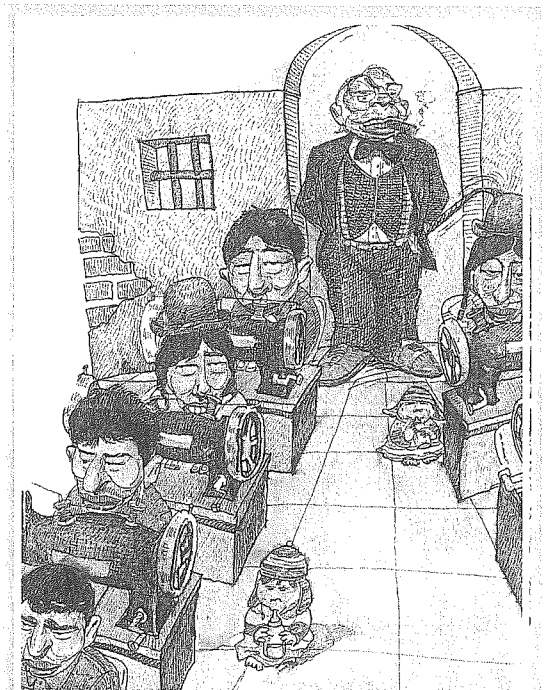
TRABAJO FORZOSO

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, etc.).

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 los trabajadores.

Actividad

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



Por Hugo Seri



Lectura

Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo forzoso

Ginebra (Noticias de la OIT) – En un nuevo estudio sobre los modelos de trabajo forzoso (nota 1) 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* (nota 2), describe el creciente número de prácticas inescrupulosas, fraudulentas y criminales que pueden llevar a las personas a situaciones de trabajo forzoso, y hace un llamado para aumentar los esfuerzos para erradicar estas prácticas.

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

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

Publicado en medio de la peor crisis económica y financiera de las últimas décadas (nota 3), el informe de la OIT agrega que “en ese tipo de coyunturas quienes más sufren son los más vulnerables. En esos tiempos es todavía más necesario evitar que los reajustes no se hagan a costa de unas salvaguardias conquistadas a duras penas para impedir que los trabajadores de las cadenas de suministro se vean sometidos a trabajo forzoso o al abuso de la trata”.

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

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

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.

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.

Fuente: *Organización Internacional del Trabajo* | Comunicados de Prensa | 12 de mayo de 2009. Disponible en: www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_106221/lang-es/index.htm



Lectura

La generación ni-ni

Por Jorge Cicuttin

Radiografía de los jóvenes sin proyectos

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 estudiaba 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.

(continúa en página siguiente)

-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.

(continúa en página siguiente)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

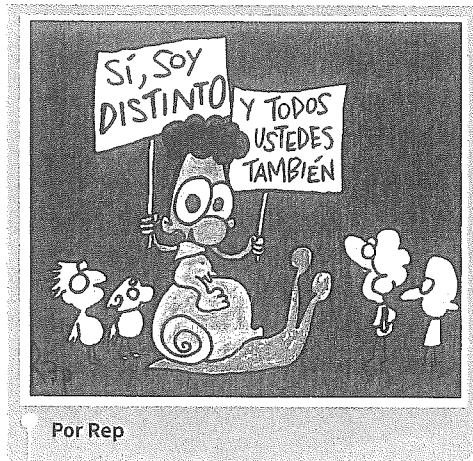
-¿El mundo virtual ayuda a la formación del ni-ni?

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

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

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

(continúa en página siguiente)



Por Rep



Por Mora

DISCRIMINACIÓN LABORAL

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

La discriminación laboral ocurre cuando los trabajadores son víctimas de tratos desiguales por sus características particulares (etnia, sexo, religión, opinión política, origen social, etc.). Se produce cuando se establecen diferencias para el ingreso o permanencia en el trabajo de determinadas personas. De esta forma los empleadores manifiestan una desvalorización y desprecio, desacreditando las capacidades de determinados grupos de la población. Detrás de esta discriminación hay prejuicios y rechazo a lo diferente.

Estas prácticas discriminatorias constituyen violaciones de los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y provocan sentimientos de fracaso, bronca e impotencia en los trabajadores.

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

UN GRAVE PROBLEMA SOCIAL: EL TRABAJO INFANTIL

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

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

Muchos niños pobres salen a trabajar con el fin de aportar dinero para su hogar o para lograr su propia subsistencia. Los mismos adultos que tienen la responsabilidad de proteger a estos niños son

quienes los exponen a largas jornadas de trabajo. ¿Quiénes son estos adultos? Son los gobernantes que no toman medidas para que estos chicos 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 queden expuestos 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 que contribuye a 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, etc.), 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

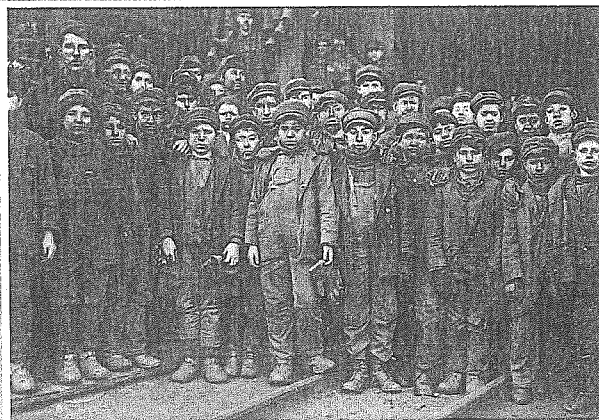


llamados **niños en situación de calle**. Desempeñan trabajos diversos como limpiavidrios, músicos, cantores, limosneros, vendedores ambulantes o abrepuestas. Estos niños pasan la mayor parte del día esquivando automóviles, corriendo de un vagón a otro del subterráneo y caminando por las calles. Son 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 lo 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.



Niños mineros en Inglaterra hacia 1911

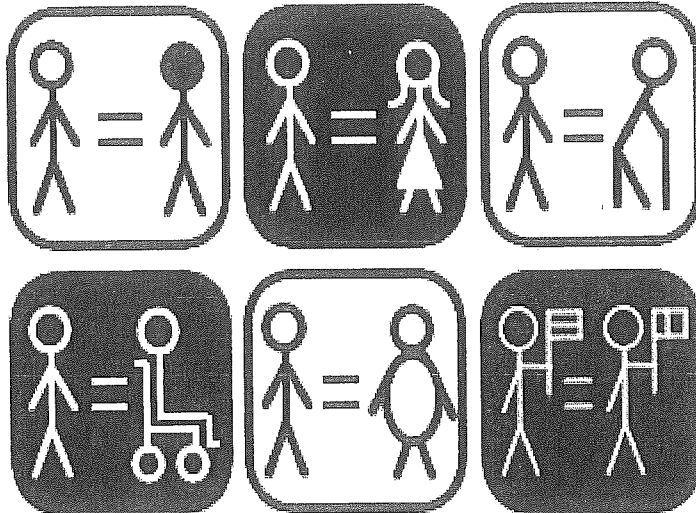
Para abordar el problema del trabajo infantil el Estado debe garantizar la educación y protección jurídica de los niños. A la vez, es necesario coordinar las acciones de las distintas organizaciones que ya se ocupan del tema, concientizar a la población para que colabore en las soluciones posibles y 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 el 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 pone 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.

LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: UNA PROBLEMÁTICA VINCULADA A NUESTRA REALIDAD SOCIAL



ACTIVIDAD

Interpreten las imágenes de la izquierda y expliquen a qué aluden.

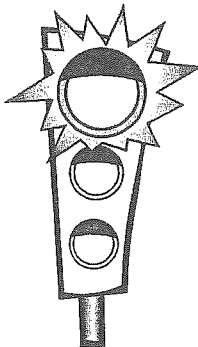
.....
.....
.....

Escriban sinónimos del término discriminar

.....
.....

Escriban antónimos del término discriminar

.....
.....



La discriminación se hace manifiesta en el mundo laboral cuando se acepta o rechaza a una persona que aspira a cubrir un puesto de trabajo por cuestiones de raza, sexo, religión opinión política, nacionalidad u origen social, etc.

Es importante que el acceso a los puestos de trabajo obedezca exclusivamente a las capacidades y competencias del postulante.

La discriminación puede aparecer en diversos momentos: cuando se intenta ingresar a un empleo y cuando ya se está trabajando y el empleador no cumple con las condiciones acordadas a través del contrato de trabajo ni con las leyes de trabajo.

a) **Relaten** si conocen algún caso de discriminación en el trabajo. **Coméntelo** entre todos

b) ¿Creen que a veces sin darnos cuenta tenemos actitudes de discriminación hacia nuestros compañeros? **Comenten** y den ejemplos. **Anótenlos.**

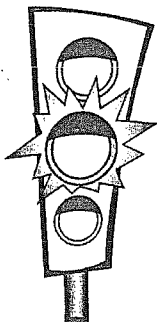
.....
.....
.....
.....

A veces escuchamos frases como:

“Y qué querés, son negros...”, “¡Gordo, andá al arco!”, “Es un negro villero”, “¡Dale, mogólica!”, “¡No llores, maricón!”, “¡Andá a lavar los platos!”, etc.

¿Creen que las mismas son discriminatorias? **Expliquen** por qué.

.....
.....
.....
.....



Muchas veces decimos cosas sin pensar, sin querer, pero que pueden herir a otras personas. Gran parte de los conflictos entre los seres humanos, se podrían solucionar tratando de ponerse en el lugar del otro, imaginar cómo puede sentirse la otra persona cuando nos dirigimos de un determinado modo hacia ella. En la Argentina las causas de discriminación más extendidas están relacionadas con el aspecto físico, el lugar de residencia, el nivel socioeconómico, el género y la diversidad sexual, entre otras. Como ciudadanos tienen derecho a no ser discriminados. Si alguna vez se encontraran en una situación de discriminación pueden efectuar denuncias o recurrir al Instituto Nacional contra la Discriminación (INADI). Su objetivo es elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin.

Denuncias INADI: 0800-999-2345 (las 24 hs de todos los días)

EL TRABAJO DE LA MUJER



a) Pregunten a las abuelas si fueron amas de casa o trabajaron fuera de su casa.

b) Pídanles que les cuenten qué trabajos eran desempeñados exclusivamente por ellas.

c) ¿Creen que hay tareas domésticas que sólo puede desempeñar la mujer? Si su respuesta es afirmativa expliquen por qué lo creen así.

d) Si su respuesta es negativa, comenten por qué siguen haciéndolas principalmente las mujeres.

Antes mientras los hombres salían a trabajar fuera de casa para buscar el sustento, las mujeres se quedaban en sus hogares haciendo las tareas domésticas y cuidando de sus hijos.

En la actualidad ya sea por necesidad o vocación, las mujeres se han incorporado masivamente al mundo del trabajo. Este cambio de rol ha afectado la organización de la producción, las relaciones familiares y los valores sociales; planteando el desafío entre los integrantes del hogar de convivir aprendiendo a compartir las tareas domésticas.

Fuente: Formación para el Trabajo 2. Plan Social Educativo. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación

ACTIVIDAD

La jornada laboral de un trabajador es hasta 48 horas semanales. En relación a esto **calculen** la cantidad de horas diarias que le lleva a una ama de casa mantener su hogar en condiciones (pídanle ayuda a su mamá).

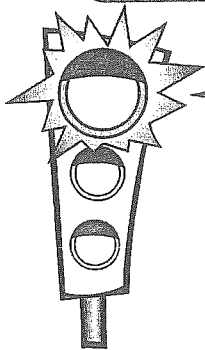
Elaboren una tabla contemplando las tareas y el tiempo que insume realizarlas y luego sumen los totales y multiplíquelo por 7 días.

TAREAS	TIEMPO

Sumen las horas y luego multipliquen ese resultado por siete.

HORAS TOTALES X 7 DÍAS=

e) **Comparen** el tiempo total de trabajo en las tareas domésticas de una ama de casa con la de un trabajador normal. ¿Qué conclusiones obtienen?



El trabajo de la ama de casa es no remunerado por lo que no se la considera población económicamente activa, aunque dedique alrededor de 75 horas semanales a trabajar en tareas domésticas y haga posible que otros integrantes de la familia puedan efectuar sus actividades. Las amas de casa forman parte de lo que se denomina "economía de cuidado" pues su trabajo permite armonizar las demás formas de trabajo. Su presencia es esencial para el desarrollo y mantenimiento de la salud, de las capacidades de la fuerza de trabajo, del sentido de comunidad; de responsabilidad cívica; de las reglas, de las normas y los valores que mantienen la confianza, la buena voluntad y el orden familiar y social.

Fuente: Formación para el Trabajo 2. Plan Social Educativo. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación

Condiciones que dificultan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo

ACTIVIDAD

a) ¿Consideran que hay condiciones propias de la mujer que dificultan su acceso al mundo del trabajo? Enumérenlas.

.....

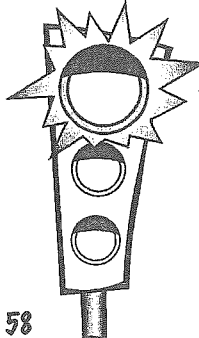
.....

.....

.....



Fuente: Maitena



Cuando la mujer comienza a trabajar tiene que repartir su tiempo entre el empleo y el hogar. Debe hacerse tiempo para todo, cumplir en ambos. La discriminación laboral que se ejerce sobre las mujeres también se produce en casa ya que aún no hay justa distribución de las tareas domésticas entre los integrantes del hogar.

ACTIVIDAD

¿Cómo contribuyen con las tareas domésticas de su casa?

.....
.....

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO

b) ¿Creen que las mujeres sufren algún tipo de discriminación en el ámbito laboral? **Expliquen.**

.....
.....
.....

c) **Lean** el artículo, ¿se refiere a algún tipo de discriminación?

.....
.....
.....

Noticias

La lacra del trabajo "en negro"

La población total del país está compuesta por 52 por ciento del sexo femenino, pero -sobre los empleados- ese porcentaje se revierte en forma rotunda reduciéndose al 41,5 por ciento.

A ello debe agregarse que en las esferas laborales, en los planos medios altos y de conducción, las mujeres sólo re-

presentan 15,2 por ciento, con remuneraciones más bajas en 31,4, por idénticas funciones que las de los hombres. Sólo constituyen mayoría en las áreas de educación y salud. Esos datos pondrían en evidencia un mercado laboral en el que no se ha logrado erradicar el perjuicio "machista".

Fuente: diario la Nación mayo 2010



La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades todavía está vigente; y se mantiene no sólo respecto de la posibilidad de ser contratada, sino en ascender, en ocupar puestos de jerarquía que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

En lo laboral se da la mayor discriminación contra la mujer y como ejemplo vemos que el ingreso promedio de ellas es mucho menor a de los varones para idénticas funciones.

Marco legal

La no discriminación de sexo en las actividades laborales está contenida en la Constitución de la Nación Argentina (adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979- Ley 23.179) que establece el derecho de trabajar, la igualdad ante la ley y todo lo referente a la protección de los trabajadores y trabajadoras. La ley de Contrato prohíbe hacer discriminación entre los trabajadores en razón de sexo o estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) dictó, en junio de 1985, una resolución acerca de la igualdad de trabajadores y trabajadoras en materia de empleo. Ésta se pronuncia en contra de toda discriminación por sexo. En lo que se refiere a rehabilitaciones o formación se aplicaron medidas para corregir desigualdades que en la práctica haya producido la discriminación.

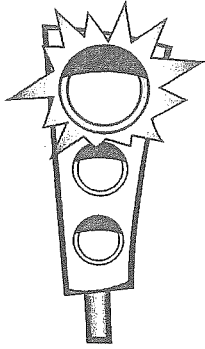
Marisa, realmente no sé lo que haríamos sin Ud., pero mañana lo averiguaremos.



no-
lo-
s.
bajo
lo y
nu-
la

Nación

Maitena



SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN ARGENTINA

Una de las transformaciones características en el mercado de trabajo local durante las últimas décadas ha sido, sin duda, el aumento de la participación femenina. Según el diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres (Segundo trimestre de 2005) efectuado por el Ministerio de Trabajo se destacan las siguientes observaciones:

- 1) Actualmente la participación de las mujeres urbanas en el mercado de trabajo es alta.
- 2) El aumento de la actividad femenina en los años noventa se relaciona con la activación de las mujeres de hogares de ingresos bajos y medios bajos para subsanar los efectos del desempleo de los jefes de hogar.
- 3) El crecimiento de la actividad laboral femenina durante los noventa, se caracterizó por un aumento de la desocupación y subocupación antes que en un aumento del porcentaje de ocupadas.
- 4) Las diferencias en la participación laboral de las mujeres, se relaciona con la cantidad de hijos menores.
- 5) La participación económica femenina sigue siendo mucho más alta y estable entre las mujeres con altos niveles educativos. Mientras entre la población de bajos niveles educativos, la propensión a la actividad de las mujeres es menor.
- 6) Las mujeres con secundaria incompleta tienen una probabilidad 2,3 veces mayor de quedar desocupadas que las más educadas.
- 7) La subocupación afecta con mayor intensidad a las mujeres, especialmente a las de mayor edad y las de menor nivel educativo.
- 8) A pesar de la creciente incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, la estructura ocupacional sigue presentando una fuerte segregación vertical y horizontal por género:

- En términos de segregación horizontal, se verifica, que tanto el servicio doméstico como la enseñanza y los servicios sociales y de salud, son actividades que realizan las mujeres, mientras que la presencia femenina es marginal en construcción, transporte y almacenaje.

En términos de segregación vertical, las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones.

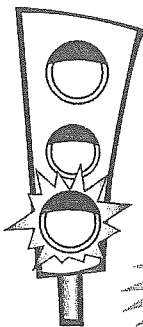
- El acceso de las mujeres a altos niveles educativos formales, no se traduce en un reconocimiento de tales logros en el puesto de trabajo: una de cada cuatro mujeres que completaron o superaron el ciclo medio, desarrollan tareas subcalificadas.

- 9) En relación con la calidad de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres, se puede estimar que: a) aproximadamente el 40% de las asalariadas se ocupan en el sector informal (ya sea en el servicio doméstico o en establecimientos de hasta cinco ocupados); b) prácticamente el 60% de las asalariadas del sector privado están no registradas y c) persisten brechas de género (diferencias por sexo) en los salarios mensuales y los salarios horario promedio, las que se acentúan entre la población de mayor nivel educativo y mayores niveles de calificación y se amplían especialmente en el sector privado.

Fuente: Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres, Segundo trimestre de 2005
Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social



Son variadas las formas de segregación que las mujeres encuentran en su vida laboral. Hablamos de **segregación horizontal** en el trabajo, cuando se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. En tanto que compete a la **segregación vertical** las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente.



ACTIVIDAD

Analicen los siguientes gráficos e indiquen con qué punto del informe anterior lo relacionan.

Formación para la Vida y el Trabajo

A Tasas de actividad según sexo y nivel educativo en la actividad por nivel
Segundo trimestre de 2005 - Población de 15 a 65 años

Nivel educativo	Tasas de actividad	
	Mujeres	Varones
Total	55,7%	80,8%
Hasta primaria incompleta	44,9%	77,3%
Prim. comp. / sec. incompleta	44,4%	77,2%
Sec. comp. / terc-univ. incompleta	59,9%	81,6%
Terc-univ. completa	84,9%	96,5%

B Tasas específicas de actividad de mujeres jefas y cónyuges según cantidad de hijos menores de 6 años en el hogar
Segundo trimestre de 2005 - Población de 15 a 49 años

Cantidad de hijos	Tasa de actividad
Sin hijos	69,1%
Con un hijo	59,7%
Con dos hijos	51,1%
Con tres hijos o más	35,3%

C Presencia femenina según rama de actividad
Segundo trimestre de 2005. Sin beneficiarios PJH

Rama de actividad	Presencia femenina
Actividades primarias	11,7%
Industria manufacturera	29,3%
Construcción	2,9%
Comercio	36,8%
Hoteles y restaurantes	46,8%
Transporte, almacenaje y comunicaciones	15,0%
Servicios financieros, inmov., empresariales y alquileres	33,5%
Administración pública y defensa	38,8%
Enseñanza	76,4%
Servicios sociales y de salud	63,2%
Servicio doméstico	94,9%
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	39,5%
Otras ramas	19,1%
Total	40,4%

Fuente: DGEyEL - SSPTYEL, en base a EPH (INDEC).



Recuperen la información trabajada y **elaboren** una síntesis breve de la situación de la mujer en la Argentina.

.....

.....

.....

.....

.....

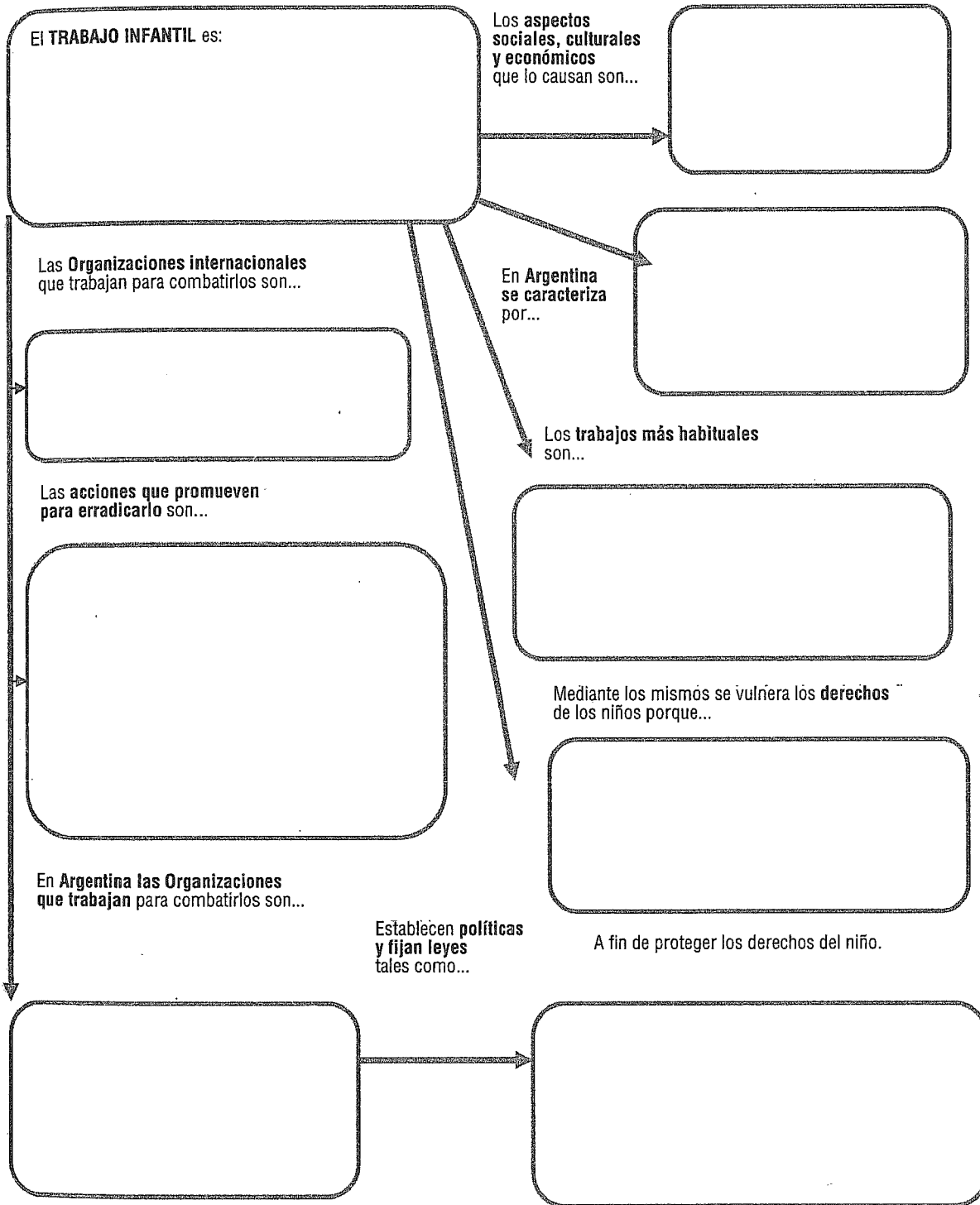
.....

.....

.....

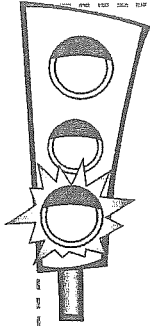
.....

.....



ACTIVIDAD

Diseñen un folleto para concientizar acerca de "trabajo infantil". Busquen imágenes, definiciones y frases que contribuyan a presentar y a combatir la problemática.



Diseñen aquí el frente de su folleto.



Diseñen aquí el dorso de su folleto.





ES LICENCIADA EN EDUCACIÓN, MIEMBRO DEL EQUIPO DE IDENTIDAD Y REPRESENTACIONES DEL CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LABORALES DEL PROGRAMA DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS SOBRE TECNOLOGÍA, TRABAJO Y EMPLEO, DEFENSORA DEL CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS, DOCENTE UNIVERSITARIA.

Jóvenes y trabajo: una relación compleja

“Los grupos de niños y jóvenes que, marcados por situaciones de pobreza, marginalidad, falta de educación y demás, están obligados a entrar en el mercado de trabajo tempranamente ven socavada toda posibilidad de progreso.”

—¿Cómo se debe juzgar la relación entre la persona y el trabajo?

—Es imposible no pensar el trabajo en función del lugar que le fueron dando las sociedades y las personas a lo largo de la historia. Desde la Revolución Industrial, el trabajo es una relación social fundamental, un medio de integración social. Luego, es también central como medio de realización personal. El trabajo ocupa espacios importantísimos en las instituciones y en la sociedad en general, porque las personas fueron reconociéndole un papel central en sus vidas.

—Esto es justamente lo que entra en crisis con la falta de trabajo.

—Exacto. La falta de trabajo es un problema que se observa en todo el mundo y que tiene que ver con el agotamiento del sistema de producción en el nivel mundial. Hoy no es claro que se pueda restituir la capacidad y la cantidad de trabajo que existía hace cincuenta

años. Por eso, los Estados dan respuestas que no necesariamente consisten en la creación de trabajo, sino que tienden a compensar su falta, como los subsidios. Pero, como el trabajo sigue siendo fundamental, su falta se padece acerbamente.

—¿Cuál es el límite de la explicación global que usted acaba de dar?

—Los problemas que surgen del trabajo no son iguales en todos los países, por supuesto. Son más graves en países como el nuestro, en los que la falta de empleo, la rotación, la baja remuneración y demás se acentúan profundamente con la pobreza. Otros Estados tienen mayor capacidad de respuesta, por ejemplo, al problema del desempleo entre los jóvenes.

—¿En qué aspectos el marco que usted describe afecta especialmente a los jóvenes?

Hay varios factores para considerar en cuanto a la relación entre jóvenes y trabajo. Por un lado, el mercado aumenta la demanda de

capacitación y formación. Por otro lado, los jóvenes, junto con las mujeres y los pobres, son los que más débilmente están vinculados al sistema productivo. En consecuencia, ellos sufren las peores condiciones laborales en cuanto a tipos de contrato, horarios y salarios.

—Sin embargo, la categoría “juventud” no es monolítica. ¿Verdad?

—Por cierto. En el interior del colectivo de los jóvenes, se cruzan millones de diferencias que hay que tener en cuenta en cualquier análisis. Por ejemplo, en otro momento, al comenzar a trabajar, un joven ya pasaba a ser considerado un ser adulto: el trabajo justamente era el rito de pasaje de esa frontera. El ascenso de los sectores medios, en el siglo pasado, amplió el período de pertenencia al segmento de la juventud desde que, por su economía, esos sectores pudieron posibilitar a sus hijos estudiar sin trabajar. A mediados del siglo XX, la desocupación de un joven estaba más

bien asociada a que se encontraba estudiando. Históricamente, la educación y el trabajo fueron espacios donde las personas generaron vínculos que crean redes sociales que los ayudan a solucionar problemas. Así, un vínculo débil con la educación y con el trabajo resiente la cantidad y la calidad de relaciones. En este sentido, la situación de un joven pobre es hoy muy grave. Por otra parte, los jóvenes pobres que no quedan excluidos de las instituciones se resienten frecuentemente por concepciones muy negativas, como la meritocracia, que hace que el subsidio sea para el mejor y no para el más necesitado. Hay datos concretos: en la actualidad, el 74% de los menores de 14 años y el 68% de los que tienen entre 15 y 19 años están por debajo de la línea de pobreza en la Argentina. Esto condiciona cualquier otro tema. Más allá de eso, casi todos los porcentajes de desocupación se duplican cuando hablamos de jóvenes, sean o no pobres.

-Pero muchos niños y adolescentes trabajan. ¿Qué produce el ingreso precoz en el mundo del trabajo?

-El fenómeno del ingreso temprano evidencia la incapacidad de la sociedad para proteger a aquellos niños y jóvenes que están o deberían estar en formación, definiendo el horizonte de sus capacidades y posibilidades. Desde el punto de vista del joven mismo, el ingreso temprano lo lleva a aceptar las condiciones de trabajo más desfavorables, como la rotación permanente. Es probable que ese tránsito continuo por distintos trabajos le coarte la posibilidad de mejorar su situación, ya que no tiene tiempo de formarse en una ocupación, por lo que, más tarde, tendrá aún menos recursos para insertarse en el mundo del trabajo. Quedará, entonces, expuesto siempre a bajas remunera-

ciones, inestabilidad, desamparo social y demás. Los grupos de niños y jóvenes que, marcados por situaciones de pobreza, marginalidad, falta de educación y demás, están obligados a entrar en el mercado de trabajo tempranamente ven sin duda socavada toda posibilidad de progreso.

Ha cambiado el modo de trabajo y, con eso, la relación con los compañeros de trabajo, que ya no es "una relación para toda la vida".

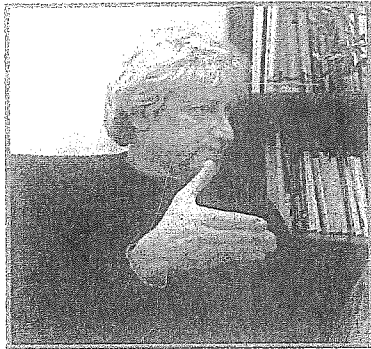
-En relación con la inestabilidad, ¿el trabajo deja de tener para los jóvenes un papel destacado como espacio de establecimiento de relaciones sociales?

-Así es. Desde el momento en que el trabajo no implica estabilidad, deja de ser concebido como una instancia central para construir relaciones con los otros. Esto no significa, sin embargo, que los jóvenes hayan dejado de pensar en que es importante trabajar para establecer relaciones. Se trata de que otorgan al trabajo otro lugar, porque ha cambiado el modo de trabajo y, con eso, la relación con los compañeros de trabajo, que ya no es "una relación para toda la vida". Por supuesto, además, la idea de progreso está en crisis en general y produce efectos de inseguridad e inestabilidad. No obstante, el trabajo sigue siendo percibido como la herramienta de progreso. En suma, la relación jóvenes-trabajo no se puede simplificar: es una realidad muy compleja.

ACTIVIDAD

- 1 | Según la entrevistada, los jóvenes en general y los jóvenes pobres en particular sufren las peores condiciones laborales en cuanto a tipos de contrato, horarios y salarios. ¿Por qué se produce esta situación?
- 2 | ¿Cuáles son, según la entrevistada, las consecuencias del ingreso temprano en el mundo laboral? ¿Coinciden estas consecuencias con las mencionadas en la página 56?
- 3 | ¿Cuáles son, según la entrevistada, las consecuencias de la inestabilidad laboral en las relaciones entre compañeros de trabajo? Lean las páginas 63 a 65 y entrevisten a una persona (un abuelo, por ejemplo) que haya trabajado muchos años en el mismo sitio. ¿Qué diferencias se pueden señalar respecto de las relaciones que se establecían antes de la actual inestabilidad?

CONSULTA AL ESPECIALISTA | SERGIO RASCOVAN



■ LICENCIADO EN PSICOLOGÍA. VICEPRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE LA ORIENTACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA Y CODIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN PUNTO SEGUIDO, RELACIONADA CON TEMAS DE SALUD Y EDUCACIÓN. DOCENTE UNIVERSITARIO, SE DESEMPEÑA TAMBIÉN EN EQUIPOS DE ORIENTACIÓN DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA Y EN LA ACTIVIDAD CLÍNICA.

Vocación, elección y crisis

“Los jóvenes ven difícil su propio futuro, pero tienen una reserva que les permite de todos modos pensar en armar un proyecto”.

—¿Desde cuándo existe la preocupación por orientar las decisiones vocacionales?

En las sociedades capitalistas y los Estados modernos, fue necesario durante muchos años incorporar grandes masas de trabajadores a la producción. Entonces, aparecieron los tests que trataban de propiciar una articulación entre las expectativas del individuo y los requerimientos del mercado de trabajo. Las personas que no sabían cómo organizar sus trayectos educativos o laborales acudían a profesionales que les aplicaban un conjunto de pruebas psicométricas. En 1908, Frank Parson acuñó la expresión “orientación vocacional” para hacer referencia a esa primera modalidad de mediciones. Ahora bien, este enfoque psicotécnico implicaba una actitud pasiva del consultante, lo obligaba a esperar un resultado, un veredicto sobre su destino.

—¿Qué vigencia tiene ese paradigma hoy en día?

En la Argentina, la reacción contra esta modalidad, en los años setenta, es un punto de

inflexión en la historia de la orientación vocacional. En ese momento, de la mano del psicoanálisis, se comienza a pensar en el sujeto como agente de sus elecciones, a reconocer la historia de éste y sus aspiraciones, y a estimularlo para que busque información sobre las posibilidades laborales. Esto modificó el dispositivo de intervención, que pasó a considerar la entrevista como momento privilegiado de la comunicación, como diálogo en el que el consultante pueda construir una idea de proyecto propio. Una tercera posición, muy influida por la vida política de la década del setenta, criticó el individualismo del modelo psicoanalítico.

—En esa época, el problema de la desocupación no tenía las dimensiones actuales.

—Exactamente. El avance del neoliberalismo produce un hecho inédito en la historia del capitalismo: los seres humanos dejan de ser imprescindibles para la generación de riqueza. En este nuevo escenario, que incluye el desempleo masivo, las elecciones que tienen que

hacer los jóvenes se ven fuertemente condicionadas por la amenaza de la exclusión social. En ese marco, las pruebas psicométricas y la entrevista clínica al consultante se revelan insuficientes. Hoy no puede pensarse el problema vocacional si no es de la mano de una relación entre el sujeto y la sociedad. Esto supone hacer un proceso de acompañamiento clínico inscripto en el contexto socioeconómico.

—¿Cómo se resuelve la duda de un joven que acude para saber qué puede hacer de su vida?

—Lo que tiene que pensar básicamente se apoya sobre dos grandes ejes. El primero es el eje personal, que implica tratar de reconstruir la propia historia, los propios deseos y demás. En cuanto a lo escolar, por ejemplo, el sujeto debe indagar qué le ha pasado, con qué materias se enganchó más, con qué temas, qué otras actividades hizo... El otro eje está relacionado con conocer las ofertas que tiene la sociedad actual en cuanto a trabajo y estu-

dio, y el estilo de vida que implica cada ocupación, cada profesión.

–Parece un proceso sencillo...

–No lo es. Es una cuestión difícil, porque a la consulta subyace una pregunta de tipo existencial que no tiene respuestas firmes. Lo que puede hacerse es buscar formas y estrategias que inviten y estimulen al joven a pensar y a buscar entre las opciones disponibles, para que vaya construyendo una idea de futuro que, como todo futuro, tiene necesariamente rasgos impredecibles. No se puede adivinar lo que sucederá. Sí se puede ayudar para que el sujeto avance hacia donde desea, aunque teniendo en cuenta la realidad colectiva. Esto significa pensar el problema vocacional más allá de ideales etéreos, como una oportunidad de la persona para incluirse socialmente en el mundo del trabajo o el del estudio.

–¿Cuál es la relación entre esos mundos?

–En general, se trata de pensar la carrera como una ruta y la profesión o la ocupación, como un destino, un lugar al que se quiere ir, a la manera de los “paquetes turísticos”. Al definir un destino, uno tiene distintas rutas para tomar. Hay algunas que son más paradigmáticas, pero no son las únicas ni todos tienen por qué transitarlas de la misma manera. Entre los jóvenes que están terminando la secundaria, los que más acuden a la consulta, esta cuestión aparece con fuerza por primera vez cuando se les pregunta qué van a hacer y, en algunos casos, qué van a estudiar. La pregunta incluye parte de la respuesta: se da por sentado que van a estudiar. Esto ocurre porque la idea del estudio está muy estimulada y porque, inevitablemente, para algunos oficios se necesita el estudio. Ahora bien, la excesiva insistencia puede

anular el deseo de seguir estudiando, al imponerle a la persona una obligación externa. La orientación debe permitirle ver desde dónde está eligiendo ella misma.

–¿La crisis económica ha degradado el interés de los jóvenes en su futuro?

En las sociedades actuales, en general, produce más incertidumbre el contexto social futuro que el futuro propio. Los jóvenes ven difícil su propio futuro, pero tienen una reserva que les permite de todos modos pensar en armar proyectos. Posiblemente, una persona que terminaba la escuela en la década de 1950 sabía que iba a hacer algo durante toda su vida; sin duda, el escenario cambió, pero la pregunta por el propio futuro sigue vigente. Los dispositivos de la orientación sirven para trabajar esto, para generar una matriz de aprendizaje durante el cual se adquieren herramientas de elección, de construcción, de entusiasmo, de compromiso, de convivencia. Se trata también de desdramatizar el momento, de insistir en que, si bien existe la exigencia de tomar decisiones importantes, el proceso recién se inicia y en que, según cómo se organice, cada uno generará de allí en adelante más o menos recursos psíquicos para enfrentar futuras decisiones.

–¿Y los jóvenes que están fuera del sistema educativo?

–Lamentablemente, la orientación vocacional quedó pegada a la elección de carreras, cuando debería ser una práctica de acompañamiento de todas las personas que se preguntan qué hacer con sus vidas. Hay que generar conciencia respecto de los chicos no escolarizados y acompañarlos también a construir sus proyectos, a través de programas sociales que favorezcan la integración a la vida colectiva.

ACTIVIDAD

- 1 | ¿Cuáles son, según el entrevistado, los efectos de la situación laboral actual en la percepción que los jóvenes tienen sobre su futuro y sobre el futuro del contexto en el que viven? ¿Están de acuerdo con esas opiniones? Fundamenten.
- 2 | ¿Qué proceso sigue y qué función cumple, según Rascovan, la orientación vocacional? ¿A qué jóvenes está básicamente dirigida?

CAPÍTULO IX

ADOLESCENCIA Y TRABAJO

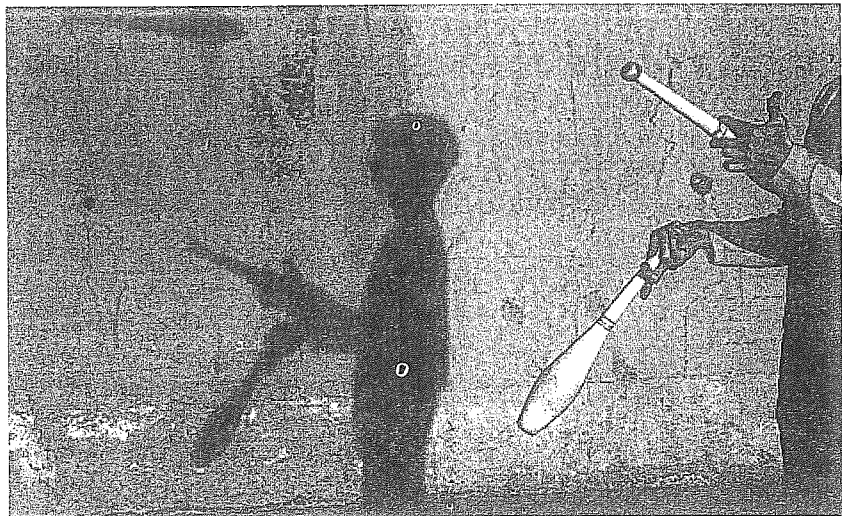
EL PRIMER TRABAJO

Hoy en día, muchos adolescentes se encuentran en dificultades cuando intentan acceder a un empleo. Escuchamos diariamente que en nuestro país no abunda el trabajo y que para conseguir empleo se debe contar con experiencia y una buena formación académica. Sin embargo, esto no alcanza. Luego de haber finalizado sus estudios secundarios y de adquirir la experiencia requerida en algún puesto, pasarán por interminables colas, entrevistas de selección y evaluaciones psicológicas. Finalmente accederán a él o continuarán su búsqueda.

Quienes no hayan terminado su educación en la escuela se encontrarán en una situación sumamente compleja. Muchos chicos y adolescentes de sectores pobres se hallan en esta situación. Deben abandonar el colegio, ya que la realidad familiar requiere que ellos salgan a trabajar. Las adolescentes mujeres muchas veces abandonan sus estudios para cuidar a los niños de la casa, mientras sus padres salen a trabajar. Esto hace que, para los adolescentes de los sectores populares, sea aún más difícil conseguir trabajo, al carecer de un estudio básico.

Es en la adolescencia cuando el ser humano va construyendo, paulatinamente, su proyecto de vida, es decir, el modo en que se alcanzará una meta: formar una familia, tener una casa propia, ser médico, abogado o carpintero.

En el logro de estos objetivos, el trabajo ocupará un lugar destacado para la autorrealización. Es por ello que será necesario haber pasado muchos años de estudio en la escuela -y si es posible en la universidad-, lo cual influirá decididamente a la hora de conseguir un empleo digno.



Muchos adolescentes trabajan para ayudar a sus padres

UNA SOCIEDAD DUAL

Actualmente, las sociedades han alcanzado un alto grado de desarrollo en cuanto a su capacidad de producir bienes y servicios. Esto ha llevado a que un sector de la población pueda acceder a elevados niveles de confort, disfrutando de buenas viviendas, automóviles, viajes, posibilidades de comunicación instantánea con gente que habita la otra punta del planeta, etc. Sin embargo, hablamos de 'alguna gente', ya que buena parte de la población carece de estos beneficios propios de los avances modernos.

Junto con los desarrollos señalados se ha venido profundizando la desigualdad social. La riqueza no se distribuye en forma equitativa, sobre todo en los países del tercer mundo, como la Argentina. Es por esto que hablamos de sociedades duales: así como existe una parte de la población que posee un buen nivel de vida, otra porción no llega a satisfacer sus necesidades básicas de salud, vivienda y educación.

La situación de inequidad social se profundizó en la década de los '90, en la que aumentaron considerablemente la pobreza y la indigencia, como consecuencia de la desocupación, el trabajo en negro y la caída de los ingresos de los trabajadores. Muchos adultos quedaron fuera del mundo del trabajo y un alto porcentaje de jóvenes no pudieron ingresar a él.

Luego del abandono de la política de Estado de Bienestar, que actuaba aliviando y compensando las desigualdades generadas por el mercado y las derivadas de la política económica, la pobreza y la vulnerabilidad social aumentaron en nuestro país. Lo mismo ocurrió en América Latina en general.

Las clases sociales

En las sociedades industriales aparecen sistemas de estratificación que presentan las siguientes características:

■ Estas sociedades se fundaron sobre la idea de que todas las personas son iguales. En realidad, podemos ver a simple vista que se trata de relaciones marcadamente desiguales entre grupos o individuos.

■ Son producto de la acción conjunta de distintas instituciones, el mercado, el Estado, el sistema educativo, encargadas de distribuir los bienes y servicios, en forma desigual entre los individuos de una sociedad.

■ Constituye un modelo de sociedad compuesta por un continuum de posiciones escalonadas jerárquicamente. En ella los individuos se definen por comparación-oposición: se intentan distinguir respecto de los estratos inferiores y aspiran a ascender a los superiores. Es decir, existe la pretensión de ser distinto respecto de los de abajo y el viejo deseo de pertenecer o parecerse a los de arriba. Estos rasgos han otorgado a las sociedades un carácter conflictivo y cambiante. En este contexto aparecen las ideas de progreso y de movilidad social ascendente como posibilidades de cambio.

LA MOVILIDAD SOCIAL

La visión de que es posible, en base al esfuerzo, mejorar la situación personal y familiar en la sociedad es una de las formas en que uno puede referirse al concepto de movilidad social. En otros tiempos, miles de inmigrantes llegaban a nuestro país en busca de un futuro mejor. Italianos y españoles cumplían el sueño de que sus hijos fueran lo que ellos no habían podido ser: profesionales. Y de ahí surge la aspiración de 'el hijo doctor', que reflejaba una particularidad social de aquella época en la Argentina: la posibilidad de ascenso social.

Hoy, esa legítima aspiración de progreso está chocando con una realidad que parece decir que eso ya no es posible. Las clases medias en lugar de ampliarse tienden a reducirse y a muchas personas les resulta muy difícil permanecer en ellas. Como señala Kliksberg:

'Las clases medias, potente motor de desarrollo, progreso tecnológico y creación de cultura, ávidas por educación, se hallan acorraladas históricamente por políticas que les han sido desfavorables, limitando sus posibilidades de desempeño micro o meso empresarial, el acceso al crédito o la tecnología y protecciones elementales'.

En Argentina, esos procesos llevaron a que un país que tenía en 1980 un 53% de clase media, experimentara en los 90, en solo 10 años, la transformación de siete millones de personas, el 20% de clase media, en 'nuevos pobres'. Los estratos medios significan actualmente menos del 25% de nuestra población. La emigración -que implica el desarraigo, la pérdida de lazos familiares vitales, la destrucción del capital social de la persona- ha sido otro camino para escapar de la falta de oportunidades. La pobreza y la nueva pobreza han alimentado una ola de emigración sin precedentes.

LECTURA

CUÁNTOS Y DÓNDE TRABAJAN LOS CHICOS EN NUESTRO PAÍS

El trabajo infantil se redujo un 66% en siete años en Argentina, pero sigue siendo alta la prevalencia de 34%, que en gran parte se concentra en niños y adolescentes menores de 16 años que realizan tareas en cosechas, fabricación de ladrillos y minería, con los daños graves que eso provoca en su salud física y psicológica. La presidenta de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), María del Pilar Rey Méndez, dijo que la última medición que se hizo sobre trabajo infantil en el país corresponde al último trimestre de 2012.

Un estudio de la Universidad Católica Argentina (UCA) sostuvo que el trabajo infantil afectó al 14,9 por ciento de los niños y adolescentes de entre 5 y 17 años en zonas urbanas en 2013, pero la propensión a que esa franja realice tareas domésticas y económicas disminuyó 2,7 puntos porcentuales en los últimos tres años. La presidenta de la CONAETI dijo que «todavía hay un 34 por ciento de trabajo infantil en el país», sobre la población encuestada, «que fueron 7.967.214 niños y adolescentes de entre 5 y 17 años en centros urbanos», y consideró que «es mucho y nos obliga a redoblar esfuerzos y compromisos». Rey Méndez afirmó que la modalidad de trabajo infantil que se registra «continúa siendo en el ámbito agrícola», seguido por tareas en las fábricas de ladrillos y actividades en minería. El trabajo infantil agrícola se hace en las cosechas y las tareas dependen de las diferentes safras, expresó la funcionaria, y sostuvo que «trabajan en el secado del tabaco y en la recolección del arándano, entre otras actividades».

Fruticultura, fábrica de ladrillos y cosecha de cebolla

El trabajo infantil en la provincia de Buenos Aires se registra en actividades frutícolas y florihortícolas, en especial en cordones periurbanos, mientras que los menores de 16 años también hacen tareas en fábricas de ladrillos y la cosecha de cebolla. También se registra trabajo infantil en las fábricas de ladrillos, donde los niños y adolescentes hacen tareas como apiladores. En los campos de cebolla trabajan como recolectores, en embolsado y descoladotes, mientras también se registra trabajo infantil en comercios. La cartera laboral recordó que la ley 26.390 prohíbe el trabajo infantil y eleva a 16 años la edad mínima de admisión al empleo en la República Argentina.

En la gran ciudad, el subte y la vía pública

El trabajo infantil en la ciudad de Buenos Aires se registra en el subte, en especial en las líneas B y D, y la vía pública, donde realizan actividades de mendicidad, venta de mercaderías y malabares, mientras más del 70 por ciento tiene domicilio en el conurbano bonaerense. La actividad de niños que acompañan a sus padres a realizar venta ambulante o mendicidad es considerada como trabajo infantil, informó el Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del gobierno porteño.

Los niños a partir de los 12 años realizan tareas de venta ambulante y mendicidad sin acompañamiento de adultos, sostuvo el organismo, y manifestó que las zonas donde se observa mayor concentración de trabajo infantil «son aquellas en las cuales hay mayor tránsito de población, en función de que ello permite una mayor recaudación de dinero».

De ese modo, el trabajo infantil se concentra en el subte y la vía pública, donde hacen actividades de mendicidad, venta de mercaderías y malabares, entre otras.

«¿Los vemos de verdad?»

Ante esta realidad, monseñor Jorge Lozano, afirma que «hay niños cartoneros, acróbatas de semáforos, repartidores de estampitas, vendedores de flores; muchos de ellos regresan muy tarde a casa, duermen poco y mal, se alimentan peor, y se van atrasando lapidariamente en la escuela. Los vemos. ¿Los vemos de verdad? Otros están más ocultos, son casi invisibles. Están esclavizados en talleres clandestinos de ropa de marca, o levantando cosechas a la par de adultos trasladados en camiones y durmiendo en galpones, oprimidos a la par de los adultos. No faltan los mercenarios inescrupulosos que los usan como mulitas para trasladar drogas, o los encierran para venderla. Otros llegan a experimentar el horror del secuestro para su sometimiento a esclavitud sexual de depravados turistas extranjeros o degenerados viciosos locales, para vergüenza de la condición humana».

Río Negro.com.ar - 17:17 11/06/2014

Los nuevos pobres

Hace unos años surgieron 'los nuevos ricos': así se les llamaba a aquellos que gracias a una situación económica favorable pudieron ascender de clase social por su poder adquisitivo, aunque su nivel sociocultural no estuviese acorde con ese nuevo status. Hoy, y cada vez con mayor frecuencia y en mayor número, asistimos a la proliferación de los nuevos pobres. Si los nuevos ricos de ayer estaban por debajo del nivel cultural estándar de la nueva clase a la que ingresaban, ahora se da el fenómeno inverso, ya que dentro de 'los nuevos pobres' hay profesionales que no tienen la oportunidad de desarrollar laboralmente sus conocimientos. Nos encontramos en presencia de una nueva «pobreza culta», por llamarla de algún modo, que no puede brindarles a sus hijos la misma educación que ellos recibieron.

Resulta paradójico que en el primer tramo del siglo XXI las cosas estén invertidas con respecto a años anteriores. Cuando Florencio Sánchez escribió 'Mi hijo el doctor', registrando magistralmente la situación de los inmigrantes, nadie hubiera imaginado la posibilidad de que años después alguien pudiese decir 'mi padre el doctor', encerrando en esas palabras la dura realidad de un descenso en el nivel educativo, económico y social.

Los adolescentes, la escuela y la movilidad social

Hoy en día los adolescentes mantienen una relación compleja y ambigua con las instituciones escolares. No podemos establecer una única relación que permita entender estos tres conceptos. Por un lado, porque existen distintos tipos de escuelas, que responden a modelos educativos diversos, que difunden saberes distintos y que se encuentran en contextos geográficos con características disímiles. A esto debemos agregar que las características de los jóvenes también varían de acuerdo a las clases sociales y al medio familiar en el que se desarrollan.

Sin embargo, en términos generales, podemos decir que la escuela no ocupa hoy el lugar que tuvo para las generaciones anteriores; dejando de ser para los adolescentes el medio para el logro de ascenso social.

UN POCO DE HISTORIA M'HIJO EL DOTOR

Entre 1860 y 1930 llegaron a la Argentina millones de personas provenientes de Europa buscando nuevos horizontes y huyendo de la guerra y el hambre.

Durante esos años nuestro país se caracterizó por una movilidad social ascendente, es decir, por la posibilidad que tenían los inmigrantes que se instalaban en nuestro país y sus hijos y nietos, de lograr una mejor inserción económica y social.

Este fue un momento de gran crecimiento económico, social y cultural para la Argentina. La obra de Florencio Sánchez: «M'hijo el doctor», ilustra este momento de esplendor de nuestro país.

Como dice Tenti Fanfani:

«Hoy en día «escuela» no se asocia automáticamente con ascenso social; se la ve como una condición básica, necesaria pero no suficiente, para la reproducción del lugar social ocupado por la familia de origen. Ya no se la ve como ascensor social, sino como un estabilizador, y esto se debe a que la probabilidad de movilidad social existente ya no es de ascenso, como hace treinta años, sino de descenso».

Es decir que la valoración que hoy tiene la escuela está fuertemente ligada al cambio que ha sufrido la idea de movilidad social presente en el imaginario de la población.

ACTIVIDADES

1. Define el concepto de «movilidad social ascendente».
2. ¿Cómo se manifestaba la movilidad social ascendente cuando llegó la gran ola de inmigrantes a nuestro país?
3. ¿Qué pasó en la década del '90 del siglo pasado?
4. ¿Por qué mucha gente se fue del país?

LECTURA

OTRAS FRONTERAS: LA AVENTURA DE LOS COMPATRIOTAS EN UNA DE LAS FRONTERAS MÁS VIGILADAS

Los argentinos, las víctimas preferidas de los «coyotes»

Son los traficantes que cruzan a los ilegales a EE.UU. Dicen que están llegando muchos argentinos. Y que es uno de los grupos a los que más les cobran, diez veces más que a un mexicano: casi 6.000 dólares por el cruce.

Gustavo Sierra. Enviado a Ciudad Juárez, México.

La terminal de ómnibus de Ciudad Juárez es el mejor lugar para hacer el primer contacto con un «coyote» que lo cruce ilegalmente a Estados Unidos.

Allí no están ni los capos de las organizaciones ni los jovencitos que hacen el cruce, pero están los taxistas que organizan el arreglo. En general llegan hasta allí mexicanos o centroamericanos. Tal vez algún que otro brasileño que no haya hecho los acuerdos en Río o San Pablo. Pero en los últimos tiempos han empezado a aparecer argentinos que buscan la forma de cruzar la frontera. Y un argentino es muy valioso para toda la organización. Paga casi diez veces más que un mexicano y cinco más que un centroamericano. Le pueden sacar hasta 6.000 dólares.

«Eso sí, carnal (amigo, familiar), te garantizo que llegas a Denver en Colorado en menos de dos días», me dice uno de los «coyotes» a los que me llevó a ver Alfredo, taxista de la terminal de «Juarcito», que es como llama él a su ciudad.

«Hablemos directo, con palabra de hombre. Si usted quiere brincar para el otro lado yo le consigo a un buen pollero (otra forma de denominar al coyote o traficante de personas). Usted arregla con ellos. Yo sólo cobro el viaje. Eso sí, en dólares», me dice Alfredo apenas hago algunas preguntas en la puerta de la terminal de ómnibus, a unos tres metros de donde estaban dos policías estatales mirando hacia las montañas Organ, en el lado estadounidense.

«Están viniendo muchos argentinos últimamente, asegura Alfredo. Ando llevando cada vez más. Antes ni se veían por acá. Y son un gran negocio. A los argentinos les cobran muy caro. Después siempre hay una propina. ¿El último que llevé? Fueron varios. Hasta la semana pasada vi a un grupo. Eran como tres. Y hasta niñas llegan. Vi varias mujeres. Acá hay una famosa argentina que baila en el Erotic desde hace un tiempo. Es una de las chicas más famosas del ambiente», cuenta Alfredo con soltura, mientras maneja despacio por la avenida 16 de Setiembre.

Lo de las mujeres argentinas ya me lo había mencionado la cónsul mexicana en Buenos Aires. «Estamos detectando que cada vez hay más mujeres jóvenes que vienen a pedir visa o datos para viajar. La mayoría dicen que tienen contratos como modelos. Es posible que las engañen con eso», me había dicho.

Alfredo da vueltas por varios barrios marginales y entramos por unas calles de tierra y hasta una barranca desde donde se ve claramente el río Bravo, que marca el límite entre México y Estados Unidos. En este caso. «Juarcito» de El Paso, en Texas, es la Colonia Portal.

Unos chicos de no más de 12 años se muestran muy desconfiados. Dicen que «la gente de la casa» está ya en el Puente Libre, uno de los que unen ambas ciudades y donde los «coyotes» van a buscar clientes. Cuando llegamos aparece un patrullero de la policía mexicana. «Así no va a aparecer nadie», dice Alfredo y nos lleva de regreso al puente del centro, el de Santa Fe, mientras charla sin parar. «Es que hay que venir a las cuatro de la tarde o a las doce de la noche, porque a esa hora es que hacen el cambio de guardia los «gabachos» (por los guardias estadounidenses) y es cuando hay más actividad», dice. Y recuerda cuando uno «brincaba facilito» antes de que los terroristas tiraran las Torres Gemelas de Nueva York.

«Ahora lo tuercen a uno si lo detectan. Y tienen cámaras hasta abajo del agua renegrida del río», sigue. El día anterior pudimos ver esas cámaras en un recorrido con los agentes del Border Patrol del lado estadounidense. En una sala de operaciones hay un «observador», un hombre negro, grandote y de acento de Chicago. Tiene más de 40 televisores que muestran cada centímetro de la frontera por casi cinco kilómetros. Si es de noche, viran las cámaras al infrarrojo.

No hay forma de esconderse de ese «Big Brother» fronterizo. Y si alguno lo logra, están las patrullas estacionadas a 300 metros una de la otra. Y si pasan, siempre pueden aparecer las camionetas blancas y verdes que están dando vueltas por las calles cercanas a la frontera todo el tiempo.

Llegamos a la avenida Juárez, en la desembocadura del puente de Santa Fe. Alfredo nos recomienda a otro taxista y éste nos señala discretamente para una esquina en la que hay una licorería. Hay varios tipos. Uno está sentado en una silla en el medio de la vereda por la que caminan centenares de personas que regresan de pasar el domingo con sus familias del lado mexicano. Parece ser uno de los capos. Alrededor hay unos muchachos con camisetas blancas sin mangas que dejan ver unos músculos enormes y tatuajes varios. Eso sí, todos llevan uno grande con la imagen de la Virgen de Guadalupe.

«Es tarde. Tiene que ser mañana. Pero usted dirá. ¿Es para brincarlo nomás o quiere seguir hasta algún lado mejor?», dice el hombre de unos 50 años y que parece tener todo el tiempo del mundo. «Depende del precio», le digo. «De eso hablamos luego», responde. «Acá de lo que se trata es de que todo salga como Diosito manda». Después de varios minutos de diálogo inútil lanza una cifra: 2.000 para pasarlo hasta El Paso. Cinco mil para llegar a Houston. Y me da las señas para encontrarnos. Me tengo que alojar en el hotel Embajador de la calle Francisco Villa y la 16. Es el mismo en que estuvieron dos de los argentinos que entrevisté y que después terminaron en la cárcel. Allí debería esperar hasta que alguien me venga a buscar de parte de Miguel. No puedo llevar nada más que un pequeño bolsito con alguna ropa para cambiarme después de cruzar el río.

El camino planeado será el cruce. Permanecer oculto en una casa en El Paso hasta que una camioneta nos saque hasta San Antonio o McAllen. Y de allí hasta Houston.

En Houston está la central de distribución de las organizaciones que pasan indocumentados. Hice un recorrido por la zona donde están las «empresas» de camionetas de transporte en el Harrisburg Boulevard del barrio de Magnolia. Me llevó un agente encubierto del BICE (*Bureau of Immigration and Customs Enforcement*), que dijo llamarse Steve y mascaba tabaco todo el tiempo mientras escupía la saliva en una botellita de agua mineral. A cada paso aparecían camionetas espectaculares que pueden llegar a costar más de 60.000 dólares. Todas nuevas, todas llenas de brillo y vidrios polarizados. Los mexicanos las llaman «trocas» (que viene de *truck*, camión en inglés). Hay más de cien de estas empresas en Houston y todas están dedicadas a transportar indocumentados por todo el territorio estadounidense. «Este es el centro de distribución hacia todo el país. Los traen de la frontera y desde aquí los cargan en otras camionetas y los redistribuyen a lugares tan distantes como Nueva York, Chicago o Los Ángeles. El problema es que cuando cambian de mano, muchos indocumentados son secuestrados y no los largan hasta que sus familias no pagan más dinero por el traslado». Eso es exactamente lo que le sucedió a la argentina Gladys Vitale, una abuela de 61 años que casi muere en el intento por reencontrarse con su familia en Houston.

«A ti, así, si te veo como estás ahora te pido 6.000 dólares. Sé que te estoy cobrando un chingo. Pero a ti no puedo darte menos que un buen trabajo. Y eso cuesta», me dice un «coyote» de no más de 30 años que está parado en la puerta de un night club a apenas 200 metros de la desembocadura del puente Santa Fe. «Eso sí, te llevo directo a Denver», me dice mientras explica cada tres palabras que él es «clever» (inteligente). «El problema es pasar el 'check point' (retén) de Las Cruces. Después va todo rápido. Es hilo, papalote», sigue mientras se mira de reojo las botas de avestruz con punta de metal. «¿Argentinos? Últimamente han aparecido varios. Pero ya vienen recomendados por algún carnal (amigo, familiar) del sur. Sí, son buen negocio. Bueno, ¿lo hacemos por 6.000?».

ACTIVIDADES

1. ¿De qué trata este artículo?
2. ¿Por qué alguna gente se va del país?
3. ¿Por qué piensas que los argentinos en este momento son los que más pagan por irse, como dice el artículo, cuando antes ni aparecían?
4. Reflexiona acerca del concepto de movilidad social: ¿tiene algo que ver con la idea de irse o quedarse en el país?
5. Para investigar más en profundidad el concepto de movilidad social, te proponemos que entrevistes a dos inmigrantes europeos (italianos, españoles, etc.) de los de antes y les preguntes:
 - a) ¿Por qué vinieron a la Argentina?
 - b) ¿Cuáles eran sus expectativas?
 - c) ¿Se cumplieron?
 - d) ¿Tuvieron posibilidad de mejorar su situación con la llegada al país?
 - e) ¿Cuál es la situación de sus hijos o nietos?
 - f) ¿Tienen las mismas posibilidades que ellos tuvieron?
6. Luego de realizar estas entrevistas, reúnanse en grupos y compártanlo. Realicen un informe donde puedan detallar las principales características de la movilidad social de hoy y de ayer en nuestro país.

¿Qué es la 'polarización social'?

La pobreza tiene hoy características muy distintas a las que presentaba años atrás. Hoy, una persona pobre es un excluido social, sin posibilidad, o con mínimas posibilidades de revertir esta situación. Es que el cierre de fábricas y la privatización de empresas ha dejado a la Argentina un saldo alarmante: poca posibilidad de acceder a un empleo y el predominio de empleos precarios, sin estabilidad y con falta de cobertura social.

El resultado de esta situación es una sociedad profundamente escindida entre ricos y pobres, entre integrados al sistema y excluidos de él. Existe una sociedad caracterizada por la división en dos polos: un polo privilegiado, integrado por trabajadores con empleo estable y bien remunerado, con alta formación general y con elevadas posibilidades de ascenso social; en el otro extremo encontramos a los excluidos del mercado de trabajo, trabajadores con inserción laboral precaria y que desempeñan – o desempeñaban- actividades de baja calificación.

LECTURA

Creció la desigualdad social en la ciudad de Buenos Aires Los inmigrantes y el discurso xenófobo oficial

En nuestro país habitan gran cantidad de personas provenientes de países limítrofes y hacia ellos vemos aparecer cotidianamente diversas expresiones discriminatorias: 'bólitás', 'paraguas', 'brasucas', 'yoruguas', 'perucas', 'chilotes'.

Pero no sólo en nuestra vida cotidiana aparecen estas expresiones. Durante la época menemista (1989-1999) éstas eran el reflejo de un discurso con mayor peso: el discurso oficial. Por un lado, este discurso idealizaba las virtudes de la inmigración europea, resaltando las características de los rasgos raciales y de la cultura, en apariencia superiores, que poseen los inmigrantes provenientes del primer mundo. Lo despreciable parecería ubicarse en los rasgos de los inmigrantes de países limítrofes: Perú, Bolivia, Uruguay, Paraguay, Brasil y Chile.

El discurso oficial de ese momento sobre los extranjeros que hoy residen en nuestro país discriminaba al inmigrante latinoamericano, no así al europeo. 'Los problemas sociales del país, y en especial el de los sin techo, se originan en las migraciones desde los países limítrofes'. Este tipo de mensajes, pronunciados en los medios de comunicación contribuían a alimentar los prejuicios hacia los 'diferentes'.

ACTIVIDADES

Reunidos en grupos analicen los siguientes mensajes transmitidos por el Sindicato de la Construcción – UOCRA- en agosto de 1994, a raíz de la contratación temporaria de operarios brasileños para realizar trabajos de mantenimiento en una usina porteña, con salarios más bajos que los que se pagan a los argentinos.

El Sindicato de la Construcción publicó afiches en la ciudad denunciando esta situación e invitando a 'denunciar a los trabajadores ilegales que nos roban el pan y la fuente de trabajo'.

1. Piensen si este mensaje no contiene actitudes discriminatorias hacia los inmigrantes latinoamericanos que viven en la Argentina.
2. ¿Por qué el sindicato nombrado elige nombrar como responsables de esta situación a los inmigrantes que toman el trabajo por menos dinero que los trabajadores argentinos, en vez de optar por denunciar a las empresas que vulneran las leyes laborales argentinas?

LECTURA

Inmigración y discriminación

Recientes estudios sobre la población argentina demuestran que la salud ha empeorado por aumento de la enfermedad de Chagas, meningitis, tuberculosis, parasitosis y, particularmente el cólera, hasta hace poco desconocido en nuestro país.

Este alarmante aumento de la morbilidad se relaciona con el ingreso de inmigración ilegal sudamericana que, en aumento, se hacina promiscuamente en la periferia de Buenos Aires, en otras ciudades y en zonas rurales de Misiones, Chaco, Formosa, Salta, Jujuy y toda la Patagonia, con lo que introduce enfermos chagásicos, parasitarios y casos de cólera de Bolivia, Perú, Paraguay y Brasil. En el Gran Buenos Aires, la contaminación es ya gravísima. Los últimos exámenes médicos para conscriptos registraron déficit de estatura de 10 a 12 centímetros en los adolescentes de zonas de frontera y Gran Buenos Aires en relación con los del resto del país.

Dos tercios del presupuesto de los hospitales públicos argentinos se gasta en pacientes inmigrantes sudamericanos. Pero más grave aún que el empeoramiento de la salud de nuestra población es el descenso de los niveles intelectuales y de escolaridad que se está observando, debido fundamentalmente a la incorporación creciente de familias indocumentadas de países limítrofes.

Actualmente menos del 50 % de los escolares de las provincias periféricas y los arrabales de nuestras ciudades llegan a séptimo grado y en la provincia del Chaco ha aumentado el analfabetismo, que hoy llega al 18 %.

Dos Argentinas

Aunque humanitariamente quisiéramos seguir recibiendo esa inmigración ignorante y carenciada, nuestros recursos no lo permiten, y de no detenerla quedaremos divididos en dos Argentinas, una desarrollada y otra mayoritaria del Tercer y Cuarto Mundo, construyendo una 'sociedad a dos velocidades', 'Societe a deux vitesses' como la llaman los franceses, que sabemos, después de la revuelta de Chiapas, a que puede llevar.

Desgraciadamente esa corriente entre legales e indocumentados ya es de millones de inmigrantes, gran número de ellos con capacidad mental limitada por siglos de desnutrición, de sus antepasados e infancias, por carencias vitamínicas y de aminoácidos esenciales para el desarrollo cerebral, necesario para su educación.

Ante el bajo índice demográfico de las familias argentinas, el notable número de nacimientos entre los inmigrantes sudamericanos de menor nivel intelectual llevará a una reducción apreciable del promedio intelectual de los habitantes de nuestro país.

Ya los Estados Unidos con grandes recursos naturales y amplia disponibilidad de capital y gran fuerza laboral, retrocedió ante los países que basaron su desarrollo en las producciones cerebrotensivas, condición que sólo es posible si existe una población con capacidad intelectual destacada.

Los países adelantados requieren ya poseer la mitad de su población menos educada con capacidad para controles de equipos y manejos computarizados, como ya ocurre en Japón y Alemania. Por ello, un descenso del nivel de capacidad cerebral de nuestros pobladores por migraciones subdotadas condenaría al país a un desarrollo parcial y detenido.

Ya no es posible soslayar que la subcultura de una inmigración aluvional de bajo nivel intelectual en nuestro país nos impide lo que debe ser una existencia civilizada y está en pugna con los valores fundamentales sobre los que basar un proyecto nacional.



La discriminación a los inmigrantes es un fenómeno habitual en el mundo de hoy

Política inmigratoria

Urge, pues, ejecutar una política inmigratoria que permita poblar nuestras zonas de frontera y la Patagonia con inmigrantes seleccionados que, apoyados económicamente con créditos internacionales, se dediquen en tareas de producción e industrialización agraria. Europeos orientales que sufren la gravísima contaminación de carbón y sulfuros industriales, sin duda serán atraídos por la pureza de nuestra atmósfera rural y espacios naturales, y pobladores de origen alemán del Volga que no se sienten actualmente rusos ni alemanes podrían ser colonos agrarios.

Habría interés de granjeros franceses que saben que sus tierras están terminadas por sobrefertilización y que los subsidios serán progresivamente reducidos, como también los agricultores sudafricanos temerosos de las reacciones de una comunidad africana con odios hacia los europeos.

En otro sentido, sería un deber de humanidad aceptar familias de refugiados de Yugoslavia respaldados económicamente por organismos internacionales.

Se han publicado planes de gobierno para la explotación intensiva de nuestros valles cordilleranos con más de cinco millones de hectáreas que, con adecuada agroindustria, podrían ser la mayor fuente de divisas de nuestro país.

Postergar la realización de estas acciones arriesgará nuestra soberanía territorial y, más grave aún, traerá un monstruoso crecimiento de arrabales contaminados tercermundistas, poblados por subdotados, en detrimento del nivel intelectocultural nacional y del desarrollo y la competitividad de la Argentina del siglo XXI.

Tomado de *La Nación*, 21-4-91, citado en Oteiza y Novick, *Inmigración y Discriminación, Políticas y Discursos*, Grupo Editor Universitario, Buenos Aires, 1997.



La Constitución Nacional invita a 'todos los hombres del mundo que quieran habitar el suelo argentino'

ACTIVIDADES

Reunidos en grupos lean el artículo de la página anterior y respondan:

1. ¿Creen que posee rasgos de xenofobia?
2. ¿Se considera en el artículo al inmigrante como un ser humano con derechos?
3. ¿Es el inmigrante un 'excluido excluible', según lo que dice el autor del artículo?
4. ¿Qué piensan de la política inmigratoria que propone el autor?
5. El autor del artículo atribuye el agravamiento de los problemas sociales argentinos a los inmigrantes provenientes de países vecinos. ¿Qué creen ustedes?
6. ¿Por qué creen que estos inmigrantes vienen a nuestro país?
7. ¿Creen que el autor respeta los derechos humanos?

EDUCACIÓN E INSERCIÓN SOCIAL

La educación parece encontrarse entre los factores que favorecen o restringen la inserción de los sujetos en el mundo socio-laboral. De este modo, los jóvenes que abandonan tempranamente la enseñanza tienen menos posibilidades de insertarse socialmente que aquellos otros que continúan sus estudios. Quienes tienen un menor acceso a la educación o reciben educación de menor calidad, resultan socialmente más vulnerables y con menos posibilidades de acceder a un empleo. Ha escrito Tenti Fanfani:

«La educación es un derecho de todos los ciudadanos, y no se trata sólo de un derecho individual, sino que es además un derecho social. Esto significa que la educación es y debe ser parte de las políticas públicas, porque la formación de cada sujeto supone beneficios para el conjunto de la sociedad. Por otra parte, estas políticas son centrales en la búsqueda de mecanismos compensatorios de las desigualdades sociales.»

Buscando favorecer la inclusión social de las chicas y chicos de menores recursos económicos, los gobiernos nacionales (y los de otras jurisdicciones, como la Ciudad de Buenos Aires, por ejemplo) han tratado de sostener su escolaridad y evitar la deserción escolar a través de distintos programas de becas. De la misma manera, en el ámbito escolar se contempla la situación de las chicas embarazadas o madres recientes, las que se ven favorecidas por diversas medidas que tratan de que no abandonen la escuela y concluyan sus

estudios exitosamente. También se encuentran en marcha «programas de terminalidad», que convocan a jóvenes y adultos que han dejado inconclusos sus estudios, a fin de que los completen.

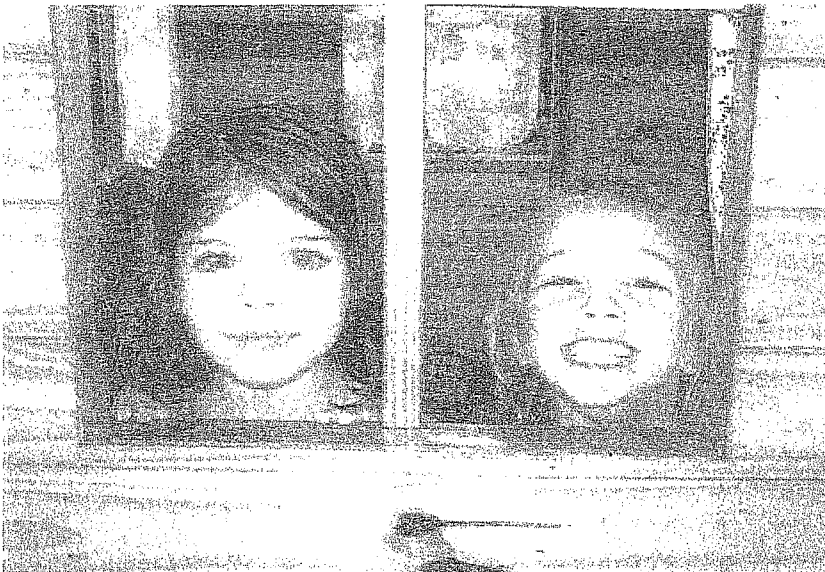
Estas medidas, sin duda bien intencionadas, apenas constituyen un paliativo a la problemática socio-económica y familiar de miles de adolescentes, que en muchos casos quedan fuera de la escuela. En consecuencia, ellos y gran cantidad de adultos sin estudios ven considerablemente limitadas sus posibilidades de progreso social.

Países con altos índices de desigualdad social

Los diversos análisis muestran que América Latina está en conmoción, debido a la mala distribución de la riqueza. En estos países vemos aparecer sociedades duales, es decir, sociedades divididas en dos polos: un polo de riqueza extrema y otro polo de extrema pobreza.

Las principales características de este tipo de países son las siguientes:

- La pobreza crece
- Escasea el trabajo
- La situación de la infancia es crítica
- No se hace efectivo el derecho a la salud
- La movilidad social es una promesa incumplida
- La familia está en riesgo
- La sociedad es cada vez más insegura
- Presentan la mayor desigualdad del mundo



Los niños de más recursos económicos tienen mayores posibilidades de educarse.

La pobreza crece

En Argentina un tercio del país es pobre y la situación de los pobres se ha deteriorado fuertemente.

Escasez de trabajo

El mercado laboral presenta características de suma fragilidad. Ha crecido la población que se desempeña en trabajos precarios, inestables y sin cobertura social.

Crítica situación de la infancia

Muchos niños están experimentando la más severa de las carencias, la desnutrición. Además, crece en estos países el número de niños viviendo en las calles, los que no acceden a una educación básica y están expuestos a la mayor desprotección.

No se hace efectivo el derecho a la salud

Asegurar el acceso al derecho humano primario, la salud, es uno de los elementos básicos para lograr el progreso social. Sin embargo, este derecho se cumple parcialmente en los países latinoamericanos.

La promesa incumplida de la movilidad social

La visión de que es posible lograr una mejor situación personal y familiar en base al esfuerzo individual está también ausente. Las clases medias tienden a reducirse y resulta cada vez más difícil permanecer en ellas. En lugar de ampliarse, como era posible antaño, estos sectores de la población aparecen cada vez más empobrecidos. Gran parte de la población de clase media se ha transformado en los últimos tiempos en 'nuevos pobres'.

La familia en riesgo

El aumento de la pobreza ha hecho que muchas familias se encuentren en situación de crisis, no sólo económica, sino también afectiva. Los jóvenes tienden a no conformar pareja debido a la dificultad para conseguir empleo y las familias muchas veces se desmembran debido a causas económicas.

Una sociedad cada vez más insegura

El deterioro social trae aparejado el aumento de la violencia y la criminalidad. Esto ha convertido a América Latina en la segunda área geográfica con mayor índice de criminalidad del planeta, después del Sahara Africano, la zona más pobre del mundo.

La mayor desigualdad del mundo

América Latina es hoy la región más inequitativa del planeta. Los datos testimonian esta situación: el cinco por ciento más rico recibe más que en ninguna otra parte, y el treinta por ciento pobre recibe menos. En esto consiste la mala distribución de la riqueza.

La inequidad se hace presente no sólo en el plano de distribución de los ingresos, sino también en las posibilidades de acceso a la educación, a la salud y al crédito. Las condiciones que acabamos de mencionar afectan especialmente a los sectores más vulnerables de la población: los niños y los adolescentes, a los que hay que agregar las mujeres solas y los ancianos.

LECTURA

Una solución facilista a la criminalidad

No deja de llamarnos la atención que hoy en día especialistas en el tema sostenga que la criminalidad se solucionaría con un aumento cada vez más intenso de la represión. Sin embargo, otros alertan sobre los riesgos de este camino. Analizando los datos comparados internacionales no se observan correlaciones significativas entre aumento de la población carcelaria y reducción de las tasas de criminalidad de mediano y largo plazo. La represión no atiende las causas básicas que están generando el problema. Pero sostener una solución facilista de esta magnitud puede llevar a 'criminalizar la pobreza', generando una opinión pública que empiece a ver como criminales en potencia a los pobres y en lugar de tratar de ayudarlos a salir de sus situación, los aisle.

ACTIVIDAD

En una frase breve, explica con tus palabras el significado del título.

LAS CAUSAS PROFUNDAS DE LA CRIMINALIDAD

Si queremos atender a las causas profundas de la criminalidad, en lugar de poner en marcha políticas represivas que 'criminalicen la pobreza' habrá que tener en cuenta otros factores. La criminalidad aparece fuertemente ligada a tres variables: desocupación juvenil, familias desarticuladas y bajos niveles de educación.

Desocupación juvenil

La desocupación juvenil parece incidir fuertemente en el desarrollo de conductas criminales o delictivas. Por esto, un aumento real de las oportunidades de acceder a un empleo disminuiría fuertemente los índices de inseguridad social.

Familias desarticuladas

La familia es el primer ámbito donde los niños internalizan las pautas y las normas de comportamiento, y establecen las primeras relaciones afectivas. Si todo va bien, si sus padres se encuentran emocionalmente sanos, brindarán a sus hijos un clima de respeto, afecto y contención emocional propicio para su buen desarrollo.

Piensa qué ocurre si una familia carece de un ingreso mensual que le permita dar de comer, vestir y educar a sus hijos. Cuando los padres no tienen trabajo, la situación se torna conflictiva para todos los miembros de la familia. Los hijos manifiestan la problemática familiar de distintas maneras: si son chicos aparecen problemas de conducta o de aprendizaje, autoagresiones, o enfermedades a repetición. Cuando son adolescentes, pueden presentar conductas delictivas, inhibición de la conducta, problemas de aprendizaje en el colegio, etc.

Bajos niveles de educación

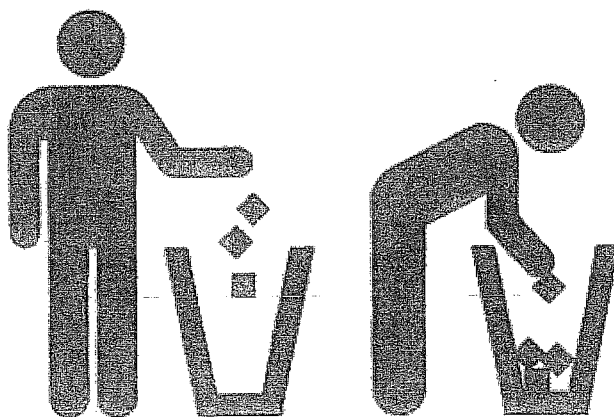
La educación aleja a los jóvenes de situaciones marginales y actúa como un poderoso preventor de la criminalidad.

De este modo, la clave para atacar la inseguridad social está ligada a poner en marcha políticas que abran oportunidades para los jóvenes, protejan a la estructura familiar y eleven los niveles educativos.

El único trabajo de los niños debe ser concurrir a la escuela

Cuando un niño disfruta del derecho a la educación está protegido contra una multitud de amenazas, como la condena a una vida de pobreza, al trabajo en condiciones de esclavitud, la servidumbre doméstica o la explotación sexual.

Todos los niños deberían recibir y completar su educación básica en ambientes seguros que los estimulen intelectualmente y les otorguen confianza y aptitudes para la vida.



Lo que el rico tira, el pobre lo recoge
Una escena común en las grandes ciudades

DESEMPLEO Y ADOLESCENCIA

El ser humano atraviesa por diversas etapas vitales, siendo en la infancia y en la adolescencia cuando establece una dependencia –afectiva y económica- respecto de los padres. Este es un hecho esperable y es sano que ocurra. La dependencia respecto de los padres permite a los niños y a los adolescentes desarrollar paulatinamente sus capacidades y adquirir los recursos necesarios con los cuales lograr una adultez autónoma.

Cuando la dependencia se extiende más allá de las edades pertinentes, nos encontramos frente a una situación de limitación del crecimiento psico-social del individuo. Debemos tener en cuenta que la edad de adquisición de un comportamiento autónomo varía con las pautas culturales dentro de las que se desarrollan los sujetos. De este modo, no resultará igual lo esperable en un adolescente de un país del primer mundo, como puede ser los Estados Unidos de América, que un adolescente de nuestro país.

El logro de autonomía muchas veces aparece afectado por las condiciones sociales y económicas del país en donde éste vive. Si el desempleo es alto, como en nuestro país, la independencia económica será más dificultosa. Y esto afectará al joven en su desarrollo emocional. Como explica claramente la psicóloga Coria: «La persona dependiente económicamente, igual que la persona enferma –física o psíquicamente- es una persona limitada, y las limitaciones restringen su capacidad de acción».

La prolongación de la dependencia en los adolescentes no es saludable: genera malestar y frustración. Sin embargo, vemos que a pesar de esto, en la actualidad suele prolongarse, y no siempre por motivos socioeconómicos –los cuales no faltan por supuesto-, extendiéndose esta etapa considerablemente.

¿Qué lleva a los adolescentes a prolongar su dependencia respecto del medio familiar? Al analizar los factores inherentes a la naturaleza psicológica del ser humano, vemos que, a pesar del malestar que genera la dependencia, existe algo que hace que ésta perdure: se trata de un beneficio que otorga esta situación. Es este beneficio el que lleva a mantenerlos en la dependencia.

Un primer beneficio es el que Freud denominó «beneficio primario» de la enfermedad, es el beneficio que se obtiene por la enfermedad en sí. En el caso de la dependencia adolescente respecto de los padres, el beneficio es el alivio por no tener que afrontar las responsabilidades de la vida adulta y por no asumir las obligaciones derivadas del crecimiento.

El «beneficio secundario de la enfermedad» es el beneficio que se obtiene por estar enfermo, lo que retarda la curación. De este modo, el adolescente dependiente vive como una ventaja la dependencia económica: la siente como algo bueno en sí, negando el malestar que genera la subordinación que necesariamente implica la misma. Esta disociación entre las ventajas y su costo sería una de las causas principales –no la única- de su prolongación.

Las escasas posibilidades de nuestro mercado laboral también contribuyen a prolongar la dependencia de muchos adolescentes; otros, por el contrario, deben trabajar precocemente, sin contar con la debida preparación.



En la calle, muchos adolescentes buscan 'ganarse la vida' como pueden

Identidad y desocupación

Si bien la adolescencia se prolonga en la actualidad, si no existen circunstancias patológicas se sale de ella dando paso a las exigencias de la vida adulta. Responsabilidades, normas, códigos sociales, familia, empleo... Pero, ¿qué pasa cuando las condiciones sociales no permiten el acceso a un primer trabajo o cuando el desempleo es una realidad?

El ser humano construye su identidad a través de los lazos sociales que establece en su medio cultural. El lugar que ocupa una persona en el medio social al que pertenece, adquiere un valor determinante para él, otorgándole una identidad. Ser estudiante, ser católico, ser vendedor...

Y en este punto es interesante analizar la identidad de un sujeto que se designa a sí mismo como «desocupado», identidad que deja a aquel que se designa como tal sin ocupar un lugar, perdiendo de este modo no sólo un marco de referencia temporo-espacial que organizaba su vida sino las características propias de su ser. Ha perdido aquel lugar que lo identificaba siendo el que era. Su ser todo cambia en el momento en que se produce el quiebre de su antigua situación laboral.

Y esto es lo que les pasa a las miles de personas que en la Argentina de hoy pierden sus trabajos, reorganizando su subjetividad bajo una nueva identidad: ser desocupado.

El trabajo no es sólo el medio a través del cual un sujeto gana el dinero para vivir: es un dador de identidad personal, brindando contactos sociales fuera del circuito familiar, a través de una estructuración temporal de la jornada, los ritmos y costumbres.

¿Qué pasa cuando un adolescente no puede acceder a un trabajo? Intentaremos analizar a continuación los efectos psicológicos que provoca en un joven estar desocupado.

La desocupación y los jóvenes

La desocupación constituye una problemática actual en la Argentina. La crisis social por la que atraviesa hoy nuestro país no favorece el acceso a una vida independiente, retrasando la salida de los hijos del hogar paterno. Y los puestos de trabajo precarios ofrecen remuneraciones escasas, que no brindan oportunidades de lograr una independencia personal para el adolescente. La desocupación en los jóvenes y la imposibilidad de obtener el primer trabajo, es sentido como un retraso en la entrada a la vida adulta. Se sigue dependiendo económicamente de los padres, lo cual retrasa la maduración de los hijos.

De este modo, cuando los jóvenes pierden el trabajo o están sub-ocupados, siguen dependiendo de los padres y conviviendo con ellos, experimentan todos un trastocamiento de lugares o una falta de lugar: hijos adultos infantilizados por verse obligados, al estar desocupados, a depender económicamente de los padres, o hijos proveedores del dinero que pasan a ocupar un lugar de autoridad familiar.

En los sectores más carenciados, son los niños quienes muchas veces con su mendicidad sostienen a las familias, con las consecuentes alteraciones de la escolaridad y los roles infantiles.

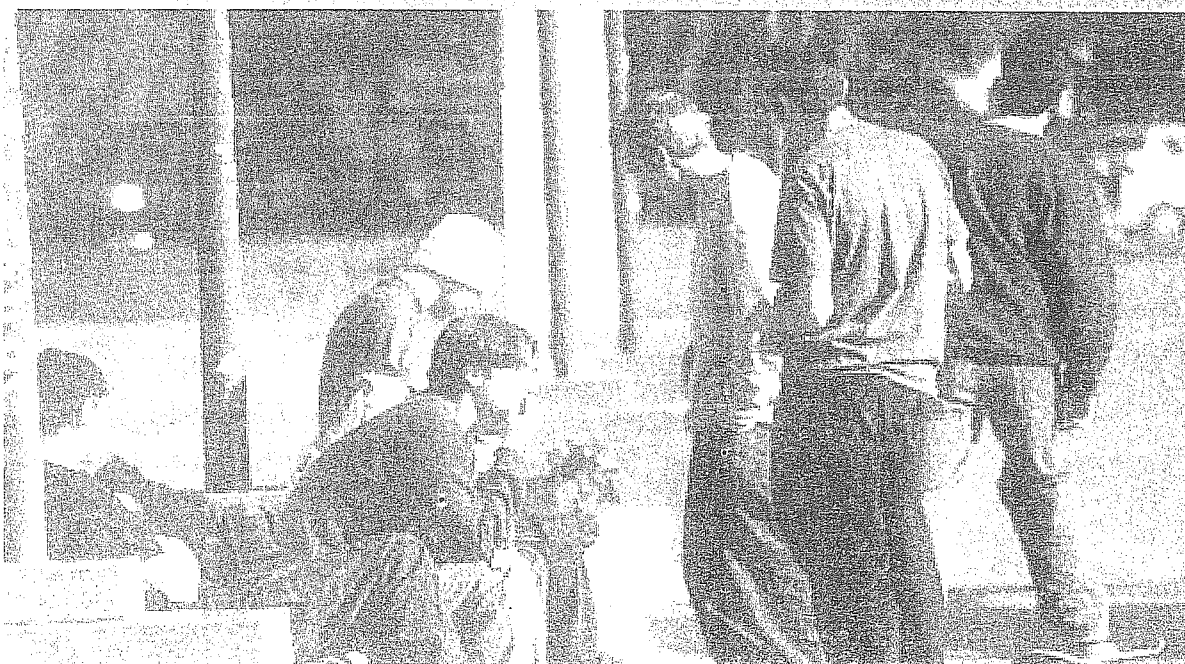


Niños en situación de calle
Una escena que debe avergonzarnos

ACTIVIDADES DE REVISIÓN

Reunidos en grupos realicen las siguientes actividades:

1. ¿Qué es una sociedad dual?
2. Definan el concepto de movilidad social ascendente.
3. ¿Quiénes son los 'nuevos pobres'?
4. ¿Qué es la polarización social?
5. ¿Qué relación hay entre educación e inserción social?
6. ¿Qué características presentan los países con altos índices de desigualdad social?
7. ¿Cuáles son las causas profundas de la criminalidad?
8. ¿De qué trata la lectura: 'Una solución facilista a la criminalidad'?
9. ¿Cuáles creen que son las principales causas del desempleo en nuestro país?
10. Busquen artículos que hablen sobre el desempleo en los jóvenes. ¿Qué características presenta?
11. ¿Qué consecuencias tiene el desempleo en los adolescentes y jóvenes? ¿Cómo incide la inestabilidad laboral con la salida del hogar paterno?
12. ¿Qué relación hay entre identidad y desocupación?



Un problema grave: los/las jóvenes que no estudian ni trabajan

FILMOTECA

A continuación te presentamos una película que puede ser de utilidad para analizar los conceptos de este capítulo:

FILM: LA VENDEDORA DE ROSAS

Director: Víctor Gaviria

SINOPSIS:

‘Mónica tiene trece años y ya se ha rebelado contra todo. Ha creado su propio mundo en la calle, donde lucha con coraje para defender lo poco que tiene: sus amigas, tan niñas como ella; su novio, un traficante de drogas; y su orgullo, sin concesiones a nadie. La noche de Navidad, como todas las noches, vende rosas para ganarse la vida y para comprar el sueño de una velada con ropa recién estrenada y una salida con su novio, pero la vida le depara una nueva cita con la soledad, la pobreza, la droga y la muerte. Mónica es la otra cara de una ciudad intensa y cruel como Medellín o como cualquier ciudad en donde los niños de la calle no tienen lugar en este mundo.

ELEMENTOS DE DEBATE

1. ¿Cuándo y dónde ocurre lo que muestra la película?
2. ¿Qué opinan?: «Situaciones como estas no ocurren en nuestro país». Fundamenten.
3. ¿Qué situaciones nos ayudan a entender las causas por las que algunas niñas y niños abandonan sus hogares y se van a vivir a la calle? ¿En qué medida tiene que ver con la pobreza? ¿Y la desestructuración familiar? ¿Qué importancia crees que tiene la falta de respeto y de reconocimiento?
4. ¿Cómo son las condiciones de vida que vemos en los barrios pobres de Medellín?
5. ¿Cuáles son los riesgos a los que están sometidos los niños y niñas en la calle?
6. ¿En qué medida se podría considerar que la pandilla actúa como una forma de autoprotección?
7. ¿Por qué crees que los niños y niñas de la calle tienen esta necesidad de drogarse? ¿Qué consecuencias crees que tiene esta dependencia de la droga?
8. La película describe situaciones de mucha violencia. ¿En qué se diferencia esta violencia con respecto a la que nos muestran muchas películas norteamericanas de acción o las de Quentin Tarantino? ¿Por qué esta violencia nos resulta tan desagradable?
9. ¿En qué situaciones de la película vemos la importancia que tiene para estos niños y niñas disponer de una situación familiar «normalizada»? ¿Por qué el sueño de una familia «normalizada» es tan importante para ellos y ellas?

¿Qué aspectos debo tener en cuenta para elegir mi vocación profesional?



Si estás por comenzar tus estudios superiores es importante que elijas una carrera o profesión que pueda llenar tus expectativas, te permita alcanzar tus metas y pueda ofrecerte un entorno adecuado para que alcances tu máximo potencial, como vimos en el artículo anterior titulado **7 consejos para elegir una profesión** nuestra carrera profesional determinará nuestro futuro y, en algunos casos nuestro modo de vida, a continuación enumeraremos algunos aspectos que debes tener en cuenta para elegir tu vocación profesional:

Decide tú mismo, aunque parezca algo bastante obvio el elegir una carrera profesional es una decisión muy personal, es importante que esta decisión pueda ser tomada con tranquilidad sin ningún tipo de presión externa, a veces los padres desean que sus hijos estudien una determinada profesión sin embargo lo más importante es que los hijos elijan por ellos mismos una carrera que sea de su agrado, si bien podemos escuchar diferentes consejos al final seremos nosotros los que tomemos la decisión final, si por algún motivo sentimos que alguien nos quiere "presionar" a elegir una determinada carrera lo ideal es comunicarle a dicha persona que la decisión es nuestra (también se recomienda alejarse de dicha persona momentáneamente), existen muchos casos de personas que estudiaron una carrera solamente para complacer a sus padres y al final terminaron abandonando la carrera o tuvieron que estudiar otra carrera más adelante, esto lo único que ocasiona es que el estudiante pierda tiempo y dinero por lo cual es muy importante que la decisión sea 100% nuestra.

Conoce tus fortalezas y debilidades, todo el mundo tiene mayor facilidad para ciertas materias y dificultades para llevar otras materias (por ejemplo si no te gustan los números no es recomendable que estudies ingeniería, por otro lado si no te gustan las letras no se recomienda que estudies derecho) además de elegir una profesión de nuestro agrado también debemos tratar de orientar nuestra vocación hacia alguna de nuestras habilidades naturales (lo cual hará que podamos sobresalir más fácilmente en una determinada área).

Pasión, si sentimos pasión por lo que hacemos nunca tendremos problemas al momento de realizar actividades laborales exigentes, las personas que sienten pasión por lo que hacen tienen 3 veces más posibilidades de conseguir un empleo o ser ascendidas, además la satisfacción que siente la persona le ayudará a tener un mejor desempeño laboral, este es uno de los puntos más importantes al momento de elegir una carrera profesional ya que si nuestra profesión nos apasiona tendremos más posibilidades de superar situaciones difíciles a lo largo de nuestra carrera.

Tomar en cuenta las profesiones que modifican el estilo de vida, existen algunas profesiones que modifican de forma considerable el estilo de vida de las personas, en muchos casos las personas pueden no estar preparadas para este tipo de cambios, entre las profesiones más conocidas que influyen de forma considerable en el estilo de vida se encuentran los médicos, militares y religiosos, en este tipo de profesiones existen otros factores relacionados al "servicio" los cuales están relacionados con actividades realizadas fuera del horario de trabajo como por ejemplo "las guardias" (en donde se trabaja en turnos de 12 y 24 horas de duración los cuales pueden realizarse los fines de semana o feriados) otros factores a tomar en cuenta son los cambios constantes de domicilio y cumplimiento estricto de normas disciplinarias, es muy importante que si estás interesado por alguna de estas carreras busques más información sobre el estilo de vida de las personas que ejercen dicha profesión.

Ingresos y estatus social, es importante que el nivel de ingresos económicos y estatus social de tu futura profesión estén acordes con tus expectativas y que esto influirá en tu bienestar y futuro estilo de vida, existen muchas personas que "dejan" o "cambian" su profesión debido a que sus ingresos o estatus social no están acordes a sus expectativas.

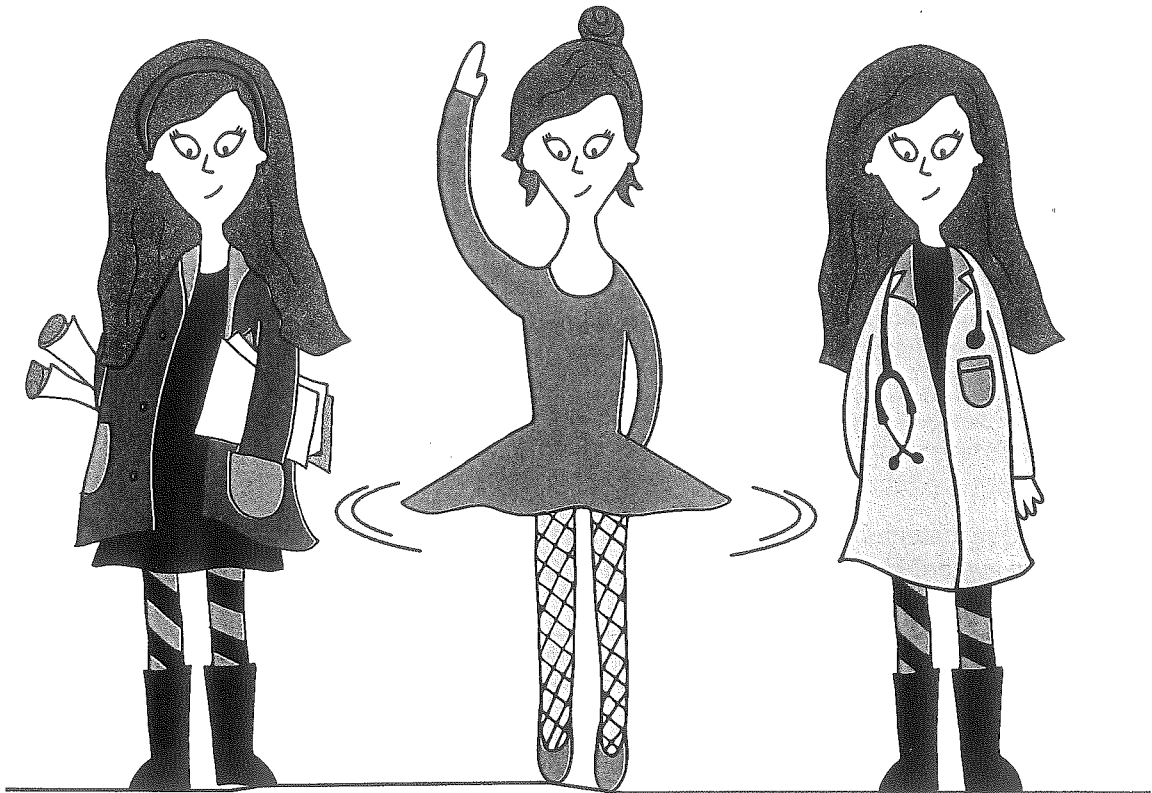
Mercado laboral, de acuerdo al lugar en donde vivimos (o en donde deseamos vivir) hay profesiones que son más solicitadas que otras, es importante analizar la situación ya que es posible que haya una carrera con "gran demanda" en el lugar en donde vivimos y podamos aprovechar dicha oportunidad, si el mercado laboral es grande o esta en crecimiento en un determinado rubro una buena elección sería elegir una carrera relacionada a ese mismo rubro.

Información especializada, debes tomar en cuenta que entre más conozcas sobre tu futura profesión tendrás mejores herramientas para tomar una decisión adecuada, buscar información no solo se limita al centro educativo o programa de estudios, sino que también tienes que tener en cuenta otros factores como por ejemplo conversaciones o entrevistas con profesionales que actualmente están ejerciendo dicha profesión.

Capítulo 04

Tus intereses

En este capítulo verás cómo descubrir tus intereses. Explorarás las áreas laborales de tu interés para, finalmente, continuar completando el árbol de tu vida.



*Donde sea que estés, si seguís tu dicha,
estarás disfrutando de esa energía refrescante,
de esa vida dentro de ti, todo el tiempo.*

Joseph Campbell

Los intereses en tu vida

Para que puedas seguir conociéndote y eligiendo una carrera para vos, vamos a reflexionar sobre tus intereses, para luego relacionarlos con las áreas ocupacionales que están compuestas por grupos de carreras.

Llamamos intereses a las inclinaciones que sentimos hacia una o varias actividades, objetos o personas. Decimos que nos interesa algo cuando nos agrada hacerlo. Ellos son un buen indicador pronóstico del futuro profesional, ya que orientan la dirección del esfuerzo y están relacionados con la satisfacción por la tarea realizada.



¿Cómo descubrir lo que te interesa?

Los intereses son lo más perceptible. Los descubrimos observándonos en las actividades diarias. Por ejemplo: me agrada, disfruto, me divierte, me siento atraído por, se me pasa el tiempo volando cuando...

Sin embargo, a veces, no es fácil nombrar las cosas que nos interesan, por eso te propongo contestar las siguientes preguntas para acercarte más a tus intereses:

1. ¿Cuáles son los intereses personales que rescatarías mirando tus actividades preferidas...?
Por ejemplo: leer, pintar, aprender un idioma, conversar con otros, escuchar, persuadir, mediar, cuidar niños, inventar historias, planificar, cantar, hacer actividad física.

.....

.....

2. ¿Qué materias del colegio te atraen o atraían más? ¿Cuáles te son indiferentes? ¿Cuáles no te gustan? Marca con una X lo que corresponda.

Materias	Me atrae	No me atrae	Me es indiferente
Arte			
Comunicación			
Contabilidad			
Economía			
Ética			
Filosofía			
Física			
Geografía			
Historia			
Idiomas			

Lengua			
Matemática			
Psicología			
Química			
Religión			
Música			
Educación Física			
Otras:			

3. ¿Tenés *hobbies*? ¿Cuáles son?

Por ejemplo: coleccionar un objeto, cocinar, filmar, tomar fotografías...

.....

4. ¿Qué disfrutás hacer en tu tiempo libre?

.....

5. Si tuvieras que elegir algunos artículos del diario para leer, ¿cuáles elegirías? Pueden ser noticias, publicidades, fotografías, comentarios... Te recomiendo que uses el diario del domingo. Te servirá como un auténtico repertorio de los múltiples aspectos que hay en la realidad.

.....

6. Si te regalaran dos cursos para hacer sin costo, ¿cuáles harías?

.....

7. Si te recomendaran un libro, ¿de qué tema te gustaría que fuera?

- | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> Arte | <input type="radio"/> Espiritualidad | <input type="radio"/> Manualidades |
| <input type="radio"/> Aventura | <input type="radio"/> Ficción | <input type="radio"/> Música |
| <input type="radio"/> Biografías | <input type="radio"/> Historia | <input type="radio"/> Novelas |
| <input type="radio"/> Ciencia | <input type="radio"/> Humanismo | <input type="radio"/> Política |
| <input type="radio"/> Deportes | <input type="radio"/> Idiomas | <input type="radio"/> Técnica |
| <input type="radio"/> Economía | <input type="radio"/> Literatura | <input type="radio"/> Viajes |

8. ¿Qué tipo de música, arte y películas preferís?

.....

9. ¿Cuáles son tus sitios web favoritos?

.....

10. Reflexioná sobre aquellas cosas que siempre quisiste hacer y no pudiste, aquellas asignaturas pendientes, como tocar el piano, estudiar un idioma, dibujar, cocinar, hacer malabarismos...

.....

11. Marcá con una X tus intereses y anotá qué actividad podrías desempeñar con ellos. Por ejemplo: si me interesa aconsejar, la actividad que podría desempeñar sería aconsejar a jóvenes, a escuelas, a padres...

Acciones	Me interesa	Actividad que podría desempeñar
Aconsejar		
Administrar		
Analizar		
Ayudar		
Bailar		
Calcular		
Cantar		
Comercializar		
Computarizar		
Comunicar		
Coordinar		
Coser		
Crear		
Curar		
Defender		
Diseñar		
Divertir		

Escribir		
Evaluar		
Explicar		
Filmar		
Fotografiar		
Invertir		
Investigar		
Leer		
Negociar		
Organizar		
Pintar		
Producir		
Sembrar		
Supervisar		
Vender		
Otros:		

12. A partir de tus respuestas, realizá una lista que incluya:

- 10 verbos que reflejen las actividades que disfrutás realizar.

.....

- 5 que te gustan poco.

.....

- 3 que no te gustan nada.

.....

- Escribí aquellas actividades en las que te gustaría profundizar, que les dedicarías tiempo y que no te aburrirías al realizarlas.

.....

- Preguntate: ¿con qué áreas laborales relacionás tus intereses?

.....

Las áreas laborales de tu interés



Te animo ahora a explorar en tus intereses laborales.

Frente a las áreas dadas, marcá las que te agradan, las que no te agradan, las que te son indiferentes.

Áreas	Me agrada	No me agrada	Me es indiferente
Artística - Plástica			
Asistencial - Educacional			
Bioagropecuaria			
Biosanitaria			
Cinestésica - Corporal			
Computacional			
Comunicacional			
Construcción			
Defensa y Seguridad			
Económica - Administrativa			
Física - Química			
Geoastronómica			
Hotelería, Gastronomía y Turismo			
Humanística			
Idiomas extranjeros			
Política - Jurídica			
Sonido y Musical			
Tecnológica			

Preguntate con más detenimiento sobre aquellas áreas que señalaste como "Las que te agradan". Marca con una X tus áreas y subrayá tus intereses destacados.

- Artística - Plástica.** Interés por el arte, el dibujo, el color, la forma, los trabajos que requieren actividad manual y artística.
- Asistencial - Educacional.** Interés por las relaciones interpersonales, la ayuda, la asistencia, por trabajos en el área de la salud y el servicio social. Interés por el comportamiento humano, la problemática educativa y el trabajo en instituciones educativas.

- **Bioagropecuaria.** Preferencia por tareas al aire libre, el campo y sus labores, el contacto con seres vivos, las plantas, los cultivos o animales y la investigación en ciencias naturales.
- **Biosanitaria.** Interés por la investigación, el diagnóstico, la prescripción y administración de terapéuticas como medio para prevenir o para curar las enfermedades, la promoción de la salud y el control sanitario.
- **Cinestésica - Corporal.** Interés por la utilización del cuerpo, el movimiento y la actividad física.
- **Comunicacional.** Interés por la comunicación en general, por el conocimiento de la realidad social, la transmisión de mensajes elaborados, por la lectura y escritura, por el trabajo en medios de comunicación.
- **Computacional.** Interés por el razonamiento deductivo, la resolución de problemas lógicos y matemáticos. El análisis lógico de situaciones y problemas.
- **Construcción.** Atracción por el dibujo, el diseño, la tecnología relacionada con la construcción y las actividades científicas aplicadas.
- **Defensa y Seguridad.** Interés por relacionarse con personas o con instituciones para ayudarlos en temas de defensa y seguridad, en investigación criminológica y sistemas de protección. Inclination por el compromiso con los seres humanos y los problemas de su seguridad.
- **Económica - Administrativa.** Interés por los fenómenos socioeconómicos, el análisis de la información cuantitativa y el desempeño de funciones de comercialización. La administración económica financiera. El análisis del costo-beneficio-rendimiento.
- **Física - Química.** Atracción por contenidos de las ciencias básicas, la investigación de fenómenos naturales y el trabajo y las pruebas de laboratorio.
- **Geo astronómica.** Inclination por los fenómenos naturales, del universo y la investigación experimental.
- **Hotelería, Gastronomía y Turismo.** Interés por la administración hotelera, el turismo y aspectos sociales, históricos, recreativos, deportivos y culturales. La alimentación, la preparación de alimentos, su conservación y su presentación.
- **Humanística.** Interés por las tareas intelectuales, el trabajo en ambientes académicos, la lectura y escritura y el análisis de los factores históricos que condicionan las situaciones sociales.
- **Idiomas extranjeros.** Atracción por el estudio de las lenguas y el conocimiento de otras culturas.
- **Política - Jurídica.** Inclination por las leyes, el derecho, la realidad sociopolítica y el desempeño en la función pública.

- **Sonido y Musical.** Interés por la creación musical y el ritmo, lo auditivo y la música como medio de expresión y conexión con otros. La composición o ejecución de instrumentos musicales incluida la propia voz.
- **Tecnológica.** Interés por las ciencias exactas, el dibujo técnico, el trabajo manual, la tecnología y las actividades que requieran razonamiento lógico e inventiva.

Marcá tus áreas de interés y resalta con color las actividades humanas que te atraen y que están relacionadas con dichas áreas.

- **Artística - Plástica.** Actividades vinculadas con la investigación estética, la ilustración gráfica y científica y la creación y educación plástica. La expresión artística-creativa y las actividades manuales como la pintura, el dibujo, la escultura, la costura, la construcción estética, la decoración y actividades relacionadas con el diseño en general.
- **Asistencial - Educacional.** Actividades relacionadas con la asistencia a individuos o grupos para comprender y ayudar a resolver sus dificultades de orden personal o de adaptación social. Actividades orientadas al conocimiento de métodos de enseñanza-aprendizaje y dificultades en el aprendizaje.
- **Bioagropecuaria.** Actividades vinculadas con la aplicación de los conocimientos científicos a las manifestaciones vitales, el mejoramiento de la productividad agropecuaria, la explotación de los recursos naturales y la evaluación y orientación del manejo de la fauna.
- **Biosanitaria.** Actividades vinculadas con las disciplinas biológicas, el desempeño laboral en instituciones sanitarias, la asistencia y la curación de personas enfermas.
- **Cinestésica - Corporal.** Actividades relacionadas con la expresión a través del movimiento corporal, la comunicación a través del cuerpo, el entrenamiento corporal y las actividades deportivas.
- **Computacional.** Labores vinculadas con las matemáticas, el cálculo numérico, la informática y el desarrollo de la ciencia y la técnica.
- **Comunicacional.** Tareas relacionadas con la recolección, tratamiento y distribución de la información con el objetivo de entretener, educar e informar a la población. La comunicación institucional y la organización de la información.
- **Construcción.** Actividades de proyección, dirección técnica y ejecución de obras de arquitectura, viales e hidráulicas: planificación y desarrollo de viviendas, de áreas urbanas, caminos y carreteras.
- **Defensa y Seguridad.** Tareas de investigación para la protección, defensa y seguridad de las personas de la sociedad. Elaborar, dirigir, ejecutar, coordinar, supervisar, controlar y evaluar organizaciones, planes, programas de estudios y diseños de sistemas de seguridad.

- **Económica - Administrativa.** Labores relacionadas con investigación y aplicación de los principios de la economía, la organización y gestión de empresas. La planificación, organización y asesoramiento en servicios contables. Las actividades vinculadas con la empresa, las finanzas, la contabilidad, el *marketing* y los recursos humanos.
- **Física - Química.** Actividades de investigación y desarrollo de la industria química y la utilización de sus productos en la tecnología de otros sectores industriales. Análisis y asesoramiento en el área de la física y química.
- **Geoestrónomica.** Labores sobre el estudio de la corteza y atmósfera terrestre, la evaluación de recursos del suelo y subsuelo, la explotación y protección de los recursos geológicos y el estudio de los fenómenos astronómicos.
- **Hotelería, Gastronomía y Turismo.** Acciones vinculadas con promocionar y proyectar los intereses turísticos del país. Elaboración de estrategias de desarrollo en turismo regional o nacional. Actividades relacionadas con la organización y la ejecución de acciones destinadas a la prestación operativa de servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos. Intervención en los sectores de alimentos y bebidas que consideran la estética y las tecnologías propias de los alimentos.
- **Humanística.** Actividades relacionadas con la investigación de situaciones sociales, históricas, culturales, políticas, económicas o filosóficas y el asesoramiento literario. El trabajo con datos, reflexiones.
- **Idiomas extranjeros.** Actividades relacionadas con la enseñanza de idiomas, la traducción e interpretación de idiomas en dominios científicos legales, comerciales, tecnológicos y literarios.
- **Política - Jurídica.** Tareas de asesoría jurídica a particulares, a organismos públicos o empresas. La investigación de movimientos y sistemas políticos.
- **Sonido y Musical.** Tareas como la composición, la interpretación, el arreglo de obras musicales y la investigación relacionada con la música.
- **Tecnológica.** Labores como la proyección, diseño y mantenimiento de equipamiento eléctrico-electrónico, instalaciones y equipos de funcionamiento mecánico y el perfeccionamiento, desarrollo y utilización de las técnicas industriales.

A partir del ejercicio anterior, ¿cuáles son las áreas de tu interés?

.....

.....

.....

.....

Si te gusta algo; si preferís las ciencias humanas a las exactas, si preferís calcular y razonar lógicamente a dibujar; si te gusta más el deporte que la lectura; si te interesan los aspectos sociales más que los del cuerpo; si tenés esa "ligera preferencia", tenés la base, el punto de partida para construir tu camino.

Lidia Ferrari

Confirmando tus áreas de interés



Para seguir descubriéndote...

En el Anexo de la página 201 encontrarás una herramienta, el test Chaside, que te ayudará a profundizar el conocimiento de tus áreas de interés y carreras.

Podrás obtener información sobre las áreas y las carreras en los siguientes enlaces:

- La *Guía del estudiante*, de Eudeba.
www.eudeba.com.ar
- La *Guía de carreras universitarias*, de Re-vista Vocacional, Re-vista Vocacional Publicaciones.
www.posgradosba.com www.universidadesba.com.ar
- La *Guía del estudiante*, de Lázara Grupo Editor.
www.estudios.com.ar

Estas guías son muy utilizadas para consultar carreras. Las encontrarás en alguna biblioteca, en la librería o en un quiosco de revistas. En sus índices encontrarás las carreras ordenadas alfabéticamente.

Además podrás encontrar información en distintos espacios:

- Las instituciones educativas, en las universidades. En los departamentos de admisión hallarás los datos que requieras.
- La Expouniversidad. Espacio para informarte sobre carreras y lugares de estudio.
www.expouniversidad.com.ar
- Otras exposiciones o ferias similares de la zona donde vivís.

Las instituciones educativas, la Expouniversidad y las ferias de estudios superiores generalmente ofrecen charlas informativas y talleres de orientación vocacional y laboral.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

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 se realiza la selección entre personas ajenas 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 en ellas.
- Carteles en la institución, relacionados con el puesto que se habrá de ocupar.
- Referencias de empleados de la organización o de personas conocidas por 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 de comunicación gráficos, en Internet o en bolsas de trabajo.
- 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.

Actividades

Diseñar tres avisos clasificados 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, entre otras, estas funciones:

- Constituye una presentación escrita de la persona.
- Permite orientar al entrevistador respecto de los puntos más importantes de la trayectoria laboral 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, se podrá ubicar en un lugar bien visible dentro del documento. Si en la búsqueda se valora a quienes tienen experiencia en ventas, será oportuno destacar si se cuenta con esta experiencia laboral. Es necesario organizar la información de manera tal que quien lo lea pueda visualizar sin inconvenientes aquellos datos que se acerquen al perfil del puesto.

Existen dos tipos de currículum vitae:

- Aquellos que enfatizan el orden cronológico de la información.
- Aquellos que presentan la información por rubros o funciones desempeñadas.
- Deberás considerar la conveniencia de presentar uno u otro dependiendo de las circunstancias y características del empleo. También se puede utilizar una combinación de ambos tipos.

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 estar disponible en los anteriores), dirección de correo electrónico.

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

Formación académica: estudios realizados, indicando títulos, fechas y lugar donde han sido cursados.

Otros títulos, cursos 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 se trabajó, las funciones y tareas llevadas a cabo. Si se tuvo algún logro en particular, es útil señalarlo.

Si no se tiene experiencia previa, es importante que se haga énfasis en el interés en incorporarse a la empresa para iniciar una experiencia laboral, destacar habilidades personales para el desempeño de las tareas del puesto.

Idiomas: cuáles se conoce y su nivel. Si se obtuvo algún título reconocido, como por ejemplo el "First Certificate" en Inglés, indicarlo.

Informática: señalar aquellos conocimientos informáticos que se posea; sistemas operativos, procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, herramientas de diseño gráfico, Internet, redes sociales, etc.

Otros datos de interés: en este último apartado aparecen los datos que 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 se haya trabajado. Deben contar con la jerarquía suficiente como para brindar referencias del personal de la empresa. Es útil señalar nombre y apellido, cargo, empresa y teléfono de cada contacto.

Para tener en cuenta:

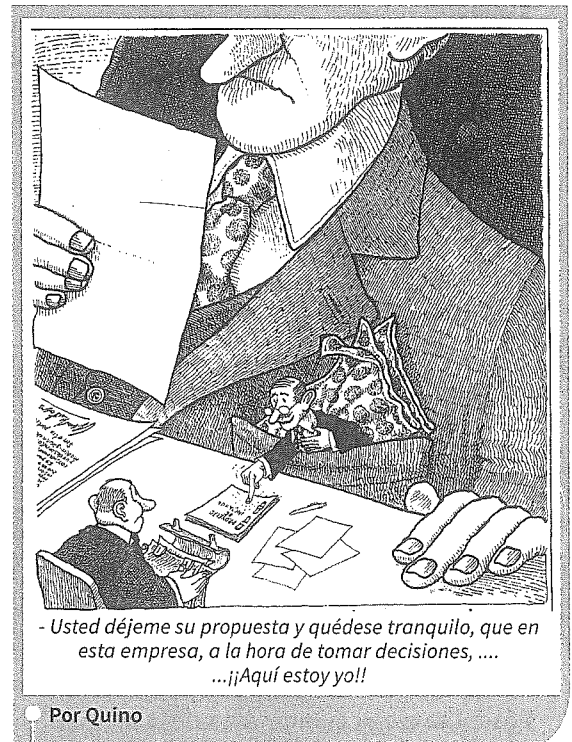
- El currículum vitae no debe exceder las tres páginas.
- El tipo de lenguaje utilizado es el formal, ya que está dirigido a personas desconocidas. Hay que evitar un trato familiar.
- Tanto la experiencia laboral como la académica se deben incluir utilizando un orden cronológico inverso (desde lo más reciente hasta lo más lejano en el tiempo).
- Evitar errores ortográficos y de redacción. Se puede chequear con otra persona antes de enviarlo.
- Elegir un criterio homogéneo en el uso de la puntuación. Si se colocan ítems para indicar las tareas realizadas en cada puesto, respetarlo en cada uno.
- Evitar redundancias en la información, incluir solo lo relevante. Tampoco debe incorporarse información que se da por sobreentendida.
- Buscar un diseño sencillo, pero clarificador.
- Elegir una letra de tipo y tamaño de fácil lectura.
- En algunas búsquedas se solicita fotografía, elegir una actual y de tamaño carné.
- Es importante recordar a las personas que se incluyen como referencias que pueden llegar a ser contactadas por los selectores de personal.

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 corta e incluir:

- Lugar y fecha.
- Puesto de trabajo al que se postula y, si se conoce, la empresa que lo ofrece.
- Síntesis de habilidades y conocimientos con los que se cuenta para ocupar el cargo vacante.
- Mostrarse dispuesto a ampliar esta información en una entrevista personal.
- Agradecimiento y saludo.
- Firma.



Actividades

- 1 Elaborar tu currículum vitae y tu carta de presentación para postularte a un puesto imaginario.
- 2 Intercambiar con un compañero lo que escribieron, 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 que requiere el 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 donde se indica que no sabe dicho idioma, 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)”.

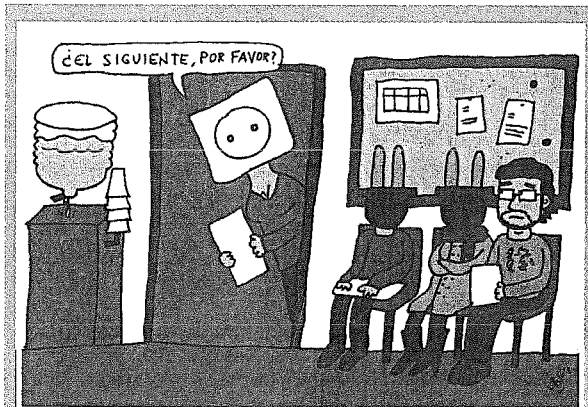
El seleccionador deberá:

- Descartar a los precandidatos que 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

- Son informes de los antecedentes de una cantidad de candidatos al puesto.
- La persona que lo firma se compromete con lo que presenta.
- Ordena la información.
- Permite la relectura.
- Posibilita elegir el momento de la lectura.



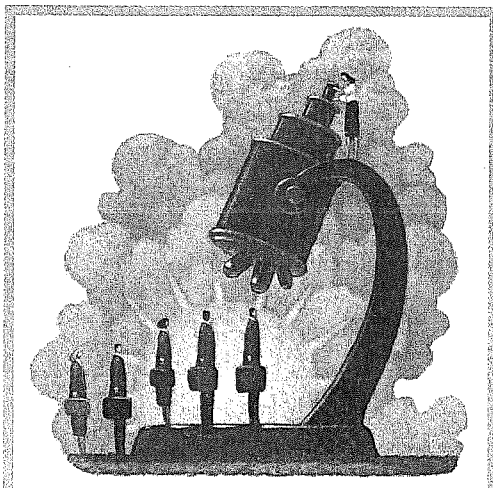
Por José Mansilla

- ¿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?

El entrevistador aportará información al entrevistado sobre el puesto de trabajo para el que se selecciona (horarios, responsabilidades, sueldo, francos, vacaciones, etc.), 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.



Por Paul Vismara

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

- Contacto visual.
- Forma de saludar.
- Sonrisa.
- Tono, volumen y timbre de voz.
- Forma de sentarse.
- Gesticulación.
- Actitudes.
- Disposición para responder a las cuestiones formuladas.

Y también considerará la **comunicación verbal** (para cada puesto se valorará qué requisitos son necesarios en cuanto a este aspecto):

- Fluidez.
- 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.
- Forma de vestir.

Sugerencias para la entrevista

- Presentarse con puntualidad.
- Llevar una copia de tu currículum vitae.
- No masticar chicle al ingresar al lugar.
- Tomar asiento luego de que lo indique el entrevistador o posteriormente a que él/ella se haya sentado.
- Concentrarse en lo que sucede.
- Escuchar atentamente las preguntas y pedir aclaración si algo de lo que se formula no se comprende.
- No interrumpir al entrevistador.
- No ser exagerado en tus afirmaciones.
- Al final del encuentro, no preguntar cómo te ha ido. Solamente es necesario mostrarse 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.

ACTIVIDAD

- a) Realicen de a dos una teatralización de una entrevista.
- b) Asuman los roles del entrevistado y el entrevistador.
- c) Cada integrante del grupo deberá preparar el guión que le corresponde según su rol.
- d) Analicen las teatralizaciones realizadas en el curso y destaquen los puntos positivos y aquellos que no resulten apropiados y pongan en riesgo la posibilidad de conseguir el empleo.

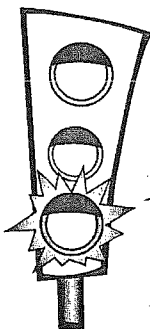
ETAPA 5: EVALUACIÓN DEL PROYECTO OCUPACIONAL

A través de la evaluación podrán verificar si han alcanzado o no, lo que se propusieron al iniciar el proyecto ocupacional permitiéndoles revisar los posibles errores que cometieron en el desarrollo de su plan.

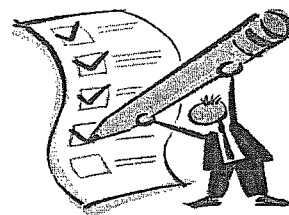
Algunas de las preguntas que se pueden formular son:

- ¿Hice una adecuada interpretación de las necesidades requeridas por el mercado laboral y mis capacidades?
- ¿Las metas que me fijé eran posibles de alcanzar?
- ¿Dediqué al proyecto el tiempo que requería?
- ¿Me capacité para acercarme al perfil del puesto que deseo?
- ¿Las fuentes de información que utilicé fueron pertinentes?
- ¿Los instrumentos de presentación fueron adecuados?
- ¿Preparé la entrevista?
- ¿Después de una entrevista, apunté las impresiones y las preguntas que me resultaron difíciles para meditarlas luego?

Reflexionar acerca de sus respuestas les permitirá, proponer mejoras a su proyecto.



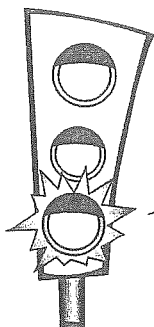
¡Chicos! repasen las etapas de su proyecto ocupacional, enumérenlas y detallen en cada una sus puntos clave.



MI PROYECTO OCUPACIONAL

A large, vertically oriented spiral-bound notebook with horizontal ruling lines, intended for writing the occupational project details.

EL PRIMER EMPLEO



*Ya consiguieron empleo, pero ahora,
¡hay que conservarlo!*

Algunos consejos a tener en cuenta para el primer día son:

- Sean prudentes y mesurados (ni aduladores, ni indiferentes), recuerden que cada ámbito laboral tiene reglas propias.
- Desarrollen su capacidad de observación, pues les permitirá conocer los grupos que ya existen, sus claves de comportamiento y sus códigos.
- Inicien los primeros contactos, sean amables, como recién llegados les corresponderá a ustedes abrirse camino.

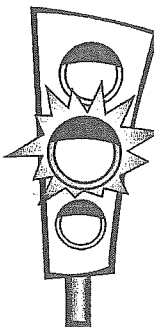
... y para los siguientes...

- Comprométanse con los objetivos de su empleador.
- Recuerden que el ámbito de trabajo pertenece al mundo adulto, por tanto es conveniente que respeten las convenciones de ese ámbito.
- Sean creativos y originales pero no rebeldes.
- Sean humildes, acepten el desafío de cada tarea que se les proponga, sin desmerecerla y con la voluntad de aprender.
- Sean leales, cumplan con sus tareas y los horarios y no obstaculicen el trabajo de los demás.
- Supérense día a día, capacitándose en forma permanente y perfeccionando su tarea.



Fuente: FORTUNATO, L., M. Pasut. Joven desocupado/a busca trabajo. Buenos Aires. Ed Aique. 1998

EL PRIMER SUELDO



*Si su trabajo es formal (en blanco),
recibirán junto a su sueldo un recibo.*

EL RECIBO DE SUELDO

Un recibo de sueldo es un documento que sirve como constancia de que hubo relación laboral en un determinado período.

Debe ser firmado por el empleado y el empleador (Se confecciona en dos copias). Sirve como constancia ante reclamos de cualquier índole por ambas partes.

En el mismo encontrarán los siguientes datos:

- **Datos del empleador:** Nombre o razón social del empleador, domicilio, Nº de CUIT, etc.
- **Datos del empleado:** Nombre, CUIL; calificación profesional, fecha de ingreso a la empresa, legajo (opcional), etc.
- **Datos sobre la remuneración:** sueldo básico o jornal, adicionales, y descuentos practicados.
- **Datos del sueldo a cobrar:** sueldo neto o de bolsillo, fecha de pago, descripción del último depósito previsional que efectuó el empleado.

CUIT. Clave Única de Identificación Tributaria es una clave que se utiliza en el sistema tributario argentino para poder identificar inequívocamente a las personas físicas o jurídicas autónomas, susceptibles de tributar. Es asignada por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), para poder confeccionar el registro o censo de las mismas, para efectos administrativo-tributarios.

CUIL: es el Código Único de Identificación Laboral es el número que se otorga a todo trabajador al inicio de su actividad laboral en relación de dependencia que pertenezca al Sistema Integrado Provisional Argentino (SIPA), y a toda otra persona que gestione alguna prestación o servicio de la Seguridad Social.



Otros aspectos importantes:

A veces en los conflictos laborales escuchamos que los empleados se quejan acerca de que tal aumento no es remunerativo.

a) ¿Qué es lo remunerativo o lo no remunerativo?

La porción **remunerativa del sueldo**, es la porción que esta sujeta a los descuentos de ley (jubilación, obra social, cuota sindical, etc.)

La porción **no remunerativa** es la porción que no está sujeta a descuentos, por ejemplo algunos beneficios sociales que se puedan haber fijado por convenio.

Los **descuentos** son las deducciones que se realizan a la porción remunerativa del sueldo.

Todo trabajador va a tener como mínimo 3 descuentos en su recibo y estos son:

- *Obra Social (3.00%)
- *I.N.S.S.J.P. ley 19032 (PAMI, también del 3.00%)
- * Jubilación, (11.00%)
- *Cuota sindical si el trabajador es afiliado que implica entre un 2% y 3%, del sueldo según el sindicato (Esto es optativo)

b) ¿Qué es el **sueldo básico**?

Es el sueldo mínimo que se fija por convenio colectivo de trabajo.

c) ¿Qué es el **“sueldo bruto”** y **“sueldo neto o de bolsillo”**?

El primero se refiere a la suma total del salario sin los descuentos correspondientes y la segunda al salario que el empleado recibe en mano.



Identifiquen en el siguiente recibo sus datos. Márquenlos.

CRISBON S.A. SANTA ANA 1245 Córdoba C.U.I.T. 30-24331741-2	Mensual Mes: 06/2010																																																							
RECIBO DE HABERES																																																								
Nombre : CORDOBA, CESAR AUGUSTO Categoría : Capataz C.Costo: PRODUCCION	Legajo : 15 C.U.I.L. : 20-24221757-9 Fec.ing. : 01/03/2003																																																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Conceptos</th> <th style="text-align: right;">Cant.</th> <th style="text-align: right;">Sueldo Total</th> <th style="text-align: right;">No Remun. A. Fam.</th> <th style="text-align: right;">Retenir</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sueldo Básico</td> <td style="text-align: right;">30,00</td> <td style="text-align: right;">2.067,74</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Antigüedad</td> <td style="text-align: right;">7,00</td> <td style="text-align: right;">144,74</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Jubilación</td> <td style="text-align: right;">11,00</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">243,37</td> </tr> <tr> <td>Ley 19032 (INSSJP)</td> <td style="text-align: right;">3,00</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">66,37</td> </tr> <tr> <td>Obra Social</td> <td style="text-align: right;">3,00</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">66,37</td> </tr> <tr> <td>Cuota Sindical</td> <td style="text-align: right;">2,00</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">44,25</td> </tr> <tr> <td>Resoluc.CNTA 09/98</td> <td style="text-align: right;">1,50</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">33,19</td> </tr> <tr> <td>REDONDEO</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">0,07</td> <td></td> </tr> <tr> <td>TOTALES</td> <td></td> <td style="text-align: right;">2.212,48</td> <td style="text-align: right;">0,07</td> <td style="text-align: right;">453,55</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2" style="text-align: right;">Neto a pagar:</td> <td style="text-align: right; border: 1px solid black;">\$1.759,00</td> </tr> </tbody> </table>		Conceptos	Cant.	Sueldo Total	No Remun. A. Fam.	Retenir	Sueldo Básico	30,00	2.067,74			Antigüedad	7,00	144,74			Jubilación	11,00			243,37	Ley 19032 (INSSJP)	3,00			66,37	Obra Social	3,00			66,37	Cuota Sindical	2,00			44,25	Resoluc.CNTA 09/98	1,50			33,19	REDONDEO			0,07		TOTALES		2.212,48	0,07	453,55			Neto a pagar:		\$1.759,00
Conceptos	Cant.	Sueldo Total	No Remun. A. Fam.	Retenir																																																				
Sueldo Básico	30,00	2.067,74																																																						
Antigüedad	7,00	144,74																																																						
Jubilación	11,00			243,37																																																				
Ley 19032 (INSSJP)	3,00			66,37																																																				
Obra Social	3,00			66,37																																																				
Cuota Sindical	2,00			44,25																																																				
Resoluc.CNTA 09/98	1,50			33,19																																																				
REDONDEO			0,07																																																					
TOTALES		2.212,48	0,07	453,55																																																				
		Neto a pagar:		\$1.759,00																																																				
Son: un mil setecientos cincuenta y nueve																																																								
Recibi de conformidad importe neto y copia de este recibo, conforme a la ley vigente.	Fecha de pago del presente recibo 06/07/2010																																																							
_____ Firma Empleado	_____ Copia p/Empleador																																																							