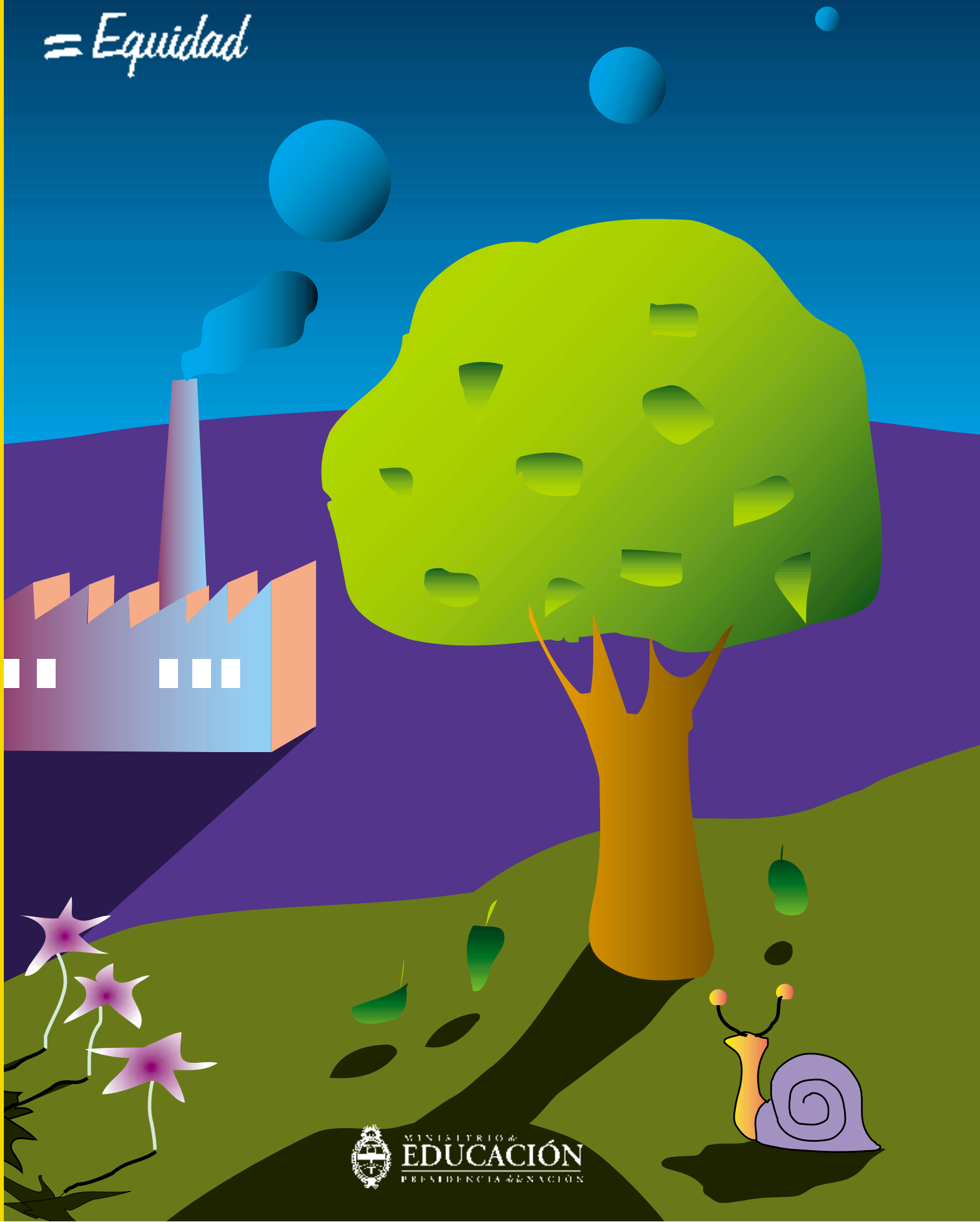


FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

MÓDULOS PARA DOCENTES

= Equidad



MINISTERIO de
EDUCACIÓN
PRESIDENCIA de LA NACIÓN

**TERMINALIDAD
DE
PRIMARIA
PARA
ADULTOS
A DISTANCIA**

Ministerio de Educación. Av Santa Fé 1548. Buenos Aires.
Hecho el depósito que establece la Ley 11.723.
Libro de Edición Argentina. ISBN 950-00-0374-0
Primera Edición. Primera Reimpresión.

Ministro de Educación de la Nación
Prof. Dr. Hugo Oscar Juri

Secretario de Educación Básica
Lic. Andrés Delich

Subsecretario de Educación Básica
Lic. Gustavo Iaies

infopace@me.gov.ar

Material elaborado por los
Equipos Técnicos del Programa de
Acciones Compensatorias en Educación
del Ministerio de Educación.

ÍNDICE GENERAL

Módulo 1	7
Módulo 2	29
Módulo 3	55
Módulo 4	85
Módulo 5	117
Módulo 6	141

MÓDULO 1



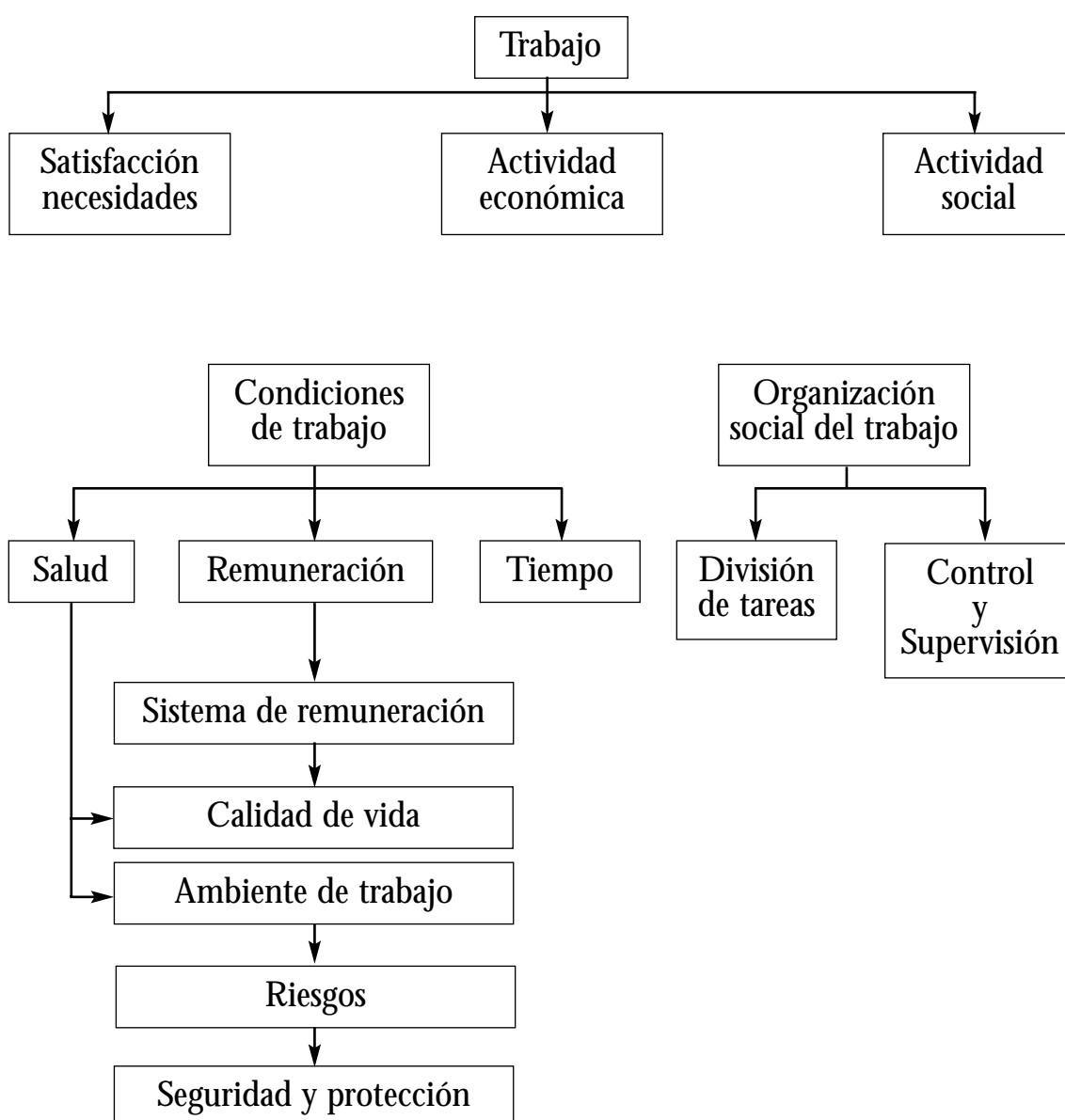
ÍNDICE

Introducción	11
Contenidos y actividades	15
Trabajadores y trabajadoras	16
El trabajo y las necesidades humanas	18
La organización social del trabajo	20
Concepto de organización social	22
Condiciones de trabajo	23
<i>La remuneración</i>	23
<i>Tiempo de trabajo</i>	24
Evaluación	25
Bibliografía	27

INTRODUCCIÓN

El Módulo 1 para docentes tiene por objeto ofrecerle una presentación general de los contenidos del módulo para alumnos que incluye la explicación de algunos de los conceptos centrales y sugerencias para el seguimiento de las actividades que el alumno realiza en forma individual. Se presentan, además, actividades que pueden desarrollarse en los encuentros presenciales o que usted puede adaptar para que sus alumnos las efectúen en forma individual. Por último, se sugieren criterios para la evaluación de los aprendizajes de los alumnos en el marco del área Formación para el Trabajo.

A continuación se muestra un esquema general de los conceptos centrales del módulo para alumnos. A medida que se desarrollen estos conceptos, se irán incluyendo otros aspectos de modo que usted pueda construir una red conceptual que resulte útil para organizar las actividades de enseñanza.



El propósito general que orienta la organización de los contenidos y la secuencia de actividades del Módulo 1 es promover que los alumnos inicien un proceso de reconceptualización sobre algunos aspectos del mundo del trabajo.

Se habla de proceso de reconceptualización porque se supone que los alumnos ya poseen conceptos sobre los diversos aspectos de la realidad laboral. Los mecanismos de la formación de estos conceptos deberían ser considerados por usted para orientar y facilitar el aprendizaje.

Una forma de abordar los modos a través de los cuales los alumnos construyen sus conceptos sobre el mundo del trabajo es, en primer lugar, reconocer que los destinatarios de esta propuesta son personas adultas que seguramente tienen algún tipo de experiencia laboral.

En el área Formación para el Trabajo se reconoce como experiencia laboral tanto el trabajo en relación de dependencia como otras formas de trabajo, por ejemplo, el doméstico o el realizado en emprendimientos comunitarios. Si hasta el momento no ha trabajado, el alumno seguramente conoce a personas de su medio familiar o de su comunidad que lo hacen y le han comunicado algunos aspectos de su experiencia laboral.

La experiencia laboral y las representaciones sobre el trabajo que predominan en su medio familiar y en su comunidad son factores clave para comprender el modo en que el alumno construye el marco conceptual para abordar las cuestiones laborales. Los significados del trabajo que comparten los miembros de una comunidad tienen, a su vez, relación con la historia local y la nacional. Desde esta perspectiva, comprender la manera en que los alumnos construyen sus concepciones sobre el trabajo implica interrogarse sobre sus condiciones económicas y sociales, sobre las tradiciones y costumbres que caracterizan a su medio cultural y, como marco o contexto general, la historia nacional, que puede aportar elementos valiosos para comprender los cambios de perspectivas sobre el trabajo que pueden detectarse de una generación a otra o entre diferentes grupos sociales.

Interrogarse sobre la forma en que los alumnos construyen sus conceptos sobre el mundo del trabajo es una consecuencia de asumir que el trabajo es una actividad que desarrollan hombres y mujeres en el marco de ciertas condiciones históricas. Implica, además, reconocer en el trabajo una dimensión no sólo económica, sino también social, en la que los significados que los trabajadores construyen y comparten sobre su trabajo tienen un papel central.

De acuerdo con este punto de vista, usted se encuentra ante hombres y mujeres que han elaborado complejas representaciones sobre su propia experiencia laboral y el trabajo en general. Mediante estas representaciones, los alumnos, como todo adulto, no sólo describen y explican los acontecimientos y los procesos que ocurren en el mundo laboral, sino también emiten juicios de valor que implican la adopción de ciertos criterios éticos. Reconocer en estos juicios la intervención de la historia individual y social puede contribuir a encontrar las maneras más adecuadas para proponer y orientar a los alumnos en las actividades en el área Formación para el Trabajo.

De todos modos, reconocer las concepciones que los alumnos tienen sobre el trabajo no implica necesariamente partir de su experiencia laboral. Si bien la experiencia de vida de un sujeto puede constituirse en una fuente valiosa de contenidos para la enseñanza, este punto de partida no surge de manera inmediata. El adulto puede encontrarse, por ejemplo, en una situación laboral problemática que le impida tomar cierta distancia para constituirlo en objeto de reflexión sistemática. No siempre lo que está más cerca de las vivencias del sujeto es de más fácil acceso. Esta observación tiene particular importancia si se trata de promover en alumnos adultos un modo sistemático de reflexión sobre cuestiones laborales.

En el Módulo 1 se propone una secuencia de actividades que parte de la comprensión general que el alumno tiene acerca del trabajo (actividad N°1) y se aproxima gradualmente a las experiencias laborales del alumno (actividad N°5). De este modo, se lo prepara para adoptar cierta distancia con respecto a su propia experiencia laboral con el propósito de constituirlo en objeto de reflexión.

Otra condición que conviene tener en cuenta para comprender de qué modo los alumnos conceptualizan los diversos aspectos del mundo laboral es la diversidad de representaciones que las personas tienen sobre el trabajo.

Es probable que la diversidad de experiencias sea una de las características más notorias de los grupos de alumnos. Las creencias, las actitudes y los modos de encarar los problemas laborales que tiene cada uno de los alumnos están íntimamente vinculados a su situación y experiencia laboral.

Estas formas de pensar sobre el trabajo, por diferentes que sean, seguramente están vinculadas a las concepciones compartidas por la comunidad en la que viven los alumnos.

De este modo, cabe plantearse una vez más el interrogante con el que se iniciaron las reflexiones hasta aquí desarrolladas: ¿Cómo forma su concepción sobre el trabajo cada uno de los alumnos? Como se señaló, algunos de los factores que intervienen en la formación de estas concepciones son, por ejemplo, su propia experiencia en el marco de la socialización familiar, su religión, sus valores éticos, la relaciones con sus pares, la vida en el pueblo, en el barrio, etc.

También se afirmó que estas concepciones guardan relación con las condiciones económicas y sociales en las que se desenvuelve el alumno. Es importante destacar, por lo tanto, que las ideas de los alumnos tienen como marco de un sistema económico juegan un papel central las relaciones laborales salariales. Seguramente gran parte de las experiencias de los alumnos ha sido acumulada en este marco económico y social.

La intervención de estas condiciones económico-sociales puede explicar, en parte, por qué usted seguramente encontrará en las diversas concepciones que tengan sus alumnos algunas semejanzas que dan cuenta de significados ampliamente compartidos sobre el mundo del trabajo asalariado.

De lo dicho hasta aquí puede concluirse que el modo en que un adulto piensa sobre el trabajo puede abordarse como una síntesis de su experiencia personal y de la experiencia colectiva. Los conceptos que un adulto emplea cotidianamente para categorizar tareas, condiciones, situaciones y problemas laborales no son sólo contenidos de su conciencia individual, sino también productos de una experiencia colectiva compartida a través del lenguaje, las costumbres o las prácticas sociales. Reconocer que estos conceptos sobre el mundo laboral son en parte un producto social contribuye a comprender cómo pueden compararse, transmitirse de una generación a otra o transformarse a lo largo del tiempo.

El trabajo, en tanto experiencia social, sirve para explicar, entre otros factores, la continuidad o el cambio histórico de valores y concepciones. El contexto actual, en el que el desempleo es una situación compartida por un importante número de personas y donde los problemas laborales ocupan un papel central en las preocupaciones de una parte considerable de la población, es un factor a tener en cuenta para explicar las concepciones que hoy tiene la gente sobre el trabajo. Es, además, un factor que debe ser considerado para explicar las diferencias que seguramente presentan las ideas actuales sobre el trabajo con aquellas que tenían las personas en épocas en que crecía el empleo o en que existía cierto convencimiento sobre la posibilidad de ampliar permanentemente las oportunidades de empleo para toda la población. Estas diferencias también pueden explicarse a partir de los cambios tecnológicos: las concepciones sobre el trabajo que predominan en una sociedad en la que la mayor parte de los trabajadores desarrolla actividades artesanales, seguramente muestran grandes diferencias con las concepciones que prevalecen en una sociedad industrial caracterizada por la mecanización de los procesos productivos.

En síntesis, la lectura que cada alumno haga del módulo, su comprensión y capacidad de retención de la información probablemente dependan de las ideas previas que tenga sobre los temas desarrollados. Los encuentros grupales pueden ser útiles para tomar conciencia no sólo de la diversidad de lecturas que los alumnos pueden realizar a partir de un mismo texto, sino también para analizar por qué se da esa diversidad de comprensiones, apuntando a explicitar los conceptos que en las conversaciones cotidianas suelen permanecer implícitos.

La consideración de estas ideas, en particular cuando se refieren al mundo del trabajo, puede contribuir a la tarea de evaluación y seguimiento que usted haga de cada alumno.

Por ejemplo, la respuesta que un alumno dé a una actividad puede remitir a una experiencia o historia personal que opera como contexto de su significado. Es importante que usted indague los marcos de referencia desde los que operan sus alumnos para evaluar las respuestas a las actividades del módulo. La respuesta del alumno probablemente sea la parte manifiesta de algo más amplio y complejo (por ejemplo, sus experiencias, concepciones, valores) que es necesario explicitar para lograr su comprensión. La respuesta del alumno constituye más bien un indicio de su proceso de pensamiento antes que la expresión de un conocimiento acabado y cerrado.

Se dijo que el propósito general del Módulo 1 es promover que los alumnos inicien un proceso de reconceptualización de los conocimientos que poseen sobre algunos aspectos de la realidad laboral. Esto significa que el alumno pueda sistematizar u organizar los conceptos que ya posee, adquirir mayor conciencia y, por lo tanto, apropiarse de nuevas herramientas conceptuales, ampliar sus marcos de referencia, revisar críticamente algunas de sus creencias y concebir que el conocimiento sobre el trabajo refiere a un conjunto muy amplio de cuestiones relacionadas entre sí.

Al respecto, cabe aquí insistir en este punto: el área Formación para el Trabajo no ha sido pensada como un conjunto de conocimientos por transmitir al alumno. De esta manera se procura promover una actitud de alerta sobre el riesgo de incurrir en una concepción dogmática sobre cuestiones laborales: creer que el mundo del trabajo puede reducirse a un conjunto de conceptos e informaciones bien definidos que puedan ser comunicados sin mayores dificultades.

Tampoco ha sido pensada como un medio para que el alumno logre una comprensión definitiva de la realidad laboral. Se pretende así estar alerta sobre el riesgo de incurrir en una visión estática, no adecuada para un mundo en permanente cambio.

El área Formación para el Trabajo se propone, pues, ofrecer algunas herramientas conceptuales e informaciones que puedan contribuir al proceso de comprensión que el adulto cotidianamente desarrolla sobre el mundo laboral.

Sintetizando, los objetivos del Módulo 1 tienden a que el alumno:

- ◆ *Reflexione sobre su situación laboral y las condiciones de trabajo.*
- ◆ *Reconozca las diferentes perspectivas que permiten abordar la temática del mundo del trabajo.*

CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

Cómo orientar la selección y la secuencia de los contenidos fue uno de los interrogantes clave para la elaboración de los módulos del área Formación para el Trabajo. Se parte de una concepción que entiende el trabajo como una realidad compleja, cuya comprensión requiere diversos enfoques, por ejemplo, económicos, sociológicos, antropológicos, legales y educativos. ¿Cómo plasmar esta complejidad a través de una secuencia que procure facilitar el aprendizaje y a la vez no conduzca a la idea errónea de que unos aspectos deben necesariamente ser tratados antes que otros?

Este interrogante no tiene una única respuesta. Se ha decidido por una secuencia entre muchas posibles. Ésta parte del reconocimiento de las concepciones que los alumnos tienen sobre el trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Por esta razón, el Módulo 1 se inicia con un conjunto, limitado por cierto, de actividades, a partir de las cuales el alumno puede completar, enriquecer, incluso cuestionar sus ideas acerca de qué relaciones hay entre las personas y el trabajo. El Módulo 1 no se propone definir qué es el trabajo, sino

proponer algunas situaciones que faciliten al alumno reflexionar sobre sus concepciones y también reconocer otras.

Tal como está organizada la secuencia en el Módulo 1, los aspectos vivenciales de la experiencia laboral de los alumnos son una fuente a partir de la cual se construyen los contenidos del área.

El Módulo 1 está organizado en torno a los ejes:

- *El trabajo como actividad social.*
- *Las condiciones de trabajo.*

El eje *El trabajo como actividad social* refiere a una concepción muy amplia sobre qué se entiende por trabajo. Esta idea procura responder a la complejidad del mundo del trabajo (aspectos económicos, sociales y culturales) y caracteriza el trabajo como una actividad organizada socialmente para satisfacer ciertas necesidades. Desde una óptica filosófica individualista, se puede pensar el trabajo como la suma de trabajadores aislados que están presentes en un mismo lugar. Actualmente, hay cierto grado de acuerdo en reconocer que el trabajo es una realidad social y que es imposible que los seres humanos puedan desarrollar su actividad productiva de manera independiente de los demás.

En cuanto al eje *Las condiciones de trabajo*, ocurre algo similar que con el concepto de trabajo. Seguramente usted querrá conocer una definición del concepto "condiciones de trabajo", al menos, una lista detallada de ellas. Sin embargo, los especialistas en los temas laborales no son muy precisos a la hora de definirlos o enumerarlos.

De todos modos, se puede aceptar que las condiciones de trabajo son el conjunto de factores técnicos y sociales que dependen del trabajo y afectan el bienestar de los trabajadores; por ejemplo: duración de la jornada de trabajo, características del ambiente de trabajo, remuneración, tipo de tareas, equipos y herramientas que se utilizan para el logro de los objetivos laborales, etc.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su publicación *Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo*, Ginebra, 1987: "la expresión 'condiciones y medio ambiente de trabajo' abarca, por un lado, la seguridad e higiene en el trabajo y, por el otro, las condiciones generales del trabajo. La primera de estas dos nociones es suficientemente clara para todos. La segunda, en cambio, es más vaga y puede abarcar realidades diferentes según los países o las personas de que se trate. Cabe definir las condiciones generales de trabajo como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador. Comúnmente se admite que forman parte de ella la duración, la organización y el contenido del trabajo, y los servicios sociales. Se ha considerado oportuno incluir las cuestiones de las remuneraciones dada su importancia y su vinculación con las demás condiciones de trabajo".

Trabajadores y trabajadoras

En este punto, el módulo apunta al reconocimiento de las ideas que el alumno tiene acerca del trabajo a partir de la diversidad de actividades laborales. De

este modo, el módulo se inicia con ilustraciones de distintas tareas que se desarrollan en diferentes ambientes y generan distintas organizaciones. Para la elección de estas actividades, se ha partido de una concepción amplia que permite la inclusión del trabajo familiar doméstico, en particular, el del ama de casa, y el trabajo en emprendimientos comunitarios.

En la actividad N°1 el alumno, a partir de la diversidad de ejemplos que se le presentan y de su experiencia laboral, identificará las características del trabajo como actividad.

La dificultad que puede aparecer en las cinco primeras actividades es que probablemente el alumno responda de modo diferente en relación con el tipo de respuestas que se encuentran en las claves de corrección. En este caso es importante hacer nuevamente referencia a la heterogeneidad de interpretaciones, fruto de los distintos valores y experiencias, que se tienen frente al trabajo. Esas respuestas no contempladas en las claves de corrección, si no son comprendidas por usted como claros ejemplos de la heterogeneidad de concepciones, pueden significar frustración para el alumno. Lo distinto no es error, sino todo lo contrario: es un aporte válido que usted puede emplear para afirmar el concepto de trabajo que propone el área.

Una propuesta para utilizar en un encuentro presencial sería: clasificar las actividades laborales representadas en los dibujos, en forma individual o en pequeños grupos, según criterios propios o bien de acuerdo con criterios establecidos por usted. En el primer caso, puede darse a los alumnos la consigna:

- a) Escriba el nombre de la actividad laboral que representa cada dibujo.
- b) Agrupe las actividades que presentan características similares. Arme tantos grupos como crea conveniente.

En este caso, los alumnos seguramente responderán de diferente manera. Si se comparan las respuestas, probablemente surjan diversos nombres para una misma actividad laboral o distintas maneras de agrupar las actividades ilustradas. Es importante señalar que los dibujos representan ciertas actividades o tareas laborales. Algunas de estas tareas pueden pertenecer a más de una ocupación. Esta diferencia de criterio puede aparecer en las respuestas: algunos pueden nombrar una cierta actividad, por ejemplo, como tarea doméstica, y otros, en cambio, como del ama de casa. En este ejemplo, las tareas domésticas pueden ser realizadas tanto por amas de casa como por empleadas domésticas. Otro ejemplo: algunos pueden nombrar cierta actividad como la del tractorista mientras que otros pueden nombrarla como correspondiente al agricultor. En este caso, cabría interrogarse si todos los tractoristas son agricultores, o viceversa.

Es importante tener en cuenta que las respuestas a las actividades propuestas permiten formular nuevas actividades. Por ejemplo:

Explicar por qué se ha nombrado una actividad de cierto modo.

Explicar por qué se han agrupado las actividades de cierta manera.

Comparar dos propuestas de agrupamiento y averiguar a partir de qué criterios se agruparon las actividades laborales.

En todos estos casos se sugiere registrar las respuestas de los alumnos de manera que resulte visible para todo el grupo la producción de cada uno. Una manera de promover la interacción entre pares es ofrecer recursos que permitan a cada uno mostrar su producción al grupo, por ejemplo, papel afiche y marcadores de trazo grueso. Si no se dispone de estos recursos, el pizarrón puede ser utilizado como un medio para que el propio alumno registre su respuesta. Por supuesto, estas alternativas serán o no viables de acuerdo con la evaluación que usted realice del grupo. La elección de una determinada alternativa y su adaptación a una determinada situación dependen de un conjunto de condiciones que es imposible reseñar de modo completo para todos los casos. Por esta razón, se apela permanentemente a su comprensión y al juicio que usted elabore sobre cada caso en particular. Estas consideraciones valen para todas las actividades que se propongan.

Con respecto a la clasificación de las actividades representadas por los dibujos, otra alternativa es que sea usted quien proponga los criterios de agrupamiento; por ejemplo: ámbito o lugar de trabajo (en lugares abiertos, en lugares cerrados, en ambos lugares), si se utilizan o no máquinas, si es una tarea que ejecuta un solo individuo o si requiere la colaboración de varios individuos que trabajan en equipo, etc.

El trabajo y las necesidades humanas

En este punto se aborda el trabajo como fuente de ingresos, es decir, el trabajo remunerado. Si bien el trabajo asalariado es una de las características centrales del actual sistema económico, también se considera el trabajo no remunerado como factor importante para tener en cuenta en la determinación de los ingresos.

Al respecto, vale considerar la diferencia que generalmente se establece entre trabajo y empleo. Para analizar estas diferencias, se proponen las siguientes definiciones:

- *Por trabajo se entiende toda actividad productiva que tiende a generar un beneficio económico. Puede realizarse en forma autónoma o en cooperación o asociación con otros. También puede desarrollarse en relación de dependencia cuando el trabajador es contratado por otra persona o empresa. Es importante destacar que el concepto 'beneficio económico' tiene aquí un significado amplio: puede consistir en una suma de dinero (por ejemplo, en el caso del jornal, la quincena o el salario), en productos aptos para el consumo del propio trabajador o su familia (alimentos, vestimenta, vivienda, transporte) o en servicios (atención médica, educación, etcétera).*
- *Por empleo se entiende generalmente el trabajo en relación de dependencia, es decir, el caso en que el trabajador es contratado por una empresa privada o por el Estado (empleo público).*

Estas definiciones se proponen como herramientas que le permitan a usted analizar las respuestas de los alumnos a las actividades del Módulo 1.

Otro de los temas que se abordan es el de la satisfacción de necesidades, en particular, de las necesidades básicas. Al respecto se tratan los problemas de la definición de las necesidades básicas y de la satisfacción de necesidades en la sociedad de consumo.

En las actividades del módulo para alumnos correspondientes al título "Trabajo y necesidades humanas", pueden aparecer dos tipos de dificultades. Uno es que el concepto de necesidad es relativo. Esto quiere decir que lo que puede ser necesidad para uno no lo es para otro. En particular, la dificultad radica en la incomprensión de lo que el otro necesita, pues uno evalúa desde valores y experiencias propios.

En este caso, usted podría presentar una descripción breve del modo de vida de dos comunidades, por ejemplo, la guaraníca y la diaguita antes de la colonización. Es conveniente que usted señale algunas características del entorno geográfico donde se desarrollaron estas comunidades y que señale de modo aproximado su localización en un mapa. A partir de esta descripción podría solicitarle a los alumnos que:

Señalen las necesidades comunes a ambas comunidades.

Mencionen las necesidades peculiares de cada una de estas comunidades.

Estas actividades permiten abordar el concepto de necesidades básicas y el carácter relativo de algunas de ellas. Los ejemplos pueden ser diversos: comunidades que coexistieron en un determinado período histórico muy próximas o muy alejadas geográficamente (por ejemplo: onas y matacos, onas y araucanos); comunidades que habitaron un mismo lugar geográfico, pero que se desarrollaron en diferentes épocas (comunidad guaraníca antes de la colonización en el territorio que actualmente abarca la provincia de Corrientes, colonias de inmigrantes provenientes de Europa Oriental a principios de siglo en la provincia de Corrientes); comunidades que coexisten actualmente en un cierto territorio (en ellas predominan personas provenientes de las provincias del Norte argentino que se han radicado en grandes centros industriales como Córdoba, Rosario o Buenos Aires).

En todos estos casos, intente promover una actitud que facilite comprender los marcos de referencia desde los que una persona o una comunidad determina la importancia o no de cierta necesidad. Se sugiere considerar las dificultades que los alumnos puedan tener para tratar de comprender estos marcos de referencia como objetos de reflexión. Se recomienda comenzar con ejemplos relativamente lejanos a la experiencia diaria de los alumnos con el propósito de implicarlos gradualmente en las diferencias de perspectivas que pueden detectarse en su comunidad.

Los ejemplos de comunidades propuestos se presentan sólo con carácter ilustrativo. Usted puede seleccionar los que considere más adecuados para trabajar con su grupo de alumnos.

Otras dificultades podrían surgir cuando se aborde el trabajo del ama de casa. Por ejemplo, puede que se manifiesten opiniones contrarias a considerar a las actividades del ama de casa como un trabajo. En este caso, conviene señalar que, si bien el trabajo del ama de casa no es remunerado, se lo puede considerar desde un punto de vista económico. Desde esta perspectiva, muchas de las necesidades que satisface con su labor pueden ser satisfechas con productos y servicios que se ofrecen en el mercado. De esta manera se reconoce el valor económico que tienen las tareas del ama de casa, aunque se limita a los aspectos que pueden fácilmente valuarse en dinero.

Sin embargo, no todas las necesidades pueden satisfacerse mediante acciones cuyo valor resulte fácilmente cuantificable y valuable en dinero.

El valor económico del trabajo del ama de casa puede explicarse a partir de un estereotipo sobre la división de tareas entre el hombre y la mujer: el hombre puede "salir a trabajar" porque su mujer "atiende la casa". En este caso, el hombre trabaja con el objeto de obtener una remuneración y la mujer contribuye desde el hogar. De este modo, el hombre puede salir a buscar el sustento porque alguien se queda en casa para atender a la familia. Desde este punto de vista, el trabajo asalariado que realiza el hombre tiene como condición el trabajo doméstico que desarrolla la mujer y el trabajo del ama de casa tiene como condición el trabajo asalariado que realiza el hombre.

En los tiempos que corren esta división de tareas entre hombres y mujeres se está modificando profundamente. Desde hace algunos años es cada vez mayor el número de mujeres que buscan empleo. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo responde a múltiples causas. La actividad N°12 tiene por objeto analizar el sentido, la intensidad y las causas de este cambio.

Es importante tener en cuenta que estos cambios no se producen con igual intensidad en todos los lugares. En ciertas comunidades, la división de tareas entre hombres y mujeres está íntimamente relacionada con tradiciones que incluyen creencias religiosas y morales. Por estas razones conviene tratar la cuestión del trabajo femenino sin dogmatismos de ningún tipo y promover una reflexión sistemática sobre las múltiples condiciones que intervienen en los cambios que actualmente afectan a las relaciones entre hombres y mujeres.

Usted puede referirse a la igualdad de derechos que establece la Constitución Nacional: todos los ciudadanos, independientemente de su sexo, raza, creencia religiosa, ideas políticas, etc., tienen derecho de trabajar, buscar un empleo o desempeñarse en una actividad productiva.

La organización social del trabajo

Para abordar el tema de la **organización social del trabajo**, se propone partir del concepto de **división de tareas**.

A diferencia del primer concepto (organización social del trabajo), cuya explicación requiere considerar la estructura económica y social de una comunidad, el segundo es más claramente identificable desde el punto de vista

del interés económico de quien dirige u organiza el trabajo. En efecto, sea un trabajo asalariado o un emprendimiento comunitario (en el que no hay patrones), las tareas se dividen entre las personas según diversos criterios, entre los que sobresalen sus conocimientos, habilidades y actitudes.

La división de tareas no siempre es una libre elección de quien trabaja. En el caso del trabajo en relación de dependencia, generalmente la división y la organización de las tareas están a cargo del empleador o de la persona que éste ha designado para dirigir o coordinar el trabajo de los empleados (por ejemplo, un jefe, capataz o gerente). Sin embargo, aun en el caso del trabajo en relación de dependencia, el trabajador puede llegar a tener la oportunidad de incidir en la división de tareas. En la actualidad, ciertas empresas promueven la formación de equipos de trabajo en los que los mismos trabajadores pueden decidir cómo repartirse las tareas. Por supuesto, esto varía de una empresa a otra o de un sector de la actividad económica a otro.

En las actividades N°14 y N°15 se solicita al alumno que mencione a las personas con las que se relaciona a través de su trabajo. Estas actividades tienen por finalidad destacar el carácter social del trabajo, cómo las tareas o funciones que realiza una persona se relacionan con las tareas o funciones que desempeñan otras personas.

Se sugiere trabajar grupalmente algunas de las respuestas con el objeto de identificar las tareas que desarrolla un grupo de personas, cómo se relacionan entre sí, cómo dependen unas de otras para la consecución de objetivos personales o colectivos.

En una instancia presencial usted podría proponer a los alumnos identificar cuántos trabajadores intervinieron en la fabricación de cualquier mueble de madera que se encuentre a la vista, por ejemplo, un banco, una mesa o un armario.

Usted puede guiar el análisis que efectúen los alumnos proponiéndoles algunas preguntas que comiencen por los trabajos más próximos a la terminación del producto hasta aquellos que se encuentran más lejanos en un sentido temporal; por ejemplo: quién lo armó, quién cortó la madera, quién cortó el árbol, etc. Se puede completar ese análisis con quién lo vendió, quién lo transportó, etc. Es de esperar que los alumnos mencionen un número determinado de personas que intervinieron exclusivamente en la construcción de ese producto (por ejemplo: un carpintero, un aprendiz, etc.); sin embargo, las personas que intervienen en cada acto productivo son muchas más. Ese número depende del modo en que se analice el producto.

Otro recorrido de las respuestas es quién les enseñó a todos esos trabajadores a fabricar muebles y, a su vez, quién le enseñó a esa persona, etc.

Sabemos que la costumbre de sentarse es tan antigua como el hombre y el oficio de trabajar la madera tiene muchos miles de años.

Estas actividades pueden hacerse con el fin de destacar que la organización social es geográfica y también temporal: no sólo estamos vinculados con otros

trabajadores que viven actualmente pero que no conocemos, sino que lo estamos con aquellos que vivieron hace ya muchos años y que intervinieron en la producción de gran cantidad de objetos que aún hoy utilizamos.

Concepto de organización social

Una vez trabajados los conceptos de división de tareas y de organización social del trabajo, se propone desarrollar y aplicar el concepto de organización.

Las organizaciones son grupos humanos que llevan a cabo diversas actividades con el propósito de alcanzar ciertos objetivos. Estas actividades están reguladas por normas, generalmente escritas (leyes, estatutos, reglamentos internos), que establecen las tareas, sus funciones y condiciones de realización, las responsabilidades de los distintos miembros del grupo, las formas de dirección y administración de los recursos de la organización, el régimen de premios y sanciones, etc.

En algunos casos, las organizaciones pueden adquirir un alto grado de complejidad: presentan varios niveles de responsabilidad (jerarquía), una variada división de tareas, reglas muy precisas que regulan el comportamiento de sus miembros, etc. Algunos ejemplos de este tipo de organizaciones son las iglesias, los ejércitos, las empresas, los ministerios, etc.

Una actividad que usted puede proponer a sus alumnos es analizar alguna organización que sea conocida por todos los miembros del grupo. Usted podría presentar un cuadro en el que se pregunte por los objetivos de la organización y las actividades que desarrolla, las funciones u oficios de la personas que trabajan en ella, el modo en que están divididas las tareas, la forma en que se gobierna, etc.

Es importante señalar que, además de todos estos aspectos, las organizaciones tienen una cultura propia: un modo de definir el trabajo, de entender sus objetivos y funciones, de abordar los problemas cotidianos. En algunos casos, llegan a tener lenguajes propios y sus miembros utilizan símbolos que permiten a los demás identificarlos con la organización a la que pertenecen. Ejemplos claros al respecto son la iglesia, el ejército o la policía. Estas organizaciones emplean códigos especializados para clasificar a sus miembros (rangos, uniformes, símbolos, etc.).

Es recomendable, además, presentar ejemplos de la industria, el comercio o los servicios. Estos casos pueden trabajarse con recortes publicitarios de diarios o revistas en los que aparecen los nombres de las empresas, las imágenes que utilizan para identificarse, los mensajes que emiten a sus potenciales usuarios y consumidores. Por supuesto, la presentación de estos ejemplos y su análisis por el grupo debe permitir en todo momento la inclusión de las experiencias personales, ya que es muy probable que una parte importante trabaje o haya trabajado en una organización.

Usted puede comentar que el conocimiento de la cultura de una organización puede ser uno de los factores clave para lograr mantenerse como miembro de

ella. No todos los elementos de la cultura de una organización están mencionados. Algunos son compartidos por todos sus miembros sin necesidad de que sean expresados claramente.

Condiciones de trabajo

La remuneración

Conviene hacer algunas consideraciones sobre el concepto de remuneración del trabajo.

Muchas veces leemos en los diarios que un sindicato hizo una huelga y sus dirigentes decían que: "[...] esta medida de fuerza no es por aumento de salario, sino por la mejora de las condiciones de trabajo". Parecería así que el salario no es parte de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en el módulo para alumnos la remuneración está incluida como una condición de trabajo. ¿Cómo se explica esto?

- a) En primer lugar, las clasificaciones y las definiciones en estas temáticas son siempre arbitrarias. El dinero que se gana por trabajar puede ser considerado o no una condición de trabajo.

De todos modos, cuando se está diciendo que se reclama por condición de trabajo y no por salario, parecería que lo primero no significa dinero. La mejora en una condición de trabajo no implica un mayor ingreso al bolsillo del trabajador, pero puede repercutir en su economía al abaratarle el costo de vida, al evitarle gastos en salud, posibilitando su recreo y descanso, etc.

Para el empleador sí puede significar un gasto económico y quizá allí residan las causas de las dificultades que impidan una mejora generalizada en las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Lo anterior sigue ocurriendo a pesar de que es conocido que aquellos empleadores que invierten en mejorar las condiciones de trabajo en sus empresas ven favorecidos sus ingresos económicos, pues evitan así otros gastos futuros como consecuencia de las malas condiciones de trabajo de los empleados.

- b) En el Módulo 1, cuando se hace referencia a la remuneración, se considera la atención a las formas en que el trabajador es remunerado por su tarea. Esto es conocido como sistemas de remuneración.

La remuneración que incluye "un salario básico y premios por productividad, acordados estos últimos por semestres", es un sistema de remuneraciones.

Se puede acordar que los sistemas de remuneración son condiciones de trabajo.

A todos los trabajadores les interesa conocer el denominado "salario de bolsillo" que les corresponde cobrar. No menos importante debería ser el interés por aquel salario que no cobran por ser éste descontado. Son los salarios indirectos o el "salario social".

Por distintas razones, los trabajadores se entusiasman cuando se les disminuyen los descuentos porque, "plata en mano", pueden resolver más necesidades inmediatas.

Ese dinero, que podría provenir, por ejemplo, de no aportar los descuentos a la obra social, puede tener dos destinos: no ser dirigido a cuidar la salud y, por lo tanto, no tenerlo cuando se lo necesite; o bien gastarlo cuando hay un problema de salud, pero con costos más elevados por ser utilizado en servicios no colectivos y solidarios, como lo es una obra social.

Esta es una reflexión importante para ser trabajada, pues pueden aparecer dudas sobre la eficacia de los sistemas de salud colectivos, como la obra social, y esto daría pie a reflexionar sobre los roles que les caben a los afiliados en estas organizaciones.

Tiempo de trabajo

Las primeras reivindicaciones de los trabajadores en la Argentina eran generalmente sobre los pedidos de aumento de salarios y la disminución de la jornada de trabajo.

Eran situaciones injustas. Los patrones hacían grandes diferencias económicas, no sólo por pagar poco, sino por la gran cantidad de horas que hacían trabajar a sus empleados.

Por consiguiente, aquellas luchas eran una manera de contribuir a la mejor distribución de las riquezas creadas gracias al trabajo.

Pero la lucha por la reducción de la jornada de trabajo aportó también otras connotaciones: la jornada más breve significa mejor calidad de vida, más salud, mayores posibilidades de esparcimiento y formación, etc.

Cuando se habla de jornada laboral, se piensa en cuántas horas del día se trabaja. Esto es cierto, pero no refleja todo. En efecto, el tiempo dedicado al trabajo también implica:

- la cantidad de horas extras por día y la frecuencia con que se las utiliza;
- la duración de la semana laboral, los días francos y el descanso del fin de semana;
- los días feriados;
- la posibilidad de acceder a licencias;
- los días de vacaciones, etc.

Otra forma de ver el tiempo de trabajo, que muchas veces se nos pasa por alto, es reflexionar sobre la duración de la vida laboral, es decir: desde qué edad se trabaja y hasta cuándo se lo hará.

La actividad N°22 tiene una capacidad movilizadora muy importante.

La distribución de las 24 horas diarias puede sugerir mucho: ¿cuántas horas trabajo?, ¿cuánto tiempo paso viajando?, ¿le dedico tiempo suficiente a mi familia?, ¿en qué aprovecho mis horas libres?, etc.

EVALUACIÓN

Como ya se dijo en la Introducción, el módulo intenta favorecer en los alumnos el proceso de reconceptualización sobre algunos aspectos del mundo del trabajo a partir de la propia experiencia laboral; por lo tanto, para la evaluación del módulo es necesario tener en cuenta:

- El reconocimiento y valoración de los saberes que tiene el alumno.
- La explicitación de supuestos, la explicación del propio punto de vista, la elaboración conceptual de su perspectiva, la apertura a otros puntos de vista, la capacidad de asociación de su experiencia personal con lo que es lejano, abstracto y general, etc.
- El reconocimiento de la diversidad y la relatividad.
- La posibilidad de la abstracción, partiendo de lo particular para llegar a lo general, de lo conocido a lo desconocido; la utilización de las herramientas conceptuales para el análisis de su propia experiencia, etc.
- La autoevaluación.

BIBLIOGRAFÍA

De Materi, Lilia Haurie, Alzabe, Bernabé O., y col., **Educación y trabajo productivo en la posmodernidad**, Buenos Aires, La Colmena, 1991.

Del Río, Enrique, Jover, Daniel, y Riesco, Lola, **Formación y empleo**, Barcelona, Paidós, 1991.

Gallart, María Antonia (Comp.), **Educación y trabajo. Desafíos y perspectivas de investigación y políticas para la década de los noventa**, Montevideo, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CII-CENEP CINTERFOR, 1992.

Jacinto, Claudia, **Formación profesional e inserción laboral de jóvenes de bajos niveles educativos. Estudio de casos en el conurbano bonaerense**, CEIL-CONICET.

Pujol, Jaime, **Análisis ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación profesional**, Montevideo, CINTERFOR/OIT, 1987.

MÓDULO 2



ÍNDICE

Introducción	33
Contenidos y actividades	34
Formas de trabajo	35
Protección individual del trabajo	36
El contrato de trabajo	37
<i>Inicio del contrato de trabajo</i>	37
1- <i>Personas</i>	38
2- <i>Forma - Prueba del contrato</i>	38
3- <i>Contenido del contrato</i>	38
Duración de los contratos	40
Finalización del contrato	42
<i>Causas</i>	42
<i>Despido</i>	42
La relación de trabajo	43
Negociación colectiva	45
Relación entre negociación individual y negociación colectiva	45
Organización, funcionamiento y actividades de un sindicato	46
Deberes de los afiliados a un sindicato	46
Conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos	48
<i>Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART)</i>	50
Evaluación	51
Bibliografía	53

INTRODUCCIÓN

El Módulo 2 para alumnos se ocupa del trabajo en relación de dependencia y, en particular, de la protección legal de la cual goza el trabajador.

Los contenidos desarrollados se basan en algunas leyes nacionales; los ejemplos y las actividades sugeridos se refieren a situaciones generales. Usted sabrá adaptar y enriquecer estos ejemplos y actividades de acuerdo con la problemática laboral de su localidad.

El módulo para alumnos parte del concepto de trabajo en relación de dependencia, para abordar luego el contrato de trabajo como la forma contractual que regula la relación laboral entre trabajador y empleador.

Se describen a continuación todos los aspectos a tener en cuenta en el contrato:

- **la duración** del contrato de trabajo y sus características particulares en función del tiempo;
- **el inicio** del contrato de trabajo;
- **la capacidad** de las personas que intervienen;
- **las formas** que se le pueden dar al contrato;
- **el contenido**, que refiere al **objeto del contrato**;
- **las condiciones de trabajo**; se destacan los derechos y obligaciones que tienen tanto el trabajador como el empleador.

El Módulo 2 para alumnos explica otro aspecto del trabajo en relación de dependencia:

- **la finalización** del contrato, que incluye el tema del despido.

En una relación laboral, las partes que intervienen en el contrato –el trabajador y el empleador– tienen intereses distintos. Esta diferencia de intereses puede generar conflictos cuya resolución demanda procesos de negociación tanto individual como colectiva (en relación con la rama de actividad, la profesión, etc.). Se analiza cómo en la negociación colectiva se puede acordar un convenio colectivo de trabajo. Este convenio constituye la forma de concretar acuerdos entre trabajadores y empleadores para fijar nuevas y mejores condiciones de trabajo. Se presentan el arbitraje y la conciliación como posibles sistemas de solución de conflictos cuando la negociación entre las partes fracasa.

La selección de los contenidos del módulo para alumnos ha tenido en cuenta los cambios que actualmente se están produciendo en el mundo del trabajo. Por esta razón, se ha optado por remarcar conceptos que se refieren a aspectos generales y básicos del trabajo, por ejemplo, algunas nociones elementales de legislación laboral y de organización de un sindicato.

La temática de la flexibilidad laboral se incluye a título informativo y se señalan sus características y objetivos.

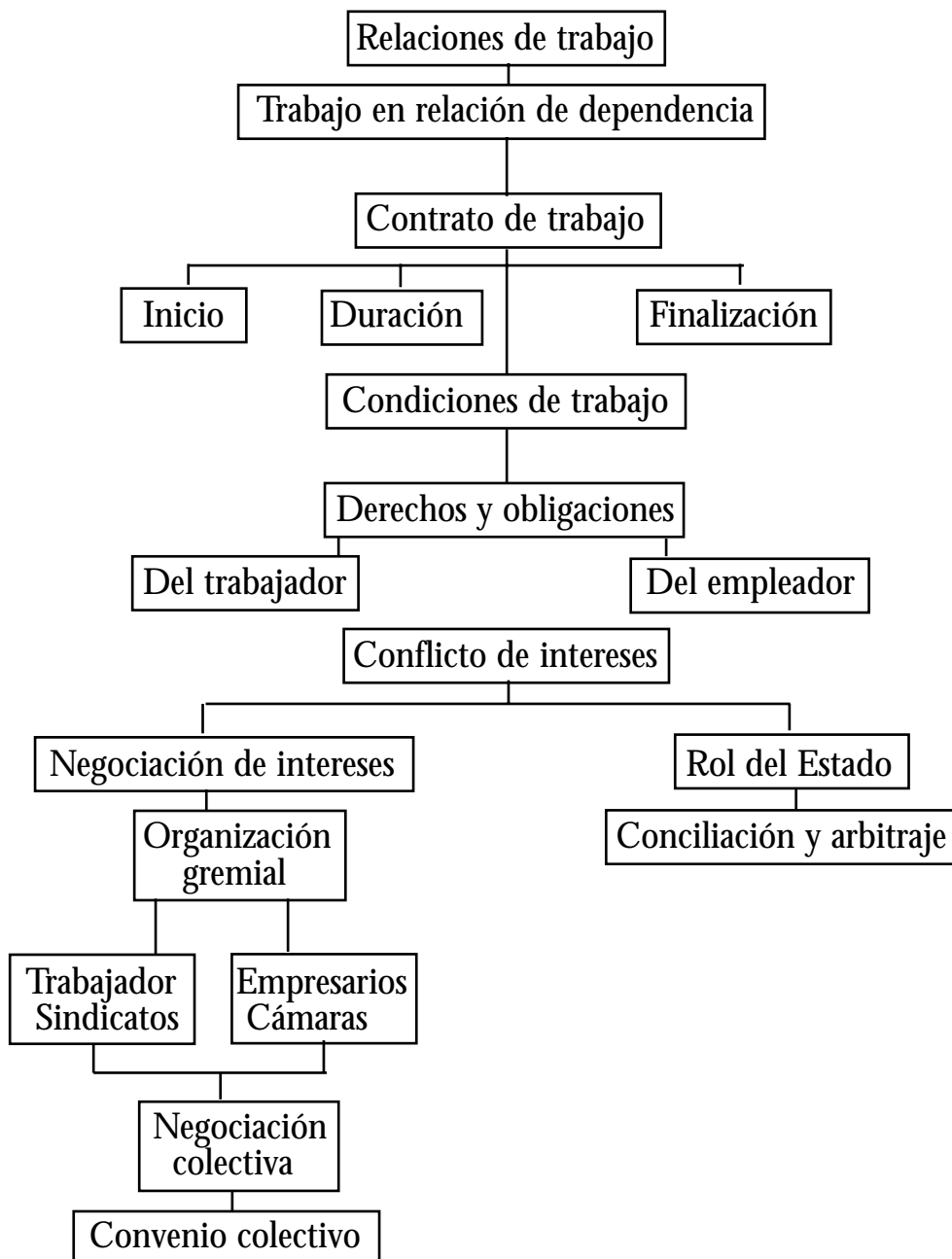
La evaluación debe tener en cuenta no sólo el conocimiento de estos contenidos, sino también la posibilidad de relacionarlos con la situación laboral actual del alumno.

Los objetivos del Módulo 2 tienden a que el alumno:

- ◆ *Reconozca la legislación laboral como producto de las relaciones de trabajo.*
- ◆ *Reconozca las características básicas de la legislación laboral, tanto individual como colectiva.*
- ◆ *Identifique los distintos niveles de organización sindical y sus respectivas funciones.*

CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

En este módulo se desarrollarán los contenidos que se indican en el siguiente esquema:



El esquema muestra una de las múltiples posibilidades de organizar los contenidos del módulo. Usted podría modificarlo en virtud de las características de su región y la realidad de su localidad.

Formas de trabajo

El Módulo 2 para alumnos se ocupa específicamente del trabajo en relación de dependencia. Esta relación de trabajo entre empleado y empleador genera un conjunto de derechos y obligaciones mutuos.

¿Cuándo se produce esa relación laboral? Se produce cuando el trabajador se compromete a realizar determinadas tareas para el empleador dentro de ciertas condiciones de trabajo y cuando el empleador se compromete a respetar las condiciones de trabajo acordadas con el trabajador.

Una actividad propuesta es recabar información sobre situaciones de contratación usuales en su jurisdicción, formas del contrato de trabajo y modos de negociación individual. A partir de las diferentes situaciones, los alumnos podrán ir vinculando y relacionando los datos de su realidad con los conceptos del módulo.

La actividad N°1 apela a la situación laboral del alumno para constituir la en objeto de reflexión. En este caso se sugiere que los alumnos fundamenten sus respuestas para facilitarles la tarea de diferenciar las distintas formas de relación laboral.

En el trabajo en relación de dependencia el trabajador y el empleador tratan de acordar las condiciones de trabajo (remuneración, tiempo de descanso, etc.) más justas y beneficiosas para ambas partes. Pero en este acuerdo intervienen un conjunto de factores; entre ellos se destaca la situación del mercado de trabajo; puede suceder, por ejemplo, que la cantidad de personas que demandan trabajo sea muy superior a la cantidad de puestos de trabajo que ofrecen los empleadores. En estos casos, el empleador puede elegir entre gran cantidad de demandantes de empleo y establecer más fácilmente las condiciones de trabajo favorables a sus intereses.

Existe un notable desequilibrio entre los puestos de trabajo que se ofrecen y la cantidad de trabajadores que se presentan para ocuparlos. Esto hace que el empleador pueda elegir fijando, en algunos casos, las condiciones de trabajo. El empleado puede llegar a aceptar estas condiciones aunque las considere injustas, desventajosas, o incluso perjudiciales para su salud.

El desarrollo de la industria en Europa, durante el siglo XIX, se caracterizó por el predominio del empleador en la relación laboral. No solamente se pagaban salarios muy bajos, sino que las jornadas de trabajo eran prolongadas y se empleaba a mujeres y niños en tareas riesgosas para la salud. En ese entonces no había acuerdo o negociación posible.

Como consecuencia de esta situación se desencadenaron huelgas, ocupación de fábricas, rotura de máquinas y también graves represiones y hechos de violencia¹. Pero poco a poco se inició el camino hacia la igualdad jurídica entre trabajador y empleador; intervinieron la Iglesia, los dirigentes de los partidos políticos, los representantes del pueblo y, fundamentalmente, los trabajadores que, con gran capacidad de lucha y organización, no bajaron los brazos, tratando hasta la actualidad de negociar mejores condiciones de trabajo.

Estos logros se fueron plasmando en leyes que evitarían que los empleadores determinaran de manera unilateral condiciones perjudiciales para los trabajadores y éstos, a su vez, se debían comprometer a respetar ciertos deberes que hacen al correcto cumplimiento de la relación laboral.

Actualmente, el acuerdo que efectúa el trabajador en forma individual con el empleador está regulado en nuestro país por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744/74 y sus sucesivas modificaciones.

Protección individual del trabajo

Cuando el trabajador y el empleador llegan a un acuerdo sobre las condiciones y las características del trabajo se dice que han realizado un contrato de trabajo.

Mediante este contrato, un trabajador se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de un patrón, dueño o empleador, y bajo su dependencia, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, a cambio de una remuneración (salario, sueldo, jornal).

Cuando existe una relación de dependencia entre el trabajador y el empleador, existe un contrato de trabajo.

Las leyes que protegen el trabajo y al trabajador son:

- La Constitución Nacional - 1994.
- La Constitución provincial.
- La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744/74.
- La Ley Nacional de Empleo N° 14.013/91.
- La Ley sobre riesgos del Trabajo N° 24.557/95.
- La Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 14.250/53.
- La Ley de Conciliación y Arbitraje N° 14.786.

Con respecto al trabajo, la Constitución Nacional dice en su Art.14:

Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos, a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita...

Este derecho se amplía y se especifica en el Art.14 bis que se refiere a los derechos de hombres y mujeres como trabajadores. En su primera parte dice:

¹ Esta problemática se trata en el Módulo 3 de Ciencias Sociales.

El trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador:

- *condiciones dignas y equitativas de labor;*
- *jornada de trabajo limitada;*
- *descanso y vacaciones pagados;*
- *retribución justa;*
- *salario mínimo vital y móvil²;*
- *igual remuneración por igual tarea;*
- *participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección;*
- *protección contra el despido arbitrario;*
- *estabilidad del empleado público;*
- *organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

Con respecto a la Asociación Sindical, el Art.14 bis, en su segunda parte, dice:

Queda garantizado a los gremios: concretar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social (...) En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio (...) jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia, la defensa del bien de la familia; la compensación económica familiar (asignaciones por escolaridad, nacimiento, etc.) y el acceso a una vivienda digna.

Es importante que usted tenga en cuenta que sus alumnos pueden reflexionar sobre la distancia que existe entre la letra de la Constitución y la realidad. Como en otros casos, ésta es una oportunidad de reflexión que permite encontrar las razones, las limitaciones de dichas distancias y, a partir de ahí, los caminos posibles para superarlas.

El contrato de trabajo

Inicio del contrato de trabajo

Además de la duración del contrato de trabajo, habrá que tener en cuenta:

- 1- ¿Qué **personas** están en condiciones de realizar el contrato?
- 2- ¿En qué **forma** se puede hacer un contrato de trabajo?
- 3- ¿Qué **contenido** tendrá el contrato de trabajo?

² Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744/74

Art. 116- Salario mínimo vital es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

1- Personas

En principio, todas las personas capaces de contratar pueden celebrar libremente un contrato de trabajo. Se entiende como capacidad a la aptitud legal que tiene una persona para gozar de un derecho o ejercer una función.

Sin embargo, la ley establece limitaciones y prohibiciones a esta libertad de contratación, señalando que sólo pueden realizar un contrato de trabajo los hombres y las mujeres mayores de 18 años; los jóvenes entre 14 y 18 años que viven, con conocimiento de sus padres, en forma independiente, por haber contraído matrimonio o por otras cuestiones. En estos casos, los padres deben estar informados del contrato de trabajo.

Partiendo de la base de que “queda prohibido a los empleadores ocupar menores de 14 años en cualquier tipo de actividad, tenga o no fines de lucro” (Art. 189 de la Ley de Contrato de Trabajo), los menores de 14 años no pueden realizar contratos de trabajo.

Las características del trabajo de menores (entre 14 y 18 años), así como la protección de la cual goza, se establecen en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, Título VIII Del Trabajo de Menores (Arts.187 a 195).

2- Forma - Prueba del contrato

El segundo interrogante que se plantea es:

¿En qué *forma* se puede hacer el contrato? Esta cuestión lleva implícita otra pregunta: ¿cómo probar que ese contrato de trabajo existió?

Si bien puede elegirse libremente la forma para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares (Art.48 de la Ley de Contrato de Trabajo), a partir de este principio, el contrato puede ser realizado:

- por escrito, con la firma de ambas partes (condición esencial para que éste sea válido), lo cual facilita notablemente probar que existió y deja establecido de una manera categórica los derechos y deberes mutuos, y los compromisos asumidos por ambas partes;
- oralmente: es decir, un acuerdo o contrato verbal;
- por hechos: cuando, no habiendo existido el contrato escrito u oral, existen hechos de prestación de servicio que por su reiteración y continuidad en el tiempo hacen presumir la existencia de un acuerdo laboral entre dos personas.

En estos dos últimos tipos de contratos señalados, podrá ser probada su existencia por todos los medios de prueba previstos en las leyes: testigos, documentos, libros comerciales, planillas, libro especial (donde se asientan los datos fundamentales del trabajador: nombre, estado civil, fecha de ingreso y de egreso, remuneración, etc. (Art.52 de la Ley de Contrato de Trabajo).

3- Contenido del contrato

La tercera pregunta formulada es:

¿Qué *contenido* tendrá el contrato de trabajo? El contenido del contrato de trabajo incluye el objeto del contrato y las condiciones de trabajo.

- a) El *objeto del contrato*: es la prestación, la actividad, la tarea que debe realizar el trabajador de acuerdo con su categoría profesional, su habilidad, experiencia, etc.
- b) Las condiciones de trabajo que deben ser respetadas por ambas partes e implican derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador.

El trabajador tiene el derecho de:

- percibir remuneración (sueldo, jornal, salario);
- gozar de vacaciones y licencias legales;
- cumplir un horario de trabajo (salvo casos especiales);
- agremiarse;
- percibir las indemnizaciones legales en los casos que establece la ley (por ejemplo, por despidos sin causa justificada).

El trabajador tiene la obligación de:

- obrar de buena fe;
- desempeñarse con diligencia y prestar colaboración;
- actuar con fidelidad;
- cumplir órdenes e instrucciones previstas en el contrato de trabajo;
- prestar auxilio o ayuda en caso de peligro grave para personas o bienes de la empresa.

El empleador tiene el derecho de:

- organizar económica y técnicamente la empresa;
- dirigir la empresa;
- modificar las formas y modalidades del trabajo en forma razonable y siempre que no causen perjuicio al trabajador;
- aplicar medidas disciplinarias.

El empleador tiene la obligación de:

- obrar de buena fe;
- pagar la remuneración del trabajador en los plazos y condiciones legales;
- tutelar la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador, observando las normas sobre higiene y seguridad del trabajo;
- pagar al trabajador los gastos y los daños sufridos en el trabajo;
- garantizar al trabajador ocupación efectiva;
- cumplir con las obligaciones legales y con las demás normas laborales y previsionales;
- dar igualdad de trato, en igualdad de situaciones, a todos los trabajadores

Duración de los contratos

La definición de contrato de trabajo hace referencia a la duración del contrato “por un período determinado o indeterminado de tiempo”. A partir de esta idea se infiere que:

- el contrato de trabajo puede tener una fecha de inicio, un tiempo de duración y una fecha de finalización o extinción;
- si el trabajador y el empleador no fijan una fecha de terminación del contrato, han acordado un contrato de trabajo permanente;
- si el trabajador y el empleador fijan una fecha de finalización del contrato, se está ante un contrato a plazo fijo.

Al respecto, la Ley de Contrato de Trabajo, en su Título III de las modalidades del contrato de trabajo, dice en el Art.90:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración;*
- b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.*

Con respecto al contrato a plazo fijo, la Ley dice en su Art.93:

El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido... Aclaración: no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Además de los contratos sin determinación de plazo de duración y los contratos de trabajo a plazo fijo, existen otros tipos de contratos laborales, los cuales tienen características propias, no sólo por su tiempo de duración, sino por el tipo de actividad o tarea que es objeto de contrato.

A continuación se explican brevemente.

- *Contrato de trabajo de temporada*

Este contrato existe cuando, por el desenvolvimiento propio de la empresa o el negocio, la relación entre trabajador y empleador se produce en **determinada época del año solamente**, y está sujeta a repetirse en cada ciclo, temporada o época del año en que la naturaleza de la actividad así lo requiera. Ejemplos: el trabajador en una heladería durante el verano, en las cosechas, en un balneario en verano, en una zafra, etc.

Este contrato está previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, Art.98.

- *Contrato de trabajo eventual*

Este contrato tiene lugar cuando la actividad del trabajador se efectúa bajo la dependencia del empleador para realizar actividades concretas y obtener determinados resultados basándose en **situaciones o exigencias extraordinarias y transitorias** de la empresa, fábrica, negocio, etc., y toda vez que no pueda ponerse un plazo cierto de finalización del contrato. Por ejemplo: una fábrica

recibe, por una determinada circunstancia, una mayor cantidad de pedidos de mercadería que sus empleados no alcanzan a despachar; entonces, se toman trabajadores eventuales hasta que finalice esta situación.

Usted podrá proponerles a sus alumnos las siguientes actividades:

- Analizar las características –efectos sobre la familia, remuneración, condiciones de trabajo, etc.– de los trabajos por temporada, trabajos eventuales y a plazo fijo que se presentan en su jurisdicción.

Se puede trabajar con imágenes de diferentes actividades o tareas, o de la experiencias de los alumnos.

- Leer los textos que se presentan a continuación y luego responder las preguntas:

Luisa busca trabajo...

Luisa tiene 35 años, está casada, es costurera. Hace diez años que trabaja en ese oficio y lo conoce muy bien. Hace unos meses leyó en el diario el siguiente aviso:

**FÁBRICA DE ROPA
DE TRABAJO
SOLICITA:**

Costurera, sector hombres.
Horario corrido
OFRECE:
Remuneración mensual
Comedor
Presentarse en..., etc.

Luisa concurrió a una entrevista con una de las dueñas de la fábrica de ropa y a los pocos días la llamaron para comenzar a trabajar un mes a prueba. Si su trabajo satisface a la empresa, le prometieron un empleo efectivo.

Mario también busca trabajo...

Mario es un joven de 23 años, vive con sus padres y concluyó un curso de tornería. Se enteró por un amigo de que en la empresa “X” necesitaban torneros. Decidió presentarse ante el jefe de personal, quien le explicó que necesitaban torneros por dos meses para cumplir con los plazos de una obra. Mario estuvo de acuerdo y firmaron contrato.

Lea las situaciones anteriores y responda las siguientes preguntas:

a) ¿Tienen Luisa y Mario capacidad para establecer un contrato de trabajo? ¿Por qué?

.....
.....

b) ¿De qué manera dejó establecido el contrato cada uno?

.....

.....

.....

c) ¿Cuál fue el compromiso que asumió la dueña de la fábrica de ropa de trabajo?

.....

.....

.....

d) ¿Cuánto duró en cada caso el contrato? ¿Por qué?

.....

.....

.....

e) ¿Cuál fue el compromiso que asumió la empresa “X” con Mario?

.....

.....

.....

Finalización del contrato

Causas

Un contrato de trabajo tiene un principio, un desarrollo y una finalización o extinción.

Sobre este punto es importante hacer algunas precisiones.

El contrato puede finalizar por:

- decisión del trabajador (renuncia, abandono de tareas, etc.);
- mutuo acuerdo entre trabajador y empleador;
- decisión del empleador (despido, no dar tareas);
- hechos que no dependen de ninguna de las partes (muerte del trabajador, jubilación, porque finalizó la obra, por circunstancias de la naturaleza que impiden su continuidad, etc).

Despido

Con respecto a las causas de finalización del contrato de trabajo mencionadas anteriormente, se ampliará el tema del despido por la importancia que tiene para los trabajadores en la actualidad.

El despido es la decisión del empleador de terminar la relación laboral establecida en el contrato lo que no es “aceptado” por el trabajador.

¿Por qué puede producirse el despido?

El despido puede producirse por justa causa o sin causa o motivo.

En el Art.242 de la Ley de Contrato de Trabajo se establece el concepto de “justa causa”. Por ejemplo: el daño material, físico o moral producido por la conducta del trabajador, y que afecta gravemente la esencia de la relación de trabajo y el cumplimiento de los derechos y obligaciones asumidos mutuamente, constituye una causa justa de despido.

Otras causas de despido pueden ser:

- la fuerza mayor: incendio, inundación, etc., de una fábrica o un negocio;
- la falta o disminución de la cantidad de trabajo;
- el no cumplimiento por parte del trabajador de las tareas a las que se había comprometido.

Como ejemplos del despido sin causa pueden señalarse:

- la modificación del horario y la tarea para la cual se empleó al trabajador;
- el no pago del sueldo al trabajador según lo acordado en el contrato;
- por haberse casado, por embarazo, por haber tenido un hijo, etc.
- por discriminación (esto se abordará en el Módulo 4 para alumnos) en relación con el sexo, la religión, las ideas políticas, una enfermedad. La Ley, en varios de sus artículos, prohíbe que el empleador tenga un trato discriminatorio con sus empleados por alguna de estas razones.

Sin embargo, la experiencia indica que difícilmente un trabajador sea despedido invocando los motivos de un despido sin causa.

Son otros los motivos explicitados para evitar la infracción a la Ley de Contrato de Trabajo.

Corresponde al trabajador despedido denunciar que en realidad ha perdido el empleo sin justa causa.

Usted podrá trabajar con su alumnos, en forma oral o escrita, la problemática del despido con interrogantes tales como:

- En el lugar donde usted vive, ¿cuáles son las causas más comunes de despido?
- ¿Considera alguna de las causas mencionadas injusta o discriminatoria? ¿Por qué?

También puede partirse de una situación de despido masivo vivida por los alumnos o dada a conocer en una noticia periodística.

La relación de trabajo

En esta relación, los intereses del empleador y los del trabajador son distintos.

El empleador organiza económica y técnicamente su empresa o su negocio, los dirige, puede modificar las formas y modalidades del trabajo en forma razonable, y siempre que no causen perjuicio al trabajador, como también aplicar medidas disciplinarias y, por supuesto, tiene un fin económico, que se orienta a la obtención de ganancias de su empresa.

Otros son los intereses del trabajador: percibir una remuneración que le permita mantenerse a él y a su familia, recibir los servicios de una obra social, tener un seguro de vida obligatorio que cubra accidentes de trabajo, incapacidad laboral, contingencias de la vida cotidiana de él o de su familia, tener la posibilidad de participar en actividades recreativas, políticas, gremiales, artísticas, etcétera.

Muchas veces, los intereses de ambas partes no concuerdan, pero, indefectiblemente, ambas partes, trabajador y empleador, se complementan: el trabajador necesita trabajar para ganar su sustento y el empleador necesita del trabajador para que su negocio o su empresa funcionen.

Usted puede analizar este tema con sus alumnos considerando la situación de trabajo de cada uno.

Los sindicatos o asociaciones de trabajadores, en forma colectiva, acuerdan con los empresarios las condiciones más ventajosas de trabajo para los empleados en una rama o sector de una actividad determinada.

Estos acuerdos quedan fijados por escrito en un documento que deberá ser homologado (aprobado) por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ocurrido esto, se convertirá en ley tanto para los trabajadores como para los empleadores. Este acuerdo recibe el nombre de Convención Colectiva de Trabajo y se encuentra regulado por la Ley N° 14.250/53.

La Ley N° 14.250/53 - Convenciones Colectivas de Trabajo - establece:

Art. 3°: Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.*
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de su personería³.*
- c) Las actividades y categorías de trabajadores a que se refieren.*
- d) La zona de aplicación.*
- e) El período de vigencia.*

Art. 4°: La normas nacidas de las convenciones colectivas que sean homologadas⁴ regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a que estas convenciones se refieran.

Art. 5°: Las convenciones colectivas homologadas regirán a partir del día siguiente de su publicación.

Recordemos brevemente en este punto el concepto de ley.

Llamamos ley a toda norma general y obligatoria sancionada por un órgano del Estado de acuerdo con lo que dispone la Constitución Nacional.

Esta definición es una definición amplia del concepto ley; se aplica a las leyes nacionales y provinciales que contengan normas de aplicación general y permanente, a los decretos del Poder Ejecutivo o las ordenanzas municipales que tengan también carácter general y permanente, etc⁵.

Recordemos que la Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo ha delegado en distintos grupos de trabajadores la posibilidad de legislar sobre sus propias condiciones de trabajo.

³ Personería: aptitud legal para contratar, o intervenir en un negocio, comparecer en juicio o iniciar una acción judicial.

⁴ Homologación: acto de la autoridad competente (esta es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación) por el cual un convenio colectivo pasa a ser "ley" para los trabajadores comprendidos en la actividad, oficio o empresa a la que va dirigido, sean afiliados al sindicato o no.

⁵Fraga y Ribas, **Derecho Usual y Práctica Forense**, Buenos Aires A-Z, 1992 (págs. 3 y 4).

Negociación colectiva

Las negociaciones colectivas se realizan entre los sindicatos y las asociaciones. Un sindicato es una organización de trabajadores que tiene como objetivo defender los derechos del trabajador y lograr el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Una asociación empresarial es la organización que se dan las empresas para defender sus intereses; por ejemplo, para mejorar su posición en una negociación colectiva.

Según el lugar o sector de la producción en que los trabajadores se desempeñen, los sindicatos pueden ser:

- Sindicatos de actividad: Unión Obrera Metalúrgica, Unión Obrera de la Construcción, etc.
- Sindicatos de oficio: Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, Sindicatos de Viajantes de Comercio, etc.
- Sindicatos de empresa: Sindicato de Trabajadores de DUCILO, de ALBA, etcétera.

Un convenio colectivo de trabajo es un conjunto de disposiciones que rigen la remuneración y las condiciones de trabajo de una determinada actividad, un oficio o una empresa.

En nuestro país, los sindicatos que pueden negociar un convenio colectivo para todos los trabajadores de una actividad, un oficio o una empresa son los más representativos, es decir, los que tienen mayor número de afiliados.

Relación entre negociación individual y negociación colectiva

El convenio colectivo de trabajo determina el contenido de los contratos individuales de trabajo, dentro de su ámbito y zona de aplicación, protegiendo al respecto la libertad contractual individual del trabajador.

Se justifica esta protección de la libertad contractual en que muchas veces no existe un plano de igualdad y equilibrio económico entre el empleador y el trabajador.

Si no existieran los convenios colectivos de trabajo por rama de actividad u oficio, con los efectos obligatorios que tienen por ley (Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo), las leyes nacionales y provinciales, generales y especiales constituirían el único límite a la libertad contractual individual; no bastan estas normas para que las condiciones de trabajo sean realmente equitativas y, sobre todo, esas normas no pueden comprender todos los aspectos de las relaciones individuales en las diversas actividades.

Las reformas de la Ley Laboral producidas durante el año 2000 introducen algunas modificaciones que podrían ser comentadas con los alumnos, respecto de la negociación contractual.

Al respecto, el Art.8° de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo dice:

“La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo”.

Organización, funcionamiento y actividades de un sindicato

Desde sus orígenes, el movimiento obrero argentino orientó su acción a la defensa de los intereses de los trabajadores y a la protección mutua para satisfacer ciertas necesidades.

En el primer caso se creaban Sociedades de Resistencia, Sindicatos y Asociaciones.

En el segundo, la organización estaba dirigida a la constitución de mutuales, cooperativas, etc.

Cuál era el tipo de organización correcta para los intereses de los trabajadores fue un motivo de disputas y debates. También existían organizaciones que cumplían ambas funciones: el sindicalismo y la ayuda mutua.

A partir de la década de 1940, a causa de las condiciones económicas, sociales y políticas del país, los trabajadores se organizaron en sindicatos para la defensa de sus derechos e intereses. A través de estas organizaciones, se creaban también obras sociales para la cobertura social, especialmente para proteger la salud del afiliado y su familia.

En la actualidad, las actividades desarrolladas por los sindicatos están orientadas, básicamente, a lograr que los trabajadores reciban un buen salario, que gocen de las mejores condiciones de vida en materia de vivienda, salud, actividades culturales, etc.

De acuerdo con nuestra Constitución Nacional (Art.14 bis), la organización de los sindicatos debe ser libre y democrática. Por ello, todos los afiliados gozan de los mismos derechos y obligaciones. Los sindicatos deben tener independencia económica para no depender de otra entidad y, en ese caso, ver interferida su finalidad de defender los intereses de los trabajadores a los que representan.

Si bien la afiliación a un sindicato no es obligatoria, en la Argentina los sindicatos tienen un alto porcentaje de afiliados. Esto los hace representativos en su rol negociador; en la práctica, los sindicatos cumplen un rol relevante en las negociaciones colectivas.

La afiliación a un sindicato da derechos y obligaciones:

Derechos de los afiliados a un sindicato:

- Elegir autoridades.
- Aprobar los estatutos.
- Controlar su actuación.
- Decidir sobre la actividad a seguir por el sindicato.
- Ser representantes del sindicato en los órganos directivos (secretario general, tesorero, vocal) o en la empresa (delegado de personal).

Deberes de los afiliados a un sindicato

- Pagar la cuota sindical.
- Cumplir con los estatutos.
- Asistir a las asambleas.
- Participar aportando ideas y denunciando irregularidades.
- Aceptar las decisiones de la mayoría.
- No realizar actos que perjudiquen los intereses del sindicato o de los trabajadores.

Las personas que conducen o dirigen el sindicato son elegidas en forma libre y democrática por los afiliados. Ellas forman la Comisión Directiva. Además, en cada lugar de trabajo (empresa, fábrica, etc.) se elige, por el voto secreto de todos los trabajadores de una empresa, al delegado del personal. El delegado representa a los trabajadores frente al empleador, a los trabajadores ante el sindicato y al sindicato frente a los trabajadores.

Nuestra Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, protege a los representantes gremiales o sindicales diciendo lo siguiente:

Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Los sindicatos pueden destinar sus fondos, según lo establece la Ley de Asociaciones Profesionales, a la creación de mutuales, proveedurías y servicios sociales de todo tipo. Es así como se crean escuelas sindicales y técnicas, bibliotecas, servicios médicos asistenciales, sanatorios, farmacias, colonias de vacaciones, bancos, cooperativas de seguros, cooperativas de vivienda, etc. Entre las actividades de los sindicatos se encuentra la administración de las obras sociales que organicen para dar a los trabajadores servicios de salud, turismo, esparcimiento, etc.

Por la importancia numérica y patrimonial, y el vasto cúmulo de funciones que despliegan, los sindicatos no son solamente organismos sociales sino que en la Argentina logran influir en las políticas nacionales, provinciales y regionales.

La Ley de Asociaciones Profesionales, además, les reconoce ciertas funciones específicas, como la facultad de intervenir en negociaciones colectivas o participar en organismos o comisiones que actúan en materia laboral. Estos casos son aquellos en los que el Estado abre espacios de participación en temas específicos, conformando las denominadas “instancias tripartitas”, pues en ellas participan Estado, empresarios y trabajadores.

Los temas tratados son, por ejemplo: salarios, sistemas de salud, capacitación, etcétera.

A continuación se detallan los contenidos básicos más comunes de los Convenios Colectivos de Trabajo en nuestro país:

*Condiciones
de
empleo*

- Salario: ¿Cuándo se paga?
¿Cómo se paga?
- Horas de trabajo y horas de descanso.
- Horas extras o incentivos (¿Cuándo y cómo se pagan?).
- Vacaciones.
- Seguridad social (ante accidentes, enfermedades, etc.)
- Seguridad en el empleo (protección contra el despido arbitrario).

Condiciones de trabajo

- Medio ambiente del trabajo (condiciones del trabajo, del lugar de trabajo, de las máquinas, etc.).
- Prevención de accidentes.
- Bienestar (comedor en fábrica jardín maternal, etc.)

Condiciones de trabajo

- Consulta (tener en cuenta la opinión del trabajador).
- Participación en la toma de decisiones de la empresa.
- Quejas (quién las escucha, quién las responde y cómo etc.).
- Conflictos (puede establecerse un mecanismo de negociación y solución).

Conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos

En la situación de negociación colectiva se recurre al concepto “las partes”. Con él se hace referencia a quienes participan de dicha negociación: los trabajadores, por un lado, y los empresarios, por el otro.

Entonces, ¿qué ocurre cuando las partes (sindicato-asociación empresaria) de una negociación colectiva no llegan a un acuerdo? En este punto surgen varias posibilidades:

- a) Las partes se abstienen de concertar una convención colectiva nueva (se mantienen con la que tienen o, en su defecto, no regulan colectivamente los temas en desacuerdo).
- b) Las partes adoptan medidas de acción directa. Por ejemplo, los trabajadores recurren a su derecho de huelga y los empresarios realizan el “lockout” patronal. Esto último se produce cuando los empleadores impiden la prestación de trabajo prohibiendo a los trabajadores la entrada al lugar de trabajo y privándolos de este modo de la posibilidad de ganar la remuneración.
- c) Se inicia un **procedimiento conciliatorio** con el fin de llegar a un acuerdo.

La instancia de la conciliación puede ser previa o simultánea a la acción directa.

La Ley N° 14.786 -Conciliación y arbitraje en conflictos laborales- dice en el Art.2°:

- *Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.*

Cuando se refiere a “autoridad administrativa”, se está hablando del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Antes de continuar, consideramos conveniente aclarar qué se entiende por conciliación. Al respecto, el Dr. Ernesto Krotoschin dice:

Se entiende por conciliación (en conflictos colectivos de trabajo) el intento de componer amigablemente las diferencias entre las partes de una negociación colectiva. La conciliación es un medio para conservar (o restablecer) la paz entre las partes ayudándolas al mismo tiempo en la preparación y conclusión de una convención colectiva. El órgano conciliador hasta debe procurar, en primer término, disuadir (o intimar) a las partes a que cesen en su propósito de recurrir a medidas de fuerza. Las propias sugerencias que haga el conciliador para el arreglo del conflicto tienen antes que otra cosa esta finalidad de paz, aunque, naturalmente, también se inspirarán en criterios de justicia⁶.

Puede ocurrir que el órgano conciliador no logre que las partes concilien; entonces podrá proponer una fórmula conciliatoria –que en la práctica es más que una simple insinuación– y, si tampoco esta fórmula fuera aceptada, “el mediador invitará a las partes a someter la cuestión al arbitraje” (Arts.3º y 4º de la Ley 14.786 Conciliación y Arbitraje).

El arbitraje es diferente de la conciliación (o mediación) en cuanto el árbitro tiene facultad para solucionar las diferencias mediante una decisión que toma y que obliga a las partes cuando previamente se hubieran comprometido a aceptarla. Tal compromiso es la regla.

La sentencia (llamada “laudo”) que surge de este arbitraje tiene los mismos efectos que las Convenciones Colectivas.
(Arts. 5º, 6º y 7º de la Ley de Conciliación y Arbitraje).

La obligatoriedad del laudo (sentencia del arbitraje), voluntariamente consentido, se diferencia del arbitraje obligatorio, mediante el cual se somete el conflicto a la decisión arbitral por resolución unilateral e irrenunciable de la autoridad (Ministerio de Trabajo); la sentencia tiene efecto obligatorio.

En el ejemplo de paro de transportes, huelga en hospitales, etc., el Estado interviene, mediante el arbitraje obligatorio, para resolver las diferencias entre las partes, procurando que no se adopten, o que cesen inmediatamente, las medidas de acción directa que afectan servicios esenciales para la población y los intereses comunitarios.

Sobre estos últimos temas tratados es probable que usted tenga o haya tenido en su zona conflictos sometidos a proceso de conciliación y arbitraje. Puede, a partir de alguno de ellos, repasar los siguientes ítems con sus alumnos:

- ¿Quiénes intervinieron en el conflicto? (sindicatos, empresarios, etc.).
- ¿Cuáles fueron las causas del conflicto?
- ¿Cuáles eran las condiciones o aspectos en que las partes estaban más enfrentadas?
- ¿Qué aspectos se fueron negociando?
- ¿Qué ocurrió cuando se produjo la conciliación?

⁶ Krotoschin, E., ob. cit., págs. 241/242.

Tanto los docentes como el equipo técnico de la jurisdicción pueden recopilar casos de conflictos laborales para trabajar en los encuentros presenciales.

Usted puede agregar todas las preguntas que crea convenientes para reconstruir el conflicto y el proceso de solución posterior, incluso con material periódico, reportajes a trabajadores u otros actores involucrados, etc.

Esta actividad puede servir para revisar los contenidos del módulo, partiendo de los primeros conceptos: formas de contratación, condiciones de trabajo, situación de despido, etc.

Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART)

La Ley 24.557/95 sobre accidentes de trabajo fue reglamentada por el Decreto 179/96 y comenzó a regir en julio de 1996.

En el módulo para alumnos se explicitan los objetivos y riesgos que cubre la mencionada ley.

Las empresas tienen la obligación de afiliarse a una ART, siendo libre la elección de la misma y la aseguradora no podrá rechazar el pedido de afiliación ni exigir a los empleados examen físico alguno.

La ley establece que las aseguradoras deberán brindar prestaciones dinerarias: pago de indemnizaciones y en especies (no dinerarias, asistencia médica, por ejemplo) a fin de hacer frente a los siniestros ocurridos.

El empleado debe estar informado de la ART en que está asegurado y exigir al empleador la credencial correspondiente.

EVALUACIÓN

La evaluación puede organizarse a partir de una selección de casos, que deberían posibilitar el reconocimiento y la aplicación de los conceptos centrales señalados en el módulo. Los casos pueden basarse, por ejemplo, en situaciones registradas por los medios de comunicación. La presentación del caso debe ser clara y expresada en un lenguaje sencillo que evite tecnicismos. Se recomienda orientar el análisis del caso mediante una secuencia de consignas que posibilite al alumno organizar la información disponible o formular de modo claro nuevos interrogantes.

A continuación se presentan, a título de ejemplo, algunas actividades que ofrecen información relevante para la evaluación.

- Relación laboral.
- Contrato de trabajo.
- Convenio colectivo.
- Sindicatos y cámaras.

BIBLIOGRAFÍA

Leyes

Constitución de la Nación Argentina, Buenos Aires, A-Z, 1994.

Leyes de trabajo (actualizadas-Legislación Laboral vigente), Buenos Aires, Bregna, 1994.

Referida a aspectos legales

Autores varios, **Historia del Movimiento Obrero**, Buenos Aires, Grupo Editor de América Latina, Fascículos, 1, 2, 10, 20.

Fraga, Norberto y Ribas, Gabriel, **Derecho Usual y Práctica Forense**, Buenos Aires, A-Z, 1992 (Capítulo 6: Contratos).

Pasel y Asbornio, **Educación Cívica 3**, Buenos Aires, AIQUE, 1992 (Capítulo 2 - Punto c) Trabajo).

Sabsay, D., Casullo, A. y Dobaño Fernandez, **Educación Cívica 3**, Buenos Aires, Santillana, 1990 (Capítulo 4: El Trabajo).

OIT (Organización Internacional del Trabajo), Ginebra 1987, Capítulos 1,2,3 y 4).

Referida a aspectos didácticos

Camilloni, Alicia y Levinas, Marcelo, **Pensar, descubrir y aprender**, Buenos Aires, AIQUE, 1991 (Cap. II y Act. 6).

Medaura, Julia, **Una didáctica para un profesor diferente**, Buenos Aires, Humanitas, 1991.

MÓDULO 3



ÍNDICE

Introducción	59
Contenidos y actividades	60
El proceso productivo social	61
<i>El circuito productivo individual</i>	66
<i>Fases de un proceso de inversión productiva</i>	68
<i>Planeamiento, gestión y control</i>	73
Algunas consideraciones finales	77
<i>El fenómeno microempresarial</i>	79
Evaluación	81
Bibliografía	83

INTRODUCCIÓN

En este módulo se profundizan los conceptos tratados en el módulo para alumnos y se incluyen algunos temas y actividades que podrán ser trabajados en los encuentros presenciales, si se lo considera conveniente.

Hay un concepto fundamental que constituye un eje del módulo para alumnos: el proceso de producción.

En la primera parte se lo aborda desde una perspectiva general. A partir del concepto de bienes o productos, se llega a la idea central de proceso de transformación que combina materias y herramientas con otro factor clave: el trabajo.

A su vez, este módulo muestra cómo varios procesos productivos se van encajando y complementando en una compleja red de intercambios. En este caso, el mercado cumple un rol fundamental en la larga cadena de transformación hasta llegar al consumidor final. El mercado constituye esa red de intercambios entre los vendedores y compradores de un producto o servicio. Desde esta perspectiva, el mercado puede abordarse como relaciones entre la oferta (quienes ofrecen un determinado bien o servicio) y la demanda (quienes lo solicitan).

La segunda parte desarrolla el tema del circuito productivo individual con dos ejemplos: una actividad comercial (caso frutería) y una actividad productiva (caso remeras). En ambas situaciones se remarca la necesidad de tener en cuenta el cálculo de la inversión inicial, la estimación de la recuperación de esa inversión y la evaluación de la ganancia, que es el móvil de todo este proceso y, a su vez, lo que permitirá su continuidad.

Los ejemplos procuran ejercitar la comprensión de aspectos bastante abstractos como los costos fijos y variables, las amortizaciones y las distintas opciones tecnológicas que podrían considerarse factibles para el éxito del emprendimiento productivo individual.

La última parte del módulo permite reflexionar sobre la importancia de la planificación inicial de cualquier actividad; luego se plantea un segundo momento de gestión o ejecución para abordar finalmente un nuevo objeto de reflexión: la evaluación de las actividades desarrolladas.

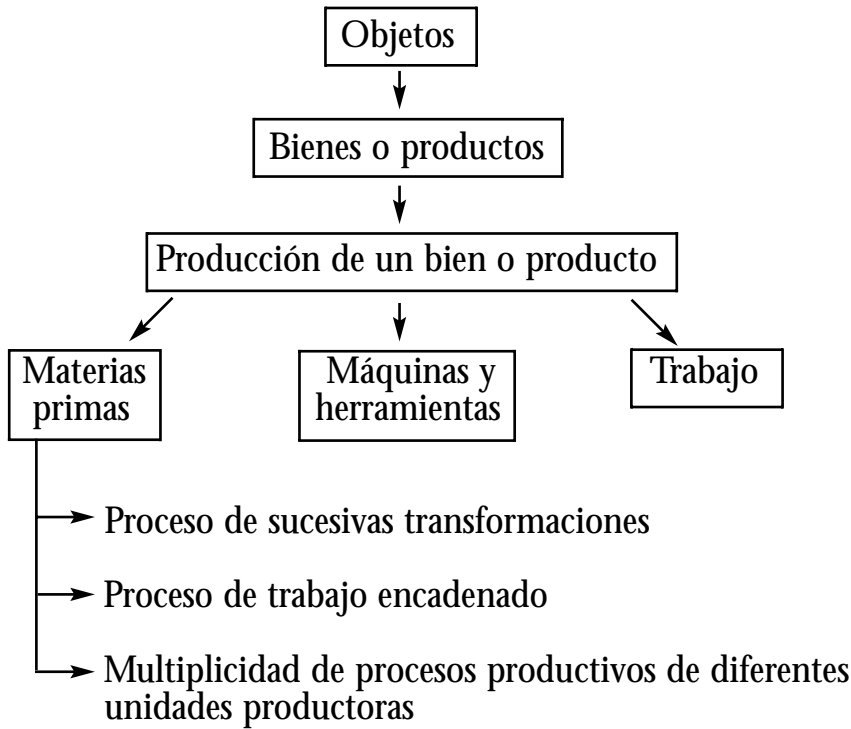
Los objetivos fundamentales tienden a que el alumno:

- ◆ ***Reconozca las condiciones y los factores que intervienen en los procesos productivos globales.***
- ◆ ***Comprenda, analice y evalúe las condiciones y los factores que intervienen en los circuitos productivos individuales.***

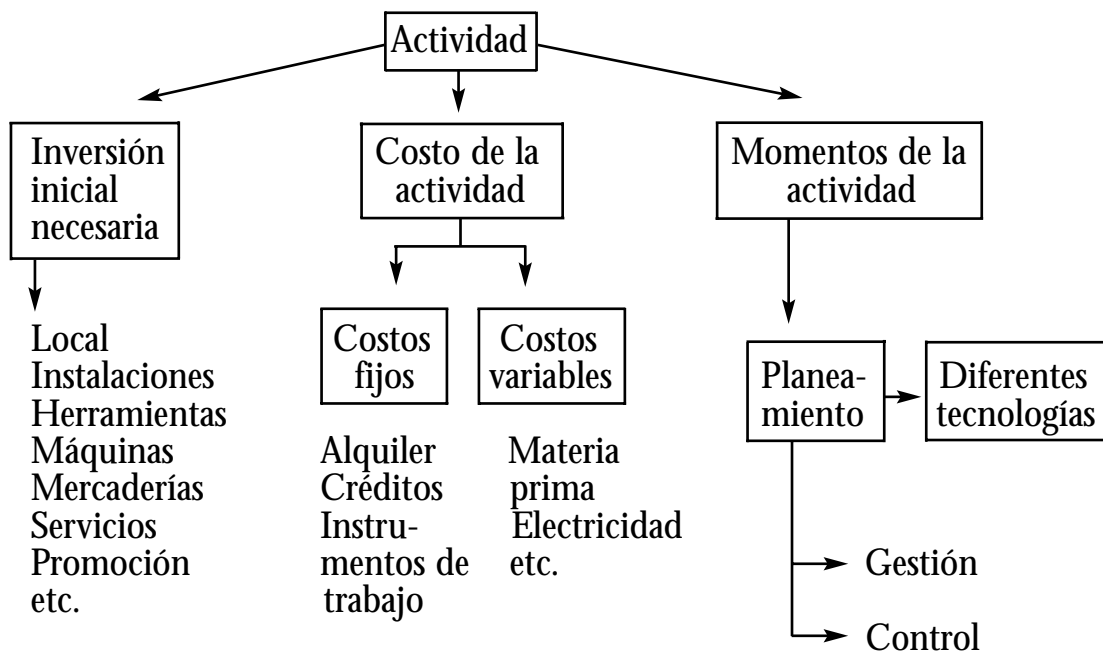
CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

A continuación se presenta un esquema de los contenidos desarrollados en el Módulo 3 para alumnos:

I- El proceso productivo



II- Proceso de producción individual



El enfoque adoptado para la selección y la organización de los contenidos del módulo reconoce los conocimientos y las valoraciones que el alumno adulto posee sobre cuestiones económicas como uno de los puntos de partida para ordenar los temas.

El proceso productivo social

El módulo 3 para alumnos parte del concepto de objeto para abordar los conceptos clave de bienes y productos.

Una de las primeras actividades propone al alumno hacer una lista de los objetos (cosas, elementos) que lo rodean. Puede ocurrir una gran variedad de situaciones, pero lo importante es ir centrando la atención en aquellos objetos que representen bienes.

Al respecto, algunas definiciones pueden ser de utilidad. Por ejemplo:

Bienes son los medios materiales (cosas) e inmateriales (servicios) que utilizamos para la satisfacción de nuestras necesidades.

Es decir que la satisfacción de necesidades puede lograrse por la posesión de cosas materiales o por actos que nos producen satisfacción. Es importante marcar la relación entre bienes y necesidades humanas y, dado el caso de que apareciera en el listado, puede ser necesario ejemplificar el concepto de servicio. Convendría presentar el concepto de servicio como acciones orientadas a la satisfacción de necesidades que son motivo de operaciones idénticas a las que se efectúan con los productos, es decir, que también se compran, venden, permutan, etcétera.

Por ejemplo, la necesidad de promocionar determinado producto es satisfecha por una agencia de publicidad a través de un conjunto de acciones. La agencia de publicidad realiza un servicio.

También satisfacen necesidades los servicios profesionales prestados por abogados, médicos, arquitectos, etc.

Otros ejemplos de servicios: son las acciones desarrolladas por institutos de enseñanza, empresas de transporte, hospitales, centros deportivos y recreativos, etc.

Con respecto a los bienes en general, se pueden diferenciar los bienes económicos de aquellos bienes que también satisfacen necesidades pero que son abundantes y gratuitos:

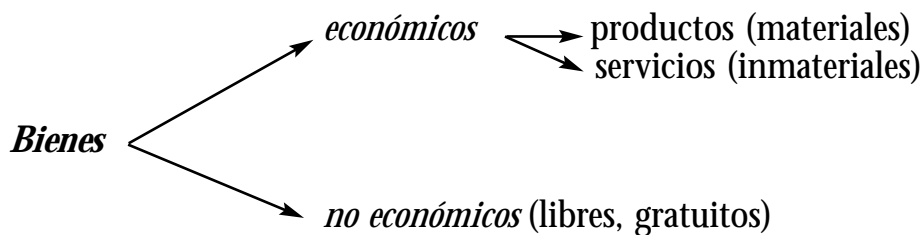
La inmensa mayoría de los medios que satisfacen las necesidades se obtienen de la naturaleza por vía de la extracción, de transformación, de modificación de los caracteres químicos, físicos o biológicos, por medio de un desplazamiento en el espacio o de la conservación en el tiempo...son los llamados bienes económicos.¹

¹ Oscar Lange, **Economía Política**, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1966, pág.12.

Los bienes económicos tienen ciertas características: son accesibles, relativamente escasos; por ello, para obtenerlos, resulta necesario realizar un esfuerzo. Así, el aire, el agua, la luz solar, son superabundantes y se obtienen de la naturaleza sin trabajo previo ni precio para utilizarlos (salvo el caso del tratamiento y la distribución domiciliaria del agua en las ciudades, lo que constituye un servicio). Los bienes económicos, además, son transferibles, circulan, se distribuyen, se adquieren, se venden.

Estos bienes materiales, que son obtenidos mediante un proceso productivo, son fruto del trabajo y pueden ser comprados, se denominan *productos*.

En síntesis:



- *Bienes económicos*: existen en cantidad inferior al total de necesidades. Su obtención y consumo motivan actos económicos.
- *Bienes no económicos*: (libres, gratuitos) son superabundantes, no dan lugar a acto económico alguno.
- *Productos*: objetos materiales que son adaptados para la satisfacción de nuestras necesidades por el trabajo humano.
- *Servicios*: no son objetos materiales, pero también satisfacen necesidades. Al igual que los productos, se venden, se compran y se permutan.

Ahora bien, estos productos materiales y no materiales, que son fruto del trabajo, ¿quién los produce? Aquí es necesario introducir un nuevo concepto, el de unidad productora, que puede ser tanto una pequeña, mediana o gran empresa, como también el productor individual. Estos productores se caracterizan por producir bienes para ofrecerlos en el mercado.

Los grandes sectores de la economía comprenden numerosas ramas de actividad, que, a su vez, reúnen cantidades variables de unidades productoras. De toda esta producción resultan bienes y servicios destinados a atender las variadas necesidades económicas de la comunidad. Tales bienes y servicios pueden ser clasificados así:

Bienes o servicios de consumo: se destinan a la satisfacción directa de necesidades humanas. Ejemplos: alimentos, ropas, diversiones.

Bienes o servicios de capital: no atienden directamente las necesidades de consumo final; se destinan a multiplicar la eficiencia del trabajo. Sirven para producir bienes directos u otros bienes de capital. Ejemplos: instrumentos, máquinas, herramientas, carreteras, tierras, vehículos, etc.

Un mismo bien puede ser de consumo o de capital según el uso que se le dé. Por ejemplo, un edificio puede ser vivienda o taller; una madera puede ser para calefaccionar o para fabricar objetos.

Bienes intermedios. deben sufrir nuevas transformaciones antes de ser finalmente bienes de consumo o de capital. Ejemplos: trigo, hierro, etc.

Para evaluar estos conceptos, usted podría proponer como actividad agrupar los elementos del listado en las columnas que correspondan, explicando por qué se incluyen en la columna respectiva. También se puede trabajar con el listado confeccionado en la actividad N°1 del módulo para alumnos.

Listado:

luz solar
 luz eléctrica
 calculadora
 torno
 café
 azúcar
 lápiz
 edificio (para taller)
 plan de crédito
 diversiones
 cobre
 edificio para viviendas

Bien:

no económico
 económico servicio
 económico
 económico (de capital)
 económico (de consumo)
 económico (de consumo)
 económico (de consumo)
 económico (de capital)
 económico servicio
 económico servicio
 económico (intermedio)
 económico (consumo)

Presentar para la clasificación las siguientes columnas:

Bienes económicos			Bienes no económicos	Servicios (bien económicos)
de consumo	de capital	intermedios		
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ejemplos de explicación:

Luz solar: bien no económico pues es superabundante. Se puede obtener sin ceder nada a cambio.

Luz eléctrica: bien económico, servicio. Es bien económico pues sólo se obtiene cediendo otros medios a cambio, no es gratuita.

El módulo continúa planteando nuevos interrogantes:

- *¿Cómo se hicieron esos productos?*
- *¿Quiénes los fabricaron?*

De este modo se aborda uno de los ejes centrales del módulo: el proceso de producción. Este proceso se desarrolla a través de las sucesivas transformaciones que efectúa el trabajo humano en las diferentes unidades productoras: desde las que realizan sus actividades próximas a los recursos naturales (agropastoriles, extractivos) hasta las más ligadas a las actividades industriales.

La producción se basa en el trabajo humano dirigido hacia la atención de necesidades económicas individuales y colectivas.

Según el producto que se quiera lograr, se hará uso de determinadas formas de trabajo, capital y recursos naturales.

Así, los bienes adquiridos por las unidades productoras para alimentar su proceso productivo (insumos) sufren sucesivas transformaciones por las cuales llegan a convertirse en bienes de consumo.

Otro ejemplo, además del dado en el Módulo 3 para alumnos:

El agricultor (unidad productora), empleando factores productivos (trabajo, tierra y capital) y ciertos insumos² (semillas, abonos, etc.) provenientes de otras unidades productoras (agrícolas, industriales y comerciales), al final de un ciclo productivo, cosecha determinada cantidad de trigo. El producto es adquirido por otra unidad productora, el molino, la cual considera que el trigo es la materia prima. El molino, utilizando sus propios recursos productivos y otros insumos (como transporte y energía), produce la harina. Ésta, a su vez, se vende a otro tipo de unidad productora, la panadería, para la cual constituye la materia prima. El panadero la somete a nuevas transformaciones empleando sus recursos productivos, así como otros insumos (energía, agua, sal, etc.), y obtiene un bien final: el pan. Este bien es capaz de satisfacer directamente una necesidad humana. Esta cadena finaliza, por ejemplo, con el consumo doméstico.

²Insumo: es el conjunto de bienes y servicios que determinada actividad económica adquiere de los otros para llevar a cabo el servicio o proceso productivo a que se dedica.

De esta manera se ejemplifica una cadena de relaciones de producción o -como figura en el esquema de contenidos- una multiplicidad de procesos productivos de diferentes unidades productivas. Se habla de unidades productoras en general, pues pueden ser desde empresas hasta productores individuales.

A continuación se incluye un texto que aporta elementos a este enfoque macroeconómico y aclara la acepción de “capital” como factor de producción. También aclara el rol de las unidades productoras que articulan trabajo, capital y recursos naturales para obtener bienes y servicios, y relaciona estos procesos con la división social del trabajo:

Supongamos la existencia de una colectividad primitiva, en que los hombres aún obtienen su sustento tomándolo simple y directamente de la naturaleza. Se trata, pues, de un proceso de “producción”, en el cual el hombre entra en contacto directo con las riquezas naturales sin recurrir al empleo de ningún instrumento de producción. Ésta es, sin embargo, una forma poco eficiente de trabajo, y el hombre, dotado de capacidad inventiva, y para satisfacer sus necesidades, empieza a crear un conjunto de bienes, cuyo empleo le permite obtener mayor cantidad de productos por trabajo realizado. Los instrumentos así desarrollados—el hacha, el arco y la flecha, la canoa, etc.— son los primeros elementos del “factor capital”, los más remotos componentes del caudal físico de medios de producción de que dispone cualquier sociedad.

Con el paso del tiempo, el factor capital evoluciona de aquellas formas embrionarias, ganando complejidad creciente y confiriendo al trabajo humano una eficiencia cada vez mayor.

(...) El surgimiento de bienes cuyo destino es la producción de otros bienes permite señalar un fenómeno de gran significado histórico-económico: el producto engendrado por el trabajo no es utilizado, en su totalidad, para la atención inmediata de las necesidades humanas. Por el contrario, la producción tiende, sistemáticamente, a exceder el consumo, lo que permite la acumulación de una parte de los resultados obtenidos por el trabajo humano. El conjunto de estas acumulaciones se traduce en la constitución de una base económica para las sociedades. A este último elemento cabe, en este contexto, la denominación genérica de reserva de capital.

(...) En una comunidad cuyas actividades sean predominantemente agropastoriles, sus miembros tienen necesidad de alimentos, telas, habitación, etc., y tratan de obtenerlos cultivando sus campos, extrayendo la lana de sus ovejas, cortando la madera necesaria para las construcciones. De los rasgos comunes a estas actividades sobresa, sin duda, la proximidad entre las necesidades humanas y el trabajo dedicado a satisfacerlas.

Una de las características fundamentales de la evolución de un sistema económico es, sin embargo, la creciente distancia que separa el inicio de la producción y el consumo final de los bienes. Así, en una economía moderna, ciertos hombres trabajan, por ejemplo, en siderúrgicas, cuyo producto pasa a otras industrias, y, finalmente, después de recorrer una larga cadena de transformaciones, es ofrecido a los consumidores. Estos, miembros a su vez de empresas de todo orden, que también se encadenan a otros procesos productivos, contribuyen a la generación de bienes que, en mayor o menor escala, alcanzan a los obreros de la siderurgia (...) Así, el sistema económico constituye un complejo tejido de relaciones directas e indirectas,

por las cuales los hombres llegan a disponer de una variadísima gama de bienes, capaces de satisfacer sus múltiples necesidades y deseos materiales. De esta forma, los hombres dividen socialmente su trabajo y actúan integrados mediante una extensa corriente de cambios de productos y prestación de servicios mutuos.

Las actividades productivas de una sociedad contemporánea se distribuyen a través de una multiplicidad de unidades productoras que articulan trabajo, capital y recursos naturales, tendiendo a obtener determinados bienes y servicios.³

El texto señala las múltiples conexiones entre circuitos productivos individuales y muestra cómo la realidad económica es un sistema complejo, una red de vinculaciones entre circuitos productivos. Estas vinculaciones pueden abordarse como relaciones de compra-venta o como relaciones proveedor-cliente.⁴

Se puede llegar a ver a esa multiplicidad de circuitos individuales como conformando un único circuito productivo social. En forma similar, hay diferentes unidades productoras (empresas, por ejemplo) donde se despliegan múltiples tareas productivas y, a su vez, multiplicidad de ramas de producción (textil, metalurgia, etc.), especializada cada una en la fabricación de cierto tipo de producto.

Se puede hablar así de una división del trabajo de la sociedad, distribuido en las diferentes ramas de la producción. También puede hablarse de una división de trabajo hacia adentro de cada unidad productora (donde cada trabajador se hace cargo de la elaboración de una parte del producto final –en una fábrica de zapatos–, por ejemplo, uno corta el cuero, otro hace la suela, otro, el taco, otro pega las partes, otro cose, otro lustra, etc.).

El circuito productivo individual

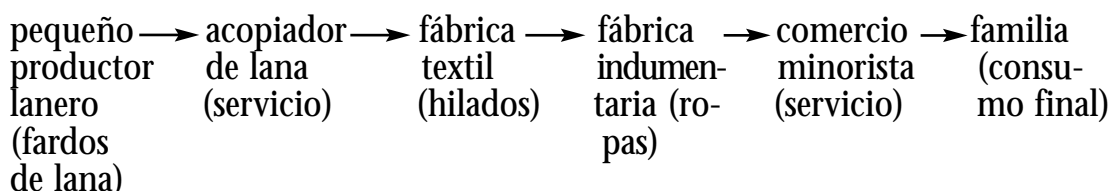
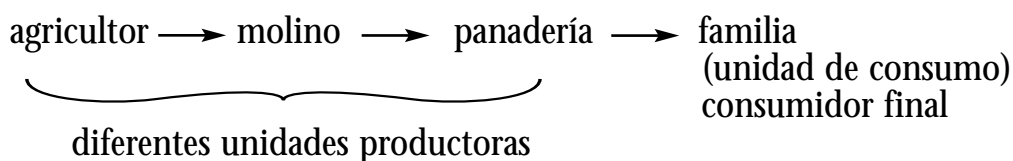
Toda sociedad, no importa cuál sea su forma de organización social, debe producir bienes y servicios para satisfacer las diferentes necesidades sociales.

Una propuesta de actividad podría ser solicitar a los alumnos algún ejemplo de una cadena de relaciones de producción en la que participen diferentes unidades productoras. En esta cadena, las unidades productoras se vinculan entre sí por relaciones de compra-venta. Lo que para una unidad productora es venta (producto final), para otra es compra de insumos. Sería conveniente tratar de que se trabaje con ejemplos que se refieran a la realidad de la jurisdicción.

³ Texto extraído de: A. Castro y C. Lessa, **Introducción a la economía**, Buenos Aires, Siglo XXI, cap. 1 “El sistema económico”, págs. 16-18.

⁴ Si bien el texto trata algunos aspectos de la evolución de la acumulación del capital, esto no se analiza en el módulo pues excede los contenidos del área.

En el módulo, para alumnos en proceso de producción se da el siguiente ejemplo:



En la segunda parte del módulo para alumnos se presentan dos ejemplos de iniciativas de producción individuales.

Antes de analizar estos ejemplos es necesario aclarar que se parte del supuesto de que el individuo que emprende la actividad tiene capacidad de compra para la inversión inicial. Es decir, el inversor dispone de dinero (ya sea por el cobro de la indemnización, la venta de un inmueble, la obtención de un crédito, etc.) para adquirir todo aquello que le haga falta para comenzar: el local, la balanza, la heladera, el mostrador o las mercaderías en el caso del emprendimiento comercial (frutería, actividad N°23 del módulo para alumnos), o las máquinas, herramientas y materias primas en el caso del emprendimiento productivo (fábrica de remeras, actividad N°30 del módulo para alumnos).

Conviene aclarar el concepto de crédito: es una operación económica que permite recibir dinero en préstamo. Quien otorga el crédito confía en el comportamiento futuro del deudor y corre un riesgo, por lo cual generalmente trata de conseguir diversas formas de garantía y además recibir un monto mayor del que prestó en concepto de intereses.

La inversión, en el sentido en que se la utiliza en el módulo para alumnos es la “totalidad de recursos de que se dispone al iniciarse el proceso productivo. Este proceso se lleva a cabo en un determinado lugar que puede asumir diversos nombres tal como una fábrica, una embarcación, una mina. etc”.⁵

El segundo supuesto es que el comerciante o el productor no encararían la actividad si no tuvieran expectativas de beneficio. Beneficio de una empresa: “Es la diferencia entre los ingresos y los gastos. Los ingresos constituyen la recaudación bruta, que a veces es conocida con el nombre de volumen de ventas; los gastos de la empresa no son más que los costos de producción”.⁶

⁵ P. G. Garayar, **Macroeconomía**, Lima, Imprenta La Popular, 1973, pág. 75.

⁶ José Castañeda, **Lecciones de Teoría Económica**, Madrid, Aguilar, 1972, pág. 364.

No importa el tipo de unidad productiva de que se trate: ya sea una gran sociedad anónima o una pequeña empresa regional, una empresa multinacional o una empresa estatal o el individuo/empresario del ejemplo del módulo para alumnos que proyecta instalar una frutería y verdulería (actividad N°23), la decisión productiva o comercial siempre supone fases, es decir, pasos sucesivos, relacionados entre sí como eslabones de una cadena. Por ejemplo, no se puede tener ganancia antes de invertir, ni producir antes de realizar algunas gestiones técnicas o comerciales, etc.

Fases de un proceso de inversión productiva

- 1) Compra de todos los elementos necesarios para el proceso productivo. Esta compra es la inversión inicial.
- 2) Producción, organización y realización efectiva del proceso productivo, ya que se cuenta con todo lo necesario para hacerlo. Termina esta fase con la obtención del producto lote de remeras.
- 3) Venta del producto resultante. En esta fase, por ejemplo, se inicia la recuperación de lo invertido. La recuperación puede o no incluir los beneficios.

Son fases continuas; después de la venta se da inicio nuevamente al proceso con una nueva compra de los elementos necesarios.

En la fase de compra se adquiere determinado tipo de insumos.

Para comprar en el mercado con su dinero y adquirir todo lo necesario para comenzar la actividad debe superarse una primera etapa de planificación que requiere de objetivos claros sobre qué producir y cómo producir. También se deberá considerar los aspectos tecnológicos. No hay una sola forma de hacer remeras; sabrá cuál es la que conviene a su situación y por consiguiente sabrá si, por ejemplo, tiene que comprar tijeras o una máquina cortadora o varias máquinas, o si será un productor individual sin empleado alguno, o si requerirá servicios de otros trabajadores.

La tecnología elegida determinará los elementos que se adquirirán y las proporciones necesarias de ellos.

Estos aspectos de las “decisiones iniciales” o los “objetivos claros” se relacionan con el tema de los momentos de la actividad, es decir, las etapas de planeamiento, gestión y control, que se desarrollan más adelante.

Además de pensar en la planta de producción o en el local, en los instrumentos y las materias primas, en el personal necesario, en esta fase aparecerán también contratos, obligaciones jurídicas, impositivas, previsionales, habilitaciones, etc., imprescindibles para el inicio del emprendimiento.

En la fase de producción se organiza y orienta el proceso. La organización implica: colocar en funciones específicas cada uno de los elementos adquiridos en la fase anterior y dividir tareas, calcular los tiempos para cada etapa de la producción, los movimientos y las rutinas necesarios, controlar el funcionamiento y el uso de los equipos y también observar el cumplimiento de quienes haya contratado como trabajadores a su servicio. El productor determina también la calidad del producto y organiza el mantenimiento de los equipos de producción.

Los insumos adquiridos en la fase de compra, es decir, los rollos de tela, los conos de hilo, los botones, etc., después de esta etapa, se habrán transformado y serán algo diferente. Su paso por máquinas o tijeras, colorantes, etc., los habrá convertido en lote de remeras listas para ser llevadas nuevamente al mercado para su venta en la fase 3.

En la fase de venta el productor ofrece su producto en el mercado, reapareciendo en este caso no como comprador de elementos necesarios o contratante de trabajadores si fuera necesario, sino como vendedor del bien producido.

Hay una evidente vinculación entre producción y mercado. La producción de bienes y servicios en nuestra sociedad supone la necesaria mediación del mercado en la compra de insumos y en la venta del bien terminado.

El mercado es definido como el “conjunto de actos de compra y venta de unos bienes económicos determinados, en el lugar y el tiempo. Una pluralidad de sujetos con el deseo de comprar y vender ciertos bienes constituye pues un mercado”.⁷

La producción, la distribución y el consumo se concretan en el mercado. En el ejemplo está presente al principio y al fin del proceso.

Lo dicho anteriormente podría sintetizarse así:

Mercado → *Producción* → *Mercado*

o también

Compra → *Producción* → *Venta*

Hay, además, una cantidad de dinero o monto (d) que dio origen al circuito de producción (la inversión inicial imprescindible) y otra cantidad de dinero (d_1) que el productor retira del mercado al finalizar la fase de venta:

d → *Mercado* → *Producción* → *Mercado* → d_1

⁷ José Castañeda, ob. cit., pág. 417.

El productor obtendrá ganancia si d_i (cantidad de dinero obtenido en la venta) es mayor que d (monto inicial), entonces

$$d_i - d = \text{ganancia}$$

Por eso, hablar de beneficios y ganancias supone hablar de recaudación de ventas (evidentemente con un precio de venta para cada una de las remeras producidas). Para ver la conexión entre el circuito productivo y el precio con que las remeras saldrán al mercado, hay evidentemente un concepto clave, algo que debemos conocer y manejar: los costos de producción.

$$\text{ganancia} = \text{ingresos} - \text{costos necesarios}$$

Volviendo al ejemplo del módulo, ¿cuánto le costó producir lo que se había propuesto? Recordemos cuál fue su inversión inicial:

• primero tuvo que hacer un desembolso inicial de (alquiler, créditos, sueldos)	\$ 1100
• luego compró materias primas para 500 remeras (20 rollos de tela + 5 conos de hilo +1000 botones)	\$ 1035
• otros gastos (electricidad, desgaste, etc.)	\$ 500
	<hr/>
	\$ 2635

Pero, para calcular el costo de esas primeras 500 remeras, se debe tener en cuenta que, dentro de todas estas compras de elementos necesarios para su producción, figuran algunos que, como la máquina de coser o las tijeras, podrán seguir utilizándose más adelante. No se consumirán totalmente sino sólo se desgastarán. Entonces el desgaste de los equipos es uno de los componentes del costo fijo. La valoración en dinero de ese desgaste es llamada amortización de los equipos.

Para profundizar este tema, se presenta otro ejemplo:

Un individuo-empresario decidió producir mesas y realiza, a tal efecto, un desembolso originario de \$1000, dividido del siguiente modo:

*\$400.....madera
\$300.....serrucho, martillo, cepillo
\$200.....salarios
\$100.....materias auxiliares varias
(goma, barniz, clavos, etc.)*

Organiza y planifica su proceso de producción y el resultado final es un producto de 40 mesas cuya producción ha consumido la totalidad de la madera adquirida originalmente, el monto de salarios abonado y el total de las materias auxiliares.

Los instrumentos prolongan su utilidad más allá de este proceso y servirán para producir otras mesas -en períodos posteriores- con lo que sólo transfieren a estas 40 mesas una parte de su precio en calidad de desgaste (por ejemplo, 100). Conceptualmente se conoce como capital circulante aquel desembolso de capital que transfiere al producto, de una sola vez, la magnitud que representa, y ello sucede así toda vez que el proceso de producción consume totalmente los insumos en los que se gastó el desembolso realizado. En este ejemplo, la producción de las mesas consumió, de manera efectiva, la madera, los materiales auxiliares y la energía laboral de los trabajadores que necesita ser repuesta a partir del salario que el individuo-empresario abonará.

Capital fijo, por el contrario, es aquella parte de desembolso cuya materialidad no se destruye, conservando así su vida útil para otros períodos de producción. En este caso, son los instrumentos de trabajo, es decir, el serrucho, los martillos y el cepillo, los que incorporan al producto un valor representativo de su desgaste. Dicho valor será acumulado como un monto que, al cabo de un cierto número de años, servirá para la reposición efectiva del fondo de capital fijo. A ese monto se lo denomina fondo de amortización.

La suma de estas transferencias totales (capital-circulante) y parciales (capital fijo) determina el siguiente precio de costo para las mesas producidas:

$$\$400 + \$100 + \$200 + \$100 = \$800$$

en cuyo caso el costo unitario de cada mesa es precio de costo - precio unitario

$$\$800 \div \$20 = \$40$$

Este precio de costo unitario es un parámetro esencial para el cálculo económico del individuo empresario. Es evidente que al final de circuito, ya en la fase de venta, de retorno al mercado para la colocación de su producto, el precio de costo unitario es la base mínima, elemental, de su estrategia de comercialización. Ello significa, de manera sencilla, que aceptar un precio de venta final por debajo del mismo es no obtener ningún beneficio y que ni siquiera se recupera lo que originariamente se desembolsó. Si el precio de venta final es igual al precio de costo, el esfuerzo del empresario habrá sido en vano; le hubiera convenido no contraer obligaciones ni gastar energías en un proceso de producción por el cual no obtiene ganancia.

En este caso, cualquier valor por encima de \$20 significará ganancias, beneficios. Si el precio final de venta fuera, por ejemplo, \$25, los cálculos serían los siguientes:

<i>precio de venta</i>	<i>\$25</i>
<i>precio de costo unitario</i>	<i>\$20</i>

$$\text{diferencia} = \text{ganancia} = \$5$$

magnitud de la ganancia

$$\text{(cantidad de mesas} \times \text{ganancia)} = (40 \text{ mesas} \times \$5) = \$200$$

Entonces la tasa de ganancia es la relación entre la magnitud de ganancia y el desembolso originario.

$$\text{tasa de ganancia} = \frac{\$200 \times 100\%}{\$1000} = 20\% ^8$$

Una propuesta de actividad podría consistir en solicitar a los alumnos ejemplos de las tareas que se incluyen en cada una de las fases del circuito productivo individual.

Por ejemplo:

Fase de compra: adquisición de un conjunto de insumos necesarios, instalaciones, máquinas y herramientas, fuerza de trabajo, materias primas.

Fase de producción: elección de la técnica adecuada (combinación de insumos más adecuada), escala de producción adecuada (cuánto), tiempos y calidades del producto a producir, etc.

Fase de venta: estudio de mercado, publicidad, etc.

La misma actividad puede realizarse con un producto determinado; por ejemplo, en el caso de dulces caseros artesanales, sería:

Fase de compra: alquiler de local, adquisición de ollas adecuadas, cuchillos, cucharas grandes, cocina, azúcar, miel, frutas, bicarbonato de sodio, envases, etiquetas, adhesivos, contratación de dos empleados, etc.

Fase de producción: distribución de tareas (quien/quienes lavan, pelan, cortan, cocinan, envasan). Cómo hacerlo, en qué tiempo y en qué cantidad, etc.

Fase de venta: publicidad barrial o más general, corretaje del producto, etc.

Otra actividad que usted podría proponer a los alumnos es que hagan un listado de elementos necesarios para el proceso de producción y clasifiquen el desembolso que originan en costos fijos y costos variables. Es necesario que fundamentalmente la clasificación.

El listado puede prepararse en conjunto, o puede llevarlo usted, y puede hacerse muy general o pensando en un producto determinado.

⁸Tomado de Alberto Spagnolo y P. R. Mercado, **Introducción a la Economía**, Buenos Aires, Fundación F. Ebert, 1989, págs. 13 a 15.

Ejemplo de listado general, ya clasificado:

Costos fijos

- edificios
- equipos
- instalaciones
- investigaciones necesarias para la puesta en marcha
- personal fijo
- energía
- gas
- impuestos
- teléfono
- otros

Costos variables

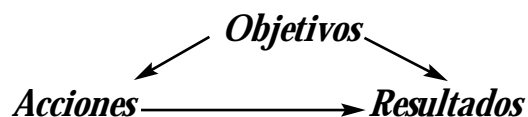
- materia prima
- personal
- publicidad

Planeamiento, gestión y control

Finalmente, resta hacer algunas observaciones sobre los momentos de la actividad. Se diferencian tres: planificación, gestión y control, en ese orden, pero constituyendo un proceso dinámico, continuo. Gráficamente:



Así también se podría decir: objetivos, acciones y resultados (evaluación) donde la evaluación permitirá aprender de la propia experiencia, descubrir aspectos que no se tuvieron en cuenta anteriormente y hacer los ajustes necesarios en el trabajo para recomenzar con una nueva planificación (por eso se habla de un proceso dinámico y continuo). Gráficamente:



Es un proceso permanente de reflexión-acción-reflexión donde las dudas podrán detectarse y analizarse cuidadosamente porque, si no se hace así, peligra el éxito o simplemente la continuidad del emprendimiento. ¿Cómo programar, entonces, antes de iniciar las acciones, con la suficiente cautela como para que no se vean frustrados los objetivos, pero sin caer en el inmovilismo?

¿Cómo evaluar los resultados, aun los negativos, y saber qué parte del éxito o del fracaso depende también del contexto social? ¿Cómo implementar un

control de gestión que puede parecer complicado o reservado a contadores o licenciados en administración cuando en realidad lo importante de una buena evaluación es la claridad de ideas para analizar la coherencia entre los objetivos y los resultados obtenidos?

En el ejemplo del módulo para alumnos se plantea que el motivo impulsor de la iniciativa de producción es la ganancia; a partir de allí se toma la decisión de crear bienes o servicios necesarios para satisfacer necesidades sociales. Esta decisión llevará a planificar un proceso de producción como primer paso antes de ir al mercado a proveerse de los elementos necesarios para ello; habrá una serie de decisiones muy vinculadas entre sí; la primera requerirá algún tipo de información sobre qué demanda debería cubrir, es decir, qué tipo de producto se producirá (en este caso, las remeras). Si ya se investigó el mercado, se sabe, por ejemplo, que puede producir en un período determinado, "X" cantidad de remeras; entonces se decidirá su volumen o escala de producción (en el ejemplo, 500 remeras por mes).

Pero el proceso de producción no es estático e inmutable, sino algo dinámico y complejo. Así, para una misma escala de producción, puede existir más de una técnica de producción, lo que significa que con distintos tipos o cantidades de insumos se puede obtener una misma cantidad del producto. Es necesario, entonces, incluir en el planeamiento una decisión sobre el tipo de técnica más apropiada antes de adquirir los insumos necesarios.

Así se sabrá si son necesarios 5 tijeras, 5 mesas y 5 sillas, o una máquina cortadora o 2 máquinas, y el personal para que las opere. Esto variará también las instalaciones donde se desarrollará el proceso, el tamaño del local, etc.

Si se sugiere que hay tres técnicas posibles para un volumen de 500 remeras, ¿cuál se elegirá? La que resulte más productiva económicamente, es decir, la que, a menor costo, produzca la misma cantidad de remeras y, por lo tanto, arrojará una ganancia mayor.

Resumiendo, esto quiere decir que esta etapa de planeamiento previa a la adquisición de elementos necesarios deberá manejarse con cuatro conceptos clave e íntimamente relacionados:

escala (volumen de producción)-técnica-productividad-ganancia.

Antes de pasar al segundo momento de la actividad, hay que mencionar otro aspecto importante en esta primera etapa, que implica también informarse adecuadamente, asesorarse y tomar algunas decisiones al respecto.

Todo emprendimiento crea una serie de requisitos para la formalización de la actividad que se haya elegido: habilitaciones, impuestos, aspectos previsionales, formas asociativas, etc. Generalmente, esto provoca una serie de interrogantes que es conveniente solucionar, pues postergar trámites de radicación, habilitaciones o inscripciones impositivas y previsionales puede quizás facilitarnos las cosas en un principio, pero después nos limitará en nuestro accionar y crecimiento (por ejemplo, en la comercialización de los productos o en la obtención de créditos).

El cumplimiento de las exigencias legales muchas veces puede ocasionar demoras

y gastos, por lo que es importante tenerlas en cuenta en el planeamiento, especialmente al decidir si se pedirá un crédito o no, si se alquilará un local o no, y por cuánto tiempo, o qué tipo de sociedad se constituirá, etc.

Para recabar información, se puede recurrir a organismos nacionales como la Dirección General Impositiva -DGI-, que controla y recauda impuestos como el IVA, ganancias, activos, y los aportes previsionales y a la seguridad social, entre otros. Además, hay impuestos, tasas y contribuciones especiales que dependen de cada jurisdicción (provincia y/o municipio), y también particularidades a tener en cuenta según la actividad que se elija, por lo que las posibilidades de asesoramiento son muchas (Municipio, Legislatura de la jurisdicción, Ministerio de Salud y Acción Social jurisdiccional, institutos jurisdiccionales de empleo, de acción cooperativa, cooperativas zonales, asociaciones de microempresarios de la zona, etc.).

El tercer momento será el control de gestión, que permitirá evaluar los resultados obtenidos y realizar los ajustes necesarios para recomenzar con una planificación, quizás ahora más cuidadosa, por disponer de más elementos de análisis y el aprendizaje de la experiencia realizada.

Si bien todos estos elementos no se han analizado en el Módulo 3, deben tenerse en cuenta en el caso de que los alumnos planteen dudas sobre las etapas.

La cautela para evitar fracasos en los microemprendimientos lleva a hacer consideraciones. De todas maneras, aun con la información y la planificación necesarias, el contexto a veces torna inviables estas iniciativas productivas. Así, por ejemplo, las remeras a un costo unitario de \$5 pueden resultar invendibles ante un nuevo supermercado en la zona que lanza ofertas que el pequeño productor nunca podrá igualar, o ante la introducción en el mercado de remeras importadas mucho más baratas.

La ganancia no queda librada a una decisión arbitraria. No se podrá fijar cualquier precio para la remera, si no, el éxito estaría garantizado con sólo saber los costos y poner un precio con un margen algo mayor para la ganancia. Pero no puede ser así, ya que hay pisos y techos, es decir, ciertos límites que respetar.

El piso o precio mínimo estará dado por el costo de producción, que debe ser cubierto necesariamente. La ganancia también tendrá algún techo o límite superior, dado por el bolsillo de los compradores, pues no se podría exagerar demasiado, aun habiendo un único productor. Pero, además, normalmente hay otros que producen lo mismo; así, pues, el productor no podrá elevar el precio con respecto al de otras empresas y este será otro “techo”.

Si la planificación fue correcta y la gestión (es decir, la etapa ejecutiva), adecuada, se podrá obtener un precio de producción que cubra los costos y permita además una ganancia, con los límites aclarados más arriba, que garantice la continuidad del proceso productivo (contar con el dinero para volver a empezar) y la subsistencia, mientras tanto, del productor.

La evaluación final permitirá hallar un espacio para reflexionar sobre lo suce-

dido y efectuar correcciones necesarias.

Usted podría proponer alguna historia de formación de una microempresa (por ejemplo, un taller para fabricar dulces caseros) y solicitarles a los alumnos que analicen:

- qué decisiones tomarían primero;
- si habría diferentes opciones de cómo encarar la tarea;
- cómo se elegiría entre diferentes opciones;
- si fuera necesario hacer algún cálculo previo, cuál; cómo incide la tecnología en esas diferentes opciones; por qué alguna opción plantea división del trabajo; por qué creen que sería más beneficioso así (sea afirmativa o negativa la respuesta);
- cómo se solucionarían los problemas de trámites para habilitación municipal, bromatología, etc.

Las respuestas pueden escribirse en el pizarrón o en papel afiche.

Por ejemplo:

- trabajar solos o con otros;
- con qué tipo de relación entre todos (patrón-empleados, cooperativa, unos aportan capital y otros trabajo);
- dónde trabajarían (en casa de alguno, repartiendo tareas a domicilio, alquilando local);
- dónde conseguir dinero para la inversión inicial (crédito, indemnización, ahorros);
- cómo organizar el trabajo (cada uno hace todo el proceso desde lavar, pelar, cortar, cocinar, envasar, etiquetar, o se reparten las tareas y se especializan en la división del trabajo);
- con qué tipos de ollas, cucharas, envases, etiquetas se trabajará;
- con qué tipo de receta (cuánta fruta/agua/azúcar se necesita para obtener el producto de calidad);
- cómo reducir costos de producción y tener mayor rendimiento del trabajo;
- dónde vender directamente al público -vecinos, amigos- o a negocios/supermercados, otros;
- dónde y en qué etapa buscar información sobre trámites para habilitar el local u otros trámites que fueran necesarios (inscripción en la DGI, inscripción caja registradora, etc.).

Otra actividad sugerida podría ser la realización de un cuestionario para

entrevistar a alguien de la zona (pequeño productor, artesano o comerciante). Después de efectuar la entrevista, analizar y evaluar los resultados.

Por ejemplo:

- ¿Por qué tomó la decisión de encarar esta actividad?
- ¿Cómo realizó la inversión inicial? ¿La calculó previamente? ¿Qué otros tipos de cálculos hizo?
- ¿Calculó alguna vez los costos de su actividad? Si no lo hizo, ¿por qué?
- ¿Alguna vez planificó sus acciones y luego de un tiempo controló los resultados? ¿Cómo lo hizo? ¿Lo siguió haciendo? ¿Por qué?
- ¿Qué consejos le daría a alguien que quisiera iniciarse en su mismo rubro o actividad?
- ¿Conoce casos de otros que hayan fracasado en su empeño de iniciarse en el mismo rubro? ¿Por qué cree que sucedió?

Algunas consideraciones finales

— Para no crear falsas expectativas sobre el éxito de los microemprendimientos productivos, es necesario fomentar entre los alumnos algún tipo de discusión, en la cual, aunque no se vuelquen todos estos conceptos con sus nombres técnicos, estén presentes algunos elementos para orientar la reflexión necesaria. Puede ser interesante, al analizar los posibles escollos, tratar de informarse sobre la suerte de algunos intentos de este tipo que se hubieran realizado en la zona y, de ser posible, como actividad, entrevistar a pequeños productores o productores artesanales. Esto ampliará y enriquecerá el panorama con enfoques más realistas para fomentar la cautela.

Al final se transcriben algunos comentarios sobre artículos de periódicos e investigaciones sobre la situación del cuentapropista y los microemprendimientos en nuestro país.

Rosalía Cortés, investigadora que ha evaluado los microemprendimientos como alternativa de empleo en América Latina, ha cuestionado el resultado de esos programas en el mediano plazo:

Hay que evitar que los microemprendimientos se conviertan en industrias de pobres para pobres, porque es difícil que la gran empresa se nutra de esos productores o servicios micro. Además, para no crear ocupaciones poco productivas se necesita capacitación, buena inversión inicial, niveles de ingreso decentes y canales de comercialización en el tiempo.

Otra investigadora, Susana Torrado⁹, en su libro **Estructura social de la**

Argentina, saca algunas conclusiones que pueden resultar de interés:

Entre 1945 y 1970 había un enorme proceso de movilidad social hacia arriba. Crecía la clase media, cientos de miles de criollos se radicaron en la metrópoli bonaerense y sus hijos aumentaban el nivel de vida.

Hacia fines de los 70 las cosas cambian, se debilita el aumento de asalariados de clase media, crece la proporción de cuentapropistas de clase media y de la clase obrera. La estructura social del país deja de modernizarse.

Torrado observa la distribución del ingreso y verifica que en 1947 era relativamente equitativo, comparado internacionalmente, y aseguraba condiciones de vida dignas para la mayor parte de la población. *En los '80, la clase alta, que no alcanza al 1% de la población, se lleva una proporción mucho más importante del ingreso, mientras que todo el resto se lleva una porción inferior.*¹⁰

Toma como testigo de los cambios en la estructura social argentina lo que llama “la ficción de los cuentapropistas”. Hay un mito que consiste en asociarlos a la clase media. Cada vez es más falso.

La investigadora distingue tres tipos de cuentapropistas con características sociales bien diferentes. Un primer grupo está constituido por los productores mercantiles; otro, por los asalariados ocultos y el tercero, por los trabajadores marginales.

Los primeros realizan la pequeña producción y distribución de los bienes de la canasta de consumo de los asalariados (talleres, almacenes, tiendas, tintorerías, reparaciones, taxistas, peluqueros, etc.). Ese sector es el más visualizado de los cuentapropistas, pero ya llegó a un punto de saturación. No crece más porque los asalariados disminuyen y como consumidores perdieron fuertemente el poder adquisitivo.

El segundo sector, el de los asalariados ocultos, es principalmente el de los trabajadores de la construcción, que se declaran trabajar por cuenta propia, pero tienen condiciones de trabajo y de vida muy precarias e inestables.

Pero hay un tercer grupo aún más sumergido, el de los trabajadores marginales (changuistas, vendedores ambulantes, abrepuertas, lustrabotas), que no tienen absolutamente ningún vínculo laboral y carecen por lo tanto de cualquier forma de integración, directa o indirecta, a la producción capitalista.

Todos ellos, y la mayor parte de la clase media, se empobrecieron, además, por el repliegue de la oferta de salud, educación, créditos de vivienda y transporte, que sostenía un Estado ahora en ruinas.

El broche de oro, para la investigadora, fue la transferencia que se ha hecho a las familias de la manutención de los jubilados.

⁹ Torrado, Susana *Estructura social de la Argentina*, Buenos Aires, De la Flor, 1992

¹⁰ Torrado, Susana op.cit.

*El fenómeno microempresarial*¹¹

La conquista del deseo (fragmento)

Ninguna de estas visiones simplificadoras responde en forma excluyente a la realidad que, sin duda, se nutre de varios de estos aspectos. El creciente reconocimiento del espacio microempresario es alentador en la medida en que no sea caricaturizado involuntariamente desde distintas escalas de valores; estas últimas pueden ser legítimas, pero no alcanzan para explicitar el fenómeno y cuando se absolutizan tienden a anular su especificidad.

Es por ello que la acción microempresaria no es un refugio mítico para paliar las situaciones de pobreza ni una fórmula mágica de las políticas ocupacionales. Tampoco es el eslabón perdido de la productividad, el secreto de la economía de bienestar, ni mucho menos una formulación exitista para hacerse "rico" sin esfuerzo. No es nada de eso como simplificación aunque sí represente, bajo ciertas condiciones de promoción, una opción frente al desempleo, un modo de optimizar económicamente los recursos humanos y productivos, y también un síntoma algo más que cultural del deseo de prosperidad.

Estos textos podrían ser leídos y comentados en una instancia presencial, relacionándolos con situaciones conocidas por los adultos.

¹¹ De la publicación, **El microempresario**, revista de difusión e integración de las actividades microempresariales, Año I, N° 0, Buenos Aires, Marzo de 1993.

EVALUACIÓN

—La evaluación no es sólo una instancia para verificar el logro de los objetivos del módulo, sino también para detectar las dificultades y aclarar las dudas.

Como en el módulo para alumnos se tratan los aspectos generales de los procesos productivos globales y los procesos productivos individuales, su comprensión, análisis y evaluación, sería conveniente plantear al alumno alguna actividad muy general que permita visualizar si estos mínimos elementos conceptuales están presentes. Por estos motivos se incluye como sugerencia una propuesta para realizar una actividad:

Presentar tarjetas con prioridades de planificación. Solicitar que sean ordenadas trabajando individualmente o en grupos. Es importante que se fundamente el orden elegido.

Las tarjetas pueden incluir:

- qué producir;
- investigar el mercado para el producto o servicio elegido;
- técnica de producción;
- crédito;
- productividad;
- instalaciones necesarias;
- volumen de producción;
- compra de insumos (lugar, precio);
- cálculo de costos;
- trámites de radicación, habilitación municipal, inscripción en la DGI, etc.;
- margen de ganancia;
- publicidad;
- venta;
- producción;
- asesoramiento sobre los trámites para formalizar la actividad a desarrollar.

Esta actividad puede tener varias respuestas correctas (diferentes prioridades); por eso es importante que el alumno explique por qué se eligió ese ordenamiento y no otro. Puede fundamentarse oralmente.

Puede ser una actividad significativa para la evaluación, pues requiere conocimientos generales de todos los temas tratados del módulo y puede profundizarse con preguntas sobre algunas tarjetas, por ejemplo:

- ¿qué es un insumo?;
- ¿qué costos de producción conoce, qué tipo de elementos incluye?;
- ¿la publicidad es un bien?, ¿por qué?, ¿cómo la clasificaría?

BIBLIOGRAFÍA

Castro, A. y Lessa, C., **Introducción a la economía**, Buenos Aires, Siglo XXI, 1970.

Domínguez, E.W., **Participación de los trabajadores. Instrumento para la planificación y la gestión**, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, 1989.

Lajugie, J., **Los sistemas económicos**, Buenos Aires, Eudeba, Colección cuadernos N°22, 1984.

Lipsey y Richard, **El sistema económico**, Barcelona, Vicente Vives, 1985.

Spagnolo, A. y Mercado, P.R., **Introducción a la economía. Circuito productivo, acumulación y crisis**, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, 1989.

Valsecchi, F., **Qué es la economía**, Buenos Aires, Ediciones Macchi, 1993.

MÓDULO 4



ÍNDICE

Introducción	89
Contenidos y actividades	90
<i>El trabajo</i>	90
<i>Los emprendimientos comunitarios</i>	91
<i>Trabajo y discriminación</i>	92
<i>Sociedad y discriminación</i>	93
<i>El trabajo de la mujer</i>	94
<i>Trabajo y poder: dos cuestiones a debatir</i>	99
<i>¿Qué son los estereotipos del género?</i>	103
<i>El trabajo doméstico</i>	105
<i>El trabajo de menores</i>	106
<i>Los jóvenes y el trabajo</i>	108
<i>El trabajo de los discapacitados</i>	109
Evaluación	113
Bibliografía	115

INTRODUCCIÓN

El área Formación para el Trabajo trata el tema del trabajo remarcando especialmente su valoración, es decir, partiendo del supuesto de que es una actividad central en la vida adulta y la principal fuente de autovaloración y dignidad humana. El trabajo se presenta como una de las condiciones básicas de la experiencia social y cultural de un pueblo.

Es cierto que tanto en las ciudades como en zonas rurales, en talleres, en oficinas, en servicios de venta y distribución, a lo largo y a lo ancho de la tierra, hay hombres y mujeres que realizan tareas desprovistas de todo atractivo o significado. Son labores mecanizadas, rutinarias, que excluyen la iniciativa, la responsabilidad, y que no significan nada para quien las hace, para su familia o para la comunidad a la que pertenece.

Pero también es cierto que en el trabajo, remunerado o no, se puede hallar interés, satisfacción, y, en casos privilegiados, hasta alegría; y este hecho puede sentirse como logro personal y valorarse dentro de la comunidad en la que se está inserto.

El Módulo 1 intenta conceptualizar el trabajo en sentido amplio, incluyendo tanto el trabajo remunerado (autónomo o en relación de dependencia) como el trabajo familiar doméstico y el trabajo voluntario en emprendimientos comunitarios.

En el Módulo 4 se remarca la posibilidad de que un trabajo pueda tener objetivos solidarios, es decir que lo que se persigue al realizarlo no es una remuneración sino satisfacer una necesidad en el ámbito familiar o en el comunitario. Otra problemática que se trata en el Módulo 4 es la discriminación laboral.

Los ejemplos y algunas actividades del módulo para alumnos y del módulo para docentes intentan fortalecer el enfoque antidiscriminatorio y ofrecer algunas perspectivas de análisis para flexibilizar los esquemas intelectuales y cuestionar ciertos prejuicios y estereotipos.

Todo esto se relaciona también con los aspectos legislativos, por lo que este módulo intenta brindar algunos elementos de legislación laboral relacionados con la lucha por la defensa de los intereses y derechos de algunos grupos, como las mujeres, los jóvenes, los discapacitados, que por razones económicas, sociales y culturales han requerido protección especial en materia laboral.

Finalmente, se han incorporado algunas lecturas, fragmentos de textos que pueden resultar de interés para usted pues presentan alguna información adicional o distintos enfoques sobre temas tratados en el módulo para alumnos.

Los objetivos del Módulo 4 proponen que el alumno:

- ◆ ***Valore el trabajo como actividad humana.***
- ◆ ***Valore la posibilidad de que el trabajo tenga objetivos solidarios.***
- ◆ ***Considere la posibilidad de que el trabajo pueda integrarse en la vida social a grupos que suelen ser rechazados o marginados.***

-
- ◆ *Contribuya a flexibilizar los esquemas intelectuales y someta a crítica ciertos prejuicios y estereotipos.*
 - ◆ *Reconozca algunos elementos de legislación relacionados con los derechos e intereses de algunos grupos que han requerido una protección especial en materia laboral.*
 - ◆ *Fundamente las medidas legales desde un enfoque antidiscriminatorio.*
-

CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

El trabajo

El módulo retoma lo trabajado en el Módulo 1, planteando una pregunta: ¿por qué trabajamos?; la respuesta es: para ganar dinero. Si preguntáramos ahora para qué queremos ese dinero, es probable que la respuesta sea: para satisfacer alguna necesidad.

Veremos en realidad que el salario y los ingresos son cupones de racionamiento concedidos a los que producen con el fin de permitirles tomar de la producción nacional una parte equivalente, en principio, a su producción personal.

Pero, esencialmente, no trabajamos para obtener un cupón de racionamiento sino para disminuir el racionamiento: trabajamos para producir.

Trabajamos para transformar la naturaleza pura, que satisface mal o no satisface en absoluto las necesidades humanas, en elementos artificiales que las satisfagan; trabajamos para transformar la hierba salvaje en trigo y luego en pan, las cerezas silvestres en cerezas comestibles y el mineral en acero y más tarde en automóviles.

¡Es tan grande la distancia que existe entre lo que la naturaleza pura nos ofrece y lo que deseamos recibir! Pero en el transcurso de los 500.000 años que dura ya su historia, el hombre ha aprendido con suma lentitud a aumentar su poder de transformar la naturaleza: ha creado técnicas y ha especializado su trabajo.¹

Pensando y actuando, actuando y pensando, en una cadena sin fin de acciones y pensamientos, los hombres modifican al mundo y son a su vez el resultado de modificaciones que ellos mismos producen.²

El módulo plantea que el trabajo, además de ser una fuente de ingresos, también puede llegar a ser una fuente de satisfacción y orgullo.

¹ Fourastié, Jean, *¿Por qué trabajamos?*, Buenos Aires, EUDEBA. Colección Lectores de Eudeba N°6, 1961.

² Bianco, Augusto, *Pequeña historia del trabajo*, Buenos Aires, Contrapunto, 1988.

Los emprendimientos comunitarios

Refiriéndose a las ocupaciones de mujeres y hombres, en el módulo se hace una primera división según estas ocupaciones sean remuneradas o no remuneradas.

Ambas tienen en común lo siguiente:
satisfacen necesidades,
son fuentes de riqueza.

Pero la diferencia está en que las ocupaciones remuneradas generan un salario o alguna ganancia, ya sea trabajando en relación de dependencia o por cuenta propia, mientras que el trabajo no remunerado no tiene recompensa material.

Como ejemplos de trabajo entendido como ocupación no remunerada, en el módulo se mencionan:

- los emprendimientos comunitarios, basados en el trabajo solidario de todos o algunos miembros de la comunidad;
- el trabajo familiar doméstico;
- el trabajo voluntario en diferentes ámbitos (hospitales, escuelas, prisiones, cooperadoras escolares, etc.).

El trabajo no remunerado puede tener diferentes objetivos: adquirir una capacitación para luego poder acceder a un empleo, conseguir prestigio o conectarse con gente que interesa por algún motivo, etc. Se hace especial hincapié en el trabajo no remunerado con objetivos solidarios, y se citan como ejemplo los emprendimientos comunitarios que intentan resolver total o parcialmente problemas económicos, sociales y de calidad de vida, volviendo la mirada hacia las propias posibilidades de organización de la comunidad, que es a la vez parte y gestor.

Así, el emprendimiento comunitario tendrá:
promotores
ejecutores
beneficiarios

Se analizan las funciones de cada uno de ellos.

Los **promotores** se definen como las personas, organismos o instituciones que inician la tarea. Generalmente se trata de uniones vecinales, cooperadoras escolares, mutuales, cooperativas, que tratan de crear canales de participación en la búsqueda de soluciones para problemas de vivienda, legalizaciones de tierras, ancianidad, salud, minoridad, educación permanente, discapacitados, deportes, trabajo, defensa civil, entre otros.

El promotor trata de interpretar las necesidades de la comunidad y recibir las inquietudes en la búsqueda de soluciones en la misma comunidad. También busca crear o fortalecer las organizaciones primarias de la comunidad, como las

mencionadas más arriba. Así, por ejemplo, buscará desarrollar algún sistema donde a través del esfuerzo conjunto y voluntario se pueda organizar algún centro de salud, recreativo, cultural, o un taller de capacitación para ancianos o discapacitados, buscando cómo gestionar los elementos necesarios para ello.

El promotor es la persona, organismo o institución que motiva para la participación. Suele decirse que “no debe trabajar por diez, sino hacer trabajar a diez...”.

Pueden ser promotores:

- un vecino o grupo de vecinos que viven en la zona y conocen mejor que nadie su realidad;
- organismos públicos con sus diferentes proyectos de mejorar la calidad de vida aprovechando los recursos materiales y humanos de la comunidad, o fortaleciendo las organizaciones intermedias (comisiones, asociaciones, sociedades de fomento, etc.);
- organizaciones privadas, también llamadas organizaciones no gubernamentales (ONG), como fundaciones, sindicatos, clubes, iglesias, sociedades de fomento, etc.

Los **ejecutores** aportan su tiempo y su trabajo en forma generosa y comprometida. La tarea es sin remuneración y en beneficio de la comunidad, por lo que evidentemente deben poseer cierta mística y vocación de servicio.

Pueden ser a su vez beneficiarios del proyecto. Es importante que también tengan como objetivo apropiarse de las técnicas necesarias para continuar el proyecto, más allá de la presencia o no de la promoción, para garantizar la continuidad del emprendimiento comunitario.

Los **beneficiarios** son quienes se benefician con la tarea. Pueden ser o no ejecutores de la misma. Lo importante es que estén contempladas sus necesidades reales, sus prioridades, y que ellos sientan respetadas sus ideas, sus costumbres, su capacidad de decidir, elegir y discutir.

Trabajo y discriminación

El módulo aborda también la problemática de la discriminación laboral.

Discriminar es considerar al otro inferior en términos de derecho o beneficios.

Es imponer un trato diferenciado que puede llegar a ser humillante. Se puede manifestar de diversas formas, como restricciones en el acceso a escuelas, universidades, empleos. La desigualdad ante la ley, el trato diferenciado de la justicia y la policía son algunos ejemplos de discriminación.

Para ser más precisos, deberíamos hablar en estos casos de discriminación negativa para diferenciarla de la discriminación positiva, que se refiere también

a un trato diferenciado, pero con el objetivo de compensar desigualdades ya existentes.

Ejemplos de discriminación negativa serían las restricciones, exclusiones o distinciones que sufren numerosos grupos en nuestra sociedad, como las mujeres, los menores, los jóvenes, los discapacitados, los inmigrantes, las minorías étnicas, los trabajadores de edad avanzada, los enfermos del mal de chagas o de sida, etc.

Ejemplos de discriminación positiva son los sistemas de cupos mínimos obligatorios para candidatas femeninas, las cuotas de participación para asegurar la presencia de puestos de trabajo o de dirección de discapacitados o minorías étnicas, etc.

Evidentemente, con estas medidas se trata de neutralizar los prejuicios y las resistencias que se oponen a que los miembros de esos grupos -ya sean minoritarios o mayoritarios- lleguen a determinados niveles de presencia en puestos de trabajo o de dirección política o administrativa.

La discriminación laboral se refiere, entonces, a las restricciones, exclusiones y/o distinciones que operan en el mundo del trabajo. Es decir que habrá discriminación cuando se acepta o rechaza a una persona para ingresar en una empresa o conservar un puesto de trabajo por razones de raza, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social, etc.

El derecho al trabajo da derecho a todo lo demás, autoriza a reclamar un lugar en la sociedad. Por ese motivo, si alguien se ve excluido del campo laboral, también se verá lesionado en sus derechos y garantías individuales.

Sociedad y discriminación

Bajo este subtítulo, el módulo para alumnos enumera aquellos grupos que padecen la discriminación laboral en nuestro país.

Se hace especial hincapié (actividades N°17 y N°18) en casos como el del aviso clasificado de un diario que solicita cadetes de tez blanca y cabello claro.

Ante esto sería conveniente aclarar el concepto de racismo tal como lo define la UNESCO en su Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, de 1978: *es toda teoría que incorpore una superioridad o inferioridad intrínseca de grupos raciales o étnicos que dé a unos el derecho a dominar o a eliminar a los demás, presuntos inferiores, o que haga juicios de valor basados en una diferencia racial.*

La Declaración da al concepto un contenido amplio: *el racismo engloba las ideologías fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las disposiciones estructurales y las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, así como la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificables.*

A veces se define el racismo de manera muy amplia como exclusión o

rechazo de los otros. Sin embargo, en el sentido propio de la palabra, es un fenómeno que resulta de vincular los rasgos físicos, genéticos o biológicos con los caracteres morales o intelectuales de un grupo.

Se puede expresar de diferentes formas, como prejuicios, segregación, discriminación, violencia (como forma más extrema).

El prejuicio es la forma más elemental. Se expresa mediante la arbitrariedad, escrúpulos, parcialidad, prevención, censura, sospecha o aprensión hacia otros. Puede observarse en conversaciones de la vida cotidiana, en los discursos, en las encuestas de opinión, en la prensa y en los avisos clasificados.

El trabajo de la mujer

El módulo para alumnos comienza haciendo un poco de historia sobre este tema (actividad N°21).

A continuación se transcribe un análisis general sobre el trabajo fuera de la casa y la promoción de la mujer. Usted puede seleccionar algunos párrafos y presentarlos para la discusión.

Capítulo VI³

El trabajo fuera de la casa y la promoción de la mujer

... En el transcurso del siglo XIX, se afirmaba categóricamente la opinión de que el lugar de la mujer era exclusivamente la casa; no por ello las fábricas habían licenciado a su personal femenino como tampoco, por lo demás, a su personal infantil. Pero la situación de esas mujeres (y de esos niños) en las manufacturas y talleres era terrible. El matrimonio con un individuo de buen pasar era la única promoción de la mujer; de esto subsiste un ejemplo vigoroso en las revistas femeninas.

El trabajo de la mujer fuera de la casa no era una novedad. Limitándose a las regiones de Europa donde las influencias griegas y orientales no han sido preponderantes, donde verdaderamente el hecho de salir libremente de la casa no ha significado una ruptura con los hábitos anteriores, podría decirse también que el trabajo del hombre fuera de su casa ha sido una innovación.

Salvo cuando se hacía aventurero, marino, soldado, vendedor ambulante o, más prosaicamente, funcionario, el hombre trabajaba en el mismo lugar que la mujer, y el lugar estaba tan cerca de la casa para él como para ella. La única diferencia que se puede señalar consiste en que ciertas tareas como la cocina, la vestimenta, el cuidado de los niños, el de los animales domésticos y el de la huerta, correspondían más bien a la mujer; lo que dejaba al hombre disponible para los trabajos pesados en los que debía aplicarse un mayor consumo de fuerza muscular.

³ Hevel, J. E., **La condición de la mujer**, Buenos Aires, EUDEBA. Colección Lectores N°73, 1965.

Más tarde, cuando se abrieron tiendas de artesanos y de comerciantes se mantuvo esta división de las tareas bajo el peso de los hábitos contraídos, lo que no impedía que la mujer trabajara en el negocio o atendiera a los clientes. Pero si el taller se agrandaba y se convertía en una manufactura o en una fábrica, si la tienda se extendía convirtiéndose en un vasto depósito, un gran bazar o inclusive una empresa, la dirección más compleja del negocio se deslizaba entre las manos no ya de la que debía ir y venir entre los quehaceres domésticos y el instrumento de trabajo, sino del que podía consagrar exclusivamente toda su energía, liberada de las tareas del hogar, a ganarse la vida.

Si entonces el movimiento de las ideas es desfavorable a la mujer, si la aparta de los negocios, el derecho forja una teoría de la incapacidad de la mujer casada...

Se dice que esta nueva incapacidad de la mujer no debe ser confundida con la que la condena a causa de la "debilidad" de su sexo. La incapacidad debida al matrimonio no es la incapacidad total y definitiva. Deja en libertad de movimiento a la mujer que no está casada (la soltera), a la que no lo está más (la viuda, la divorciada), y aun a aquella a quien se consiente, a título excepcional, la revelación de su incapacidad (la que está bajo un régimen de separación de bienes, o de cuerpos, la esposa de un desaparecido cuya suerte se ignora, la mujer especialmente autorizada por el juez).

Pero, lo que es grave es que los argumentos sobre los que se funda la "incapacidad jurídica de la mujer casada" invoquen el principio de una dirección masculina...; la imposición de esta dirección se apoya a la vez en dos postulados: que la pequeña sociedad, formada por los esposos, necesita un jefe y que ese jefe debe necesariamente ser el hombre...

Pero el desarrollo industrial que se produjo a partir de la invención de la máquina a vapor exigió abundante mano de obra. Debido a un régimen de competencia llevado a sus extremos, fue necesario que esa mano de obra no costara casi nada. Como la costumbre era emplear mujeres, se las mantuvo, pues, para el trabajo en fábricas y talleres, pese a las tendencias de la época. Debilitada por la educación que le era impartida desde la infancia e impedida para defenderse de su régimen jurídico particular, la obrera mal podía pretender un salario igual al del obrero ya que, "no siendo jefe de familia, no tenía la responsabilidad de solucionar sus necesidades". No se consideraba que existiera, con respecto a ella, el mismo deber moral que con respecto a un hombre.

Por consiguiente, en tanto se vedaba a las mujeres los trabajos de orden más destacado, se las mantenía en los oficios puramente manuales pero que exigieran un elemento de cuidado; inclusive se las introducía en tareas de rango poco elevado en las que su trabajo, menos remunerado, podía reemplazar ventajosamente al de los hombres...

En general, las estadísticas pueden llegar a ser bastante engañosas y ponen su grano de arena en ocultar la discriminación. Las estadísticas hablan de la mujer que trabaja, no de la mujer que tiene doble tarea: la del trabajo formal remunerado y no la del trabajo doméstico y de crianza de los hijos, que ni siquiera aparece (salvo como empleo doméstico) en la composición del Producto Bruto Interno de ningún país.

Si se observa lo que se considera “mujer que trabaja” (Población Económicamente Activa Femenina) en las características, se comprueba que para los analistas la mujer no trabaja en la “producción” o lo hace en una proporción mucho menor que la del hombre.

Sin embargo, también los analistas coinciden en que el peso de la crisis está siendo soportado por el trabajo femenino en el sector informal, que no entra en muchos cálculos estadísticos.

El trabajo de la mujer en la casa tampoco es considerado productivo, aunque las mismas tareas domésticas, cuando se recurre a servicios extradomésticos como lavanderías o restaurantes, sí valen.

Las mujeres como ejes de las estrategias de sobrevivencia en los hogares más carenciados constituyen un fenómeno generalizado. Las familias, aun en los casos límite, y aunque de un modo insuficiente, se las arreglan para sobrevivir. Ese milagro de sobrevivencia sólo puede explicarse por el trabajo de las mujeres, que son el sostén de la familia en crisis...la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en estas condiciones, no hace sino reforzar su condición de grupo subalterno, en una sociedad que la margina de la toma de decisiones y no reconoce su contribución social, a la vez que le exige el mayor esfuerzo.⁴

Cuando los técnicos y los economistas señalan la necesidad de incorporar a la mujer al desarrollo, o no integrar a la mujer en la estructura productiva, están desconociendo el hecho de que la mujer ya está incorporada o integrada. El hecho de que su aporte no sea reconocido y sea invisible, depende de los criterios -poco científicos, en la medida en que esconden la realidad, en vez de descubrirla- con que se suelen realizar las investigaciones económicas en este plano, y que la gratuidad y el amor cotidiano no son contabilizables. El riesgo es el de que, por eso mismo, terminen siendo considerados como valiosos.⁵

También suele considerarse a la mujer ausente en las acciones y organizaciones de la comunidad a la que pertenece. Sin embargo, según un estudio de la CEPAL:

...La participación de las mujeres en los sectores populares suele ocurrir en organizaciones sobre todo espontáneas, especialmente cuando se dan las siguientes condiciones: 1) cuando se reúnen en el lugar de trabajo o vivienda muchas mujeres con los mismos intereses inmediatos; 2) cuando ocurre algún acontecimiento coyuntural que agudiza un problema y hace que se lo perciba colectivamente; 3) cuando existe alguna organización local que las enmarque y 4) cuando esté presente algún factor movilizador externo.

⁴ Extraído de la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia. **Por la igualdad de oportunidades en el trabajo**. Seminario para mujeres sindicalistas. Senado de la Nación. Dirección de Publicaciones, Buenos Aires, 1986.

⁵ Lambís, Margarita, **Algunas reflexiones sobre mujer, trabajo y organización sindical en América Latina**, Buenos Aires, Justicia Social, Año 7, N° 11/12, 1992.

...Son ellas las que normalmente luchan para obtener servicios de infraestructura, vivienda, salud, educación, o bien por lograr ocupaciones de tierra para viviendas. En estas situaciones manifiestan una alta decisión colectiva, lo que es también frecuente cuando actúan respaldando las movilizaciones de sus maridos o hijos. Entonces, establecen comités de solidaridad, que se encargan de la alimentación, hacen huelgas de hambre, o bien, en casos de represión forman colchones de protección con su propia presencia y la de sus familiares.

En nuestro país, algunas investigaciones han analizado las potencialidades y los límites de la participación de las mujeres en los espacios comunitarios y se han preguntado en qué medida esas prácticas barriales o comunales constituyen vías para la participación u obstáculos para la misma.

Para ilustrar este punto de vista, se incluye el artículo **Más allá de la frontera doméstica**⁶, donde las autoras plantean esta problemática en torno a dos ejes de análisis clave: las imágenes sobre el trabajo y el ejercicio del poder femenino.

Desde la última década (1), como respuesta a una aguda situación de crisis, en la mayoría de los países latinoamericanos se multiplicaron las asociaciones vecinales y agrupamientos barriales como intentos de paliar las carencias más acuciantes en la satisfacción de las necesidades básicas. Estos nucleamientos fueron integrados básicamente por mujeres que procuran encontrar alternativas para la solución de sus problemas de vivienda, del cuidado de los niños, de la obtención de ciertos servicios básicos y en algunos casos de fuentes de ingresos.

Si bien estos grupos, muchas veces de carácter informal, tendieron a surgir espontáneamente, en muchos casos contaron con apoyo estatal, de partidos políticos o de centros privados o eclesiales, que encontraron en las mujeres interlocutoras estables y agentes capaces de llevar adelante acciones en favor de la comunidad.

En la Argentina el proceso adquirió rasgos peculiares, determinados sobre todo por las políticas concretas y precisas de la dictadura militar que apuntaron a la desarticulación de los sujetos sociales, reforzando la atomización de la sociedad civil y poniendo el acento en lo privado.

Sin embargo, en los sectores populares, el desempeño de los roles domésticos implica muchas veces la existencia de redes de solidaridad entre las mujeres. La colaboración de alguna vecina o parienta en el barrio para hacerse cargo del cuidado de los chicos, proveer alimentos o dinero para medicamentos, es un recurso relativamente habitual para aliviar situaciones críticas e implica reciprocidad. Esta red de intercambio y de apoyo genera un espacio peculiar de socialización e interacción entre las mujeres, probablemente más importante que el que brindan muchos trabajos domésticos extrahogareños, sobre todo aquellos que se realizan en forma individual (cuentapropistas), como el servicio doméstico y la venta ambulante.

En determinadas circunstancias, esta interacción trasciende los límites de apoyo recíproco y solidario y concluye en acciones colectivas que apuntan a solucionar problemas comunes que afectan al barrio (2).

⁶ Bianchi, Susana y Sanchís, Norma, en la Revista **Unidas**, Año 1, N°2, Buenos Aires, Mayo 1987.

De este modo, desde comienzos de la década del 80 pueden detectarse, en torno a demandas ligadas a las condiciones materiales de vida, intentos organizativos de las amas de casa, muchos de los cuales trascendieron a la esfera pública a través de los medios de la comunicación (3).

En un intento de caracterización de estos grupos de mujeres, pueden señalarse una serie de rasgos comunes:

- *están constituidos predominantemente por mujeres de sectores populares;*
- *sus miembros se reconocen como amas de casa o madres responsables del bienestar familiar (y en esa medida, su participación en el grupo es considerada una prolongación de los roles domésticos);*
- *definen su accionar como perteneciente al ámbito de lo social y ajeno a la esfera de lo político;*
- *tienden a buscar soluciones a problemas (como salud, vivienda, educación) que no pueden ser asumidos por el Estado, tanto por la situación de crisis económica como por el abandono de la concepción del Estado "benefactor", constituyen organizaciones flexibles y poco articuladas, con bajos niveles de institucionalización, liderazgos naturales y una presencia coyuntural;*
- *su ámbito de acción predominante es el barrial o comunal.*

Desde algunas perspectivas centradas en la promoción de la mujer, estas formas organizativas son consideradas una alternativa para salir del encierro de lo doméstico y para consolidar espacios de reunión e intercambio: facilitan el acceso al mundo público a partir de los roles, lenguajes y formas de acción propias y conocidas. En este sentido, se destacan la potencialidades de estos agrupamientos para las mujeres:

- *la experiencia en prácticas de organización y participación;*
- *la ampliación de su radio de acción: del núcleo familiar a la esfera comunitaria;*
- *la revalorización de sus capacidades en la medida en que su trabajo deja de ser "invisible";*
- *el reconocimiento de un poder no formal femenino;*
- *la creación de lazos de solidaridad con otras mujeres.*

Sin embargo, a pesar de las posibilidades que las prácticas colectivas abren para las mujeres, la experiencia señala el carácter coyuntural o efímero de muchos de estos grupos, su carácter dependiente de otras instancias y, sobre todo, su dificultad para generar un polo de poder socialmente reconocido y culturalmente estimado.

La experiencia nos demuestra que a pesar de los avances en la participación, en la organización comunitaria y en la movilización, las mujeres continúan alejadas de las esferas de decisión, es decir, no participan realmente...

Trabajo y poder: dos cuestiones para debatir

Existe consenso en destacar que las experiencias comunitarias amplían el radio de acción de las mujeres, ampliación que hace “visible” su trabajo y les permite acceder a distintas formas de poder...

Para poder evaluar las posibilidades que la acción barrial ofrece a las mujeres, hay que tener en cuenta no sólo la posición que ocupan en esos espacios, sino cuáles son las experiencias y vivencias que rescatan para sí. De esta manera, por ejemplo, si se quiere analizar el significado del trabajo comunitario para las mujeres, resulta indispensable plantearse dos cuestiones: cuál es la función social que cumple ese tipo de trabajo; pero además -y para nosotras resulta la cuestión fundamental- cuáles son los sentimientos, actitudes y valores que se vinculan con ese tipo de trabajo.

Si bien el acceso a instancias comunitarias implica trascender el aislamiento doméstico e integrarse a un ámbito más amplio, en ese nuevo ámbito se sigue desarrollando una serie de tareas vinculadas a roles que socialmente se adjudican a “lo femenino”. Pero además, las tareas que se desarrollan -lo mismo que su trabajo de ama de casa constituyen trabajo no remunerado, que se realiza fundamentalmente para suplir servicios que debería proveer el Estado y/o para paliar los efectos de la desocupación masculina (y la desmoralización consecuente).

Es indudable que las mujeres “han sido una pieza clave en la estrategia familiar de ajuste a la situación de crisis”(4). La desocupación masculina tuvo como consecuencia el aumento de los niveles de actividad femenina: las mujeres ingresaron al mercado laboral como trabajadoras adicionales y de bajos ingresos, lo que permitió reducir la brecha entre los recursos y necesidades familiares.

Pero de todos modos la función más importante que cumple la mujer como “sostén en la crisis” se efectiviza a través del trabajo doméstico no remunerado. El “milagro” de la supervivencia se explica básicamente por la multiplicación del esfuerzo productivo dentro del hogar.

En este mismo nivel podemos considerar las tareas desarrolladas en el ámbito comunitario: “estrategias de sobrevivencia” y trabajo gratuito “propio de mujeres” se prolongan de la unidad doméstica a un ámbito más amplio. Al respecto cabría preguntarse por la función social que cumple el trabajo comunitario: hasta qué punto estas acciones comunitarias no funcionan en realidad como otra nueva forma de obtención de trabajo femenino gratuito para el mantenimiento y la reproducción social.

Y, en este punto, parece central el tema de cómo visualizan las mujeres este trabajo: ¿los sentimientos, actitudes y valores que se vinculan al trabajo doméstico se prolongan también al trabajo comunitario o éste genera nuevas experiencias? En otras palabras, el trabajo gratuito en favor de la comunidad, ¿es una dimensión más amplia del trabajo doméstico y como tal una obligación inherente a la naturaleza femenina o responde a una división sexual del trabajo culturalmente determinada?...

Estas características se traducen en formas de organización altamente informales. La informalidad respondería a una suerte de “estrategia de ubicuidad” que despliegan las mujeres. La búsqueda de una amplia flexibilidad en los compromisos y la escasa estructuración están ligadas a la necesidad de mantenerse “disponibles” para atender distintos

tipos de urgencias y emergencias, sin sentirse constreñidas (el grupo de mujeres que está gestionando un guardería infantil hoy, puede postergar o abandonar el proyecto si es necesario resolver un problema de agua para el barrio u organizar una olla popular). Cada una de las integrantes necesita además sentirse libre para abandonar cualquier gestión si una situación familiar o personal así lo requiere.

Esta falta de especificidad e institucionalización del trabajo femenino es posiblemente una de las fuentes de la desvalorización social de las mujeres. Dicho de otra manera, pareciera que las mujeres llevan una vida que “es irrelevante para la articulación formal del orden social” (5).

Habrá que ver entonces hasta qué punto esta visión desvalorizada de su aporte en el trabajo comunitario (asumida por las propias mujeres) se vincula con las dificultades para asumir tareas específicas y a largo plazo en las organizaciones barriales.

Otro tema que ronda estas cuestiones es el problema del poder...

Muchas veces se ha señalado que las mujeres no ejercen el poder porque no les interesa: ellas están ajenas a las competencias y ambiciones masculinas, se colocan por encima de ellas en función de valores superiores como el altruismo. Sin embargo, si consideramos el poder como las múltiples formas de dominación que se desarrollan en el seno de una sociedad, es innegable (y socialmente reconocido) que las mujeres ejercieron y ejercen una considerable cuota de poder. Por lo tanto, la cuestión no radica en si valora o desprecia su ejercicio, sino cómo se ejerce esa cuota de poder y de qué tipo de poder se trata.

A través del trabajo comunitario, las mujeres pueden adquirir una mayor conciencia de la cuota de poder que ejercen, pero éste continúa siendo informal, alternativo, no visible, no legitimado. En síntesis, un poder socialmente anómalo y diferenciado de la autoridad legitimada.

De esta manera, se mantiene la distinción entre poder y autoridad, entre “la habilidad para obtener obediencia y el reconocimiento de que eso está bien”. Y en esa medida, mientras no se logren cuestionar los sistemas de autoridad, las formas de acción -aun cuando se ejerzan cuotas de poder- quedarán subordinadas a otras instancias o, por lo menos valoradas como “de segunda categoría”...

Notas

1) Este artículo está basado en la ponencia “**Organización de mujeres. Potencialidades y límites**” presentada en la Conferencia Internacional: **La participación política de la mujer en el Cono Sur**, Montevideo, junio de 1986.

2) Sanchis, N “**¿Ausentes o presentes de otra manera?**” (mimeo) Buenos Aires, CEC, 1985.

3) Feijoo, M. del C. y M. Gogna, en Jelin, E. **Los nuevos movimientos sociales (1)**, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1985.

4) Birgin, H., “**La transición a la democracia: un desafío para la acción de las mujeres**”, en Seminario para mujeres sindicalistas: **Por la igualdad de oportunidades en el trabajo**. Buenos Aires, Secretaria Parlamentaria, 1985.

5) Rosaldo, M.Z., “**Mujer, cultura y sociedad: una visión teórica**” en Harris-Young (comp.) **Antropología y feminismo**, Barcelona, Anagrama, 1979, p. 165.

Usted podría seleccionar párrafos del artículo anterior para su discusión en encuentros presenciales. La actividad N°23 plantea las dificultades que encuentran las mujeres para acceder al mundo del trabajo remunerado.

El tema es complejo pues son demasiadas las variables personales, sociales y culturales que se cruzan como para hacer afirmaciones contundentes y generalizadoras.

Es muy diferente la situación de las mujeres en las ciudades que la de las que viven en zonas rurales, y en ambos casos no es lo mismo pertenecer al grupo que en los censos aparecen como con “necesidades básicas insatisfechas” que a sectores de altos ingresos. Serán muy distintos los espacios, posibilidades y tensiones que encontrarán en su camino las mujeres de diversas situaciones sociales y económicas.

La pertenencia a un mismo género (femenino) es un punto de encuentro, pero la manera en que se vive esa pertenencia es singular y las especificidades que pueden presentarse en su articulación con otras pertenencias son múltiples.

Así, al abordar el tema trabajo, quizás habrá que relacionarlo con la distribución de roles en la familia, alianzas y negociación con la pareja, nivel de ingreso familiar, manejo del dinero en la familia, edad, nivel de instrucción, conflictos entre proyecto laboral y ejercicio de la maternidad, etc.

Las relaciones de género operan en estrecha articulación con otras relaciones sociales, de clase, etnia, edad, religión, etc., donde también intervienen el poder y la discriminación.

El módulo para alumnos plantea el tema de la injusta distribución de tareas domésticas entre hombres y mujeres (actividad N°23):

“Las relaciones de poder entre los géneros están presentes en todos los ámbitos de la vida y, como suele decirse, el poder también circula por la cama y la cocina. Aun en nuestras relaciones más íntimas, como en la familia, la pareja o la amistad, operan mecanismos de discriminación de lo femenino...”⁷

Esto se relaciona con varios temas: en primer lugar, con la división sexual del trabajo, que significa la separación supuestamente “natural de ámbitos específicos” de trabajo para varones y mujeres.

El argumento para designar el trabajo doméstico como “ámbito específico” de las mujeres surge de la identificación entre maternidad biológica y maternidad social.

El trabajo en el hogar ha sido objeto de serias revisiones en las últimas décadas.

El cambio en los roles tradicionales ha sido realizado en algunos países como Suecia, Cuba, China, en los que el reparto de las tareas domésticas constituye un principio de la política oficial. Cuba lo ha elevado al rango de ley al incorporarlo al derecho de familia.

⁷ Fernández, Silvana, **La mirada de género**, Buenos Aires, Serie pasos y vuelos, Consejo Nacional de la Mujer, 1994.

Las alternativas no son muchas: compartir el trabajo entre hombres y mujeres, o entre mujeres y el Estado, o entre los tres. Si bien parecería que las nuevas generaciones, en ciertos sectores y paulatinamente, están intentando este esfuerzo, se está lejos -tanto por parte de los hombres como del Estado- de hacerse cargo de una parte equitativa de las obligaciones en este sentido.

También se relaciona, en segundo lugar, con el tema de los estereotipos laborales del género, que es la tipificación en el ámbito del trabajo de ciertas ocupaciones como femeninas y otras como masculinas. Esta tipificación está directamente ligada a la división sexual del trabajo. Así, se considera que la "maternidad biológica" determina una mayor habilidad para las profesiones más cercanas al rol doméstico: trabajos concentrados mayoritariamente en el sector de prestación de servicios: enfermería, magisterio, secretarías, cuidado de ancianos y niños, servicio doméstico, etc.

También hay concentración de mujeres en la industria textil y en la electrónica, en las cuales también se aprovechan las habilidades femeninas (paciencia, minuciosidad, habilidad manual) adquiridas para la socialización basada en la división sexual del trabajo.

Esta caracterización encierra un contenido valorativo expresado en el bajo prestigio social y el poco reconocimiento salarial de estas ocupaciones.

La actividad N°23 relaciona estos temas con el concepto de discriminación.

¿Existe o no discriminación laboral de género? Según un informe de las Naciones Unidas de 1986, las mujeres representan el 50% de la población adulta de la Tierra y un tercio de la fuerza de trabajo oficial y reciben sólo un décima parte del ingreso mundial; poseen así menos de una centésima parte de la propiedad inmobiliaria mundial.

Y ¿qué se entiende por discriminación laboral de género? Son aquellas exclusiones, restricciones o distinciones basadas en las relaciones de género que operan en el mundo del trabajo.

La discriminación laboral de las mujeres se evidencia en el menor reconocimiento salarial de las actividades mayoritariamente realizadas por ellas, menor prestigio social de las mismas, menor acceso a la capacitación profesional, mayores obstáculos para su inserción en el mercado de trabajo (como resultado de su rol doméstico), menores posibilidades de acceso profesional, lo que da por resultado una ausencia casi completa de mujeres en cargos directivos, cualquiera sea la esfera de actividad. Además, normalmente se exige a las mujeres mayores créditos educativos que a los varones para ocupar igual puesto laboral.

Es decir que las mujeres, y así lo demuestran los datos internacionales, continúan siendo en todo el mundo un grupo social desfavorecido en términos de educación, empleo, salario y acceso al poder, aunque esto no significa afirmar que todas están igualmente discriminadas o que no haya variado su situación en las últimas décadas. Pero hay coincidencia en que todavía existe una gran brecha entre las oportunidades y las posibilidades a las que pueden acceder mujeres y varones en las distintas clases sociales.

¿Qué son los estereotipos de género?⁸

Aunque vivimos una época de transición y existen opciones para construir estilos de vida alternativos, todavía persisten en nuestra cultura concepciones estereotipadas acerca de la femineidad y masculinidad. Se sigue considerando que las mujeres son más emotivas y dependientes y los varones más autónomos y objetivos.

Los estereotipos se basan en ideas preconcebidas, enraizadas y transmitidas de generación en generación, con las que se califica a priori el comportamiento de un grupo y/o personas...

En el caso de los estereotipos de género, se atribuyen -sin ningún fundamento científico- características de personalidad opuestas a cada sexo, invocando supuestas diferencias naturales. Es obvio que éstas existen (básicamente los caracteres sexuales primarios y secundarios), pero no hay razones legítimas para desprender de allí diferencias psicológicas y culturales. Como ya hemos señalado, estas últimas son impuestas y/o adquiridas, y se construyen a través de una compleja trama de interacciones sociales...

En nuestra cultura, por ejemplo, se considera "natural" que sean las mujeres, por su función en la reproducción de la especie, quienes se ocupen del cuidado del hogar y asuman la responsabilidad, prácticamente exclusiva, de todas las tareas que demanda la crianza de los hijos. Es evidente que esta creencia del "sentido común" no se asienta en ningún substrato biológico. Los estudios antropológicos ofrecen una comprobación de ello cuando describen cómo en otras culturas estos papeles sociales son realizados colectivamente por las mujeres del grupo y aun por los varones.

Todas las sociedades distribuyen de una determinada manera la producción de bienes materiales y los cuidados que requiere la reproducción de los recursos humanos. A esta asignación de tareas se la denomina división social del trabajo. El criterio más habitual a lo largo de la historia ha sido la adjudicación por sexo de estas responsabilidades, razón por la cual también se lo conoce como división sexual del trabajo. Esta asignación de responsabilidad no es equitativa porque involucra de distinta manera a mujeres y varones. Si bien las actividades prescriptas para cada sexo fueron cambiando históricamente, la constante ha sido que aquellas que realizan los varones poseen mayor prestigio social que las que efectúan las mujeres.

Hoy en día se valora el gran aporte de la mujer al bienestar de su familia, y en este sentido al desarrollo de la sociedad. Sin embargo, este reconocimiento debería incorporar una nueva visión de la responsabilidad social que entraña la crianza y primera educación de las hijas y de los hijos y el papel que en ello le cabe tanto a la madre como al padre.

Si la socialización infantil temprana sólo se le adjudica a las mujeres, es indudable que quedarán segregadas de otras oportunidades de participación y crecimiento, o en todo caso, deberán duplicar el esfuerzo para lograr una inserción plena en la comunidad con el consecuente riesgo para su salud y calidad de vida.

⁸ Bonder, Gloria, *La igualdad de oportunidades para mujeres y varones: una meta educativa*, Buenos Aires, Ministerio de Cultura y Educación, 1993.

Cuando en la familia prevalecen relaciones más igualitarias, todos disfrutamos de un clima de mayor armonía.

¿Por qué nos resulta difícil romper con los estereotipos?

Nacemos, crecemos, y maduramos dentro de un sistema de creencias y valores que, a la vez que nos permite integrarnos socialmente y estructurar nuestra personalidad, restringe nuestras percepciones y comportamientos a un abanico muy limitado de posibilidades. Se crea así una relación de tanta "habitualidad" con determinadas concepciones de la realidad que dificulta su cuestionamiento o modificación.

Los estereotipos de género están tan profundamente arraigados en nuestra subjetividad y en la vida cotidiana que, muchas veces, tenemos fuertes resistencias para adoptar frente a ellos una actitud crítica. Simultáneamente, la mayoría de las concepciones vigentes, tanto ideológicas como científicas, sirve para justificar o legitimar derechos, responsabilidades y recompensas desiguales para mujeres y varones explicando cómo y por qué son diferentes.

Por todo ello, es previsible que nos produzca temor asumir modelos de femineidad y masculinidad menos rígidos. Pero la experiencia histórica demuestra que aquellas sociedades que aceptan roles de género más flexibles son menos violentas y más tolerantes.

La familia, la escuela y los medios de comunicación desempeñan un papel fundamental en los procesos de socialización. Por esta razón, son las instituciones claves para promover y acompañar el desarrollo de cambios culturales que facilitan la desaparición de privilegios injustificados.

Generalmente se acepta que históricamente la educación ha cumplido un papel fundamental en el mejoramiento de la condición social de las mujeres argentinas y que tiene gran importancia para los cambios culturales y sociales.

Por otro lado, también se ha realizado un gran esfuerzo en investigar la persistencia de contenidos educativos que refuerzan los papeles sexuales estereotipados en los textos y planes de estudio en nuestro país.

Muchas veces, las ideas preconcebidas sobre el papel adecuado para la mujer pueden degenerar en una discriminación encubierta, o que desaliente aspiraciones.

A continuación se presentan cuestiones que facilitan el debate y la reflexión sobre la discriminación laboral de las mujeres.

Se ha comprobado que, si bien en los últimos 50 años se ha duplicado el número de mujeres en cargos de mayor importancia (cargos ejecutivos), igualmente los puestos que ocupan son menos importantes que los de los varones. Se dice que hay como un "techo invisible" que les impide llegar a los cargos más altos en las diferentes profesiones y lugares de trabajo.

Por ejemplo, si bien entre los que se reciben en la carrera universitaria de Derecho las mujeres son mayoría, sólo hay un 11% de jueces mujeres. ¿Por qué puede pasar algo así?

Hay quienes creen que una alternativa laboral para la mujer es la microempresa. Generalmente se basa en actividades que son muy parecidas a las tareas domésticas que realizan las mujeres en sus hogares. Se argumenta que así se aprovecha su habilidad para ese tipo de trabajo. (Un ejemplo sería la preparación de dulces caseros u otros trabajos artesanales.)

Hay quienes se quejan de que se las estimula a la realización de estas microempresas en nombre de su desarrollo personal pero sin darles la formación o capacitación adecuada, sin algunos conocimientos mínimos de comercialización, de manejo de información de mercado (a quiénes vender, cómo, dónde, a qué precios, cuáles son las actividades más rentables, etc.).

¿Conoce algún caso de microempresas llevadas adelante por mujeres? ¿Cómo les fue? ¿Se podrían hacer críticas que aquí se mencionan?

Si se conoce alguno en la zona, ver la posibilidad de entrevistar a las microempresarias. Confeccionar previamente entre todos los adultos un cuestionario que sirva de guía al encuentro.

El trabajo doméstico

Bajo este subtítulo, el módulo para alumnos continúa profundizando algunos aspectos económicos del trabajo doméstico.

Se debe partir de reconocer que es un trabajo clave para el funcionamiento de la sociedad, ya que resuelve todo lo relativo a la reproducción de la fuerza de trabajo: alimentación, higiene, cuidado y educación de los niños, atención de la salud familiar etc., y a la reproducción generacional.

*Un país sin hijos, claro está, se muere. ¿Quién ha valorado la reproducción de la humanidad en términos económicos? ¿Alguien se ha tomado la molestia de valorar en términos económicos la lactancia materna para incorporarla al análisis de los consumos de alimentos en un país? ¿Existe alguna medición o valor del costo de reproducción de los valores culturales, de los cuales se encarga en gran medida la madre?*⁹

Como se sabe, el trabajo de la mujer en la reproducción, por realizarse fuera del sistema del mercado, no es valorado ni remunerado, no aparece en las estadísticas de empleo y es “invisibilizado”.

Recién en los últimos años, y como logro de las luchas de las mujeres, en algunos países comienza a reconocerse su valor económico.

Si suponemos que una obrera argentina trabaja de 35 a 45 horas semanales, y que el hogar le insume 50 horas semanales, por lo menos, la jornada diaria de cualquier trabajadora es de más de 15 horas diarias sin descanso...

Cabe recordar de todas maneras que históricamente en el principio las políticas sociales destinadas a la mujer proponían protegerla en el ámbito del trabajo.

⁹ **Redes**, Boletín Informativo de la Mujer Rural Latinoamericana, FAO N°2, Mayo 1994.

En una segunda etapa se buscó alcanzar la igualdad formal de varones y mujeres a través de la legislación laboral, y actualmente el criterio que predomina es el de alcanzar la igualdad de oportunidades, que se enmarca en “la teoría de la diferencia”. Es decir, se parte de reconocer entre varones y mujeres las diferencias sociales, culturales y psicológicas, y no se intenta igualarlos.

El concepto de igualdad de oportunidades surge cuando la noción de igualdad ante la ley no resulta suficiente frente a ciertas discriminaciones que se practican en la sociedad en general, y que también se expresan en el ámbito laboral.

El trabajo de menores

El trabajo infantil -salvo la ocupación en empresas familiares- está legalmente prohibido en nuestro país hasta la edad de 14 años. Por lo tanto, su realización es frecuentemente clandestina y fuera de los registros oficiales. En muchos casos, la finalidad protectora de la norma entra en conflicto con la situación de necesidad de la familia y se origina así un conjunto de mercados de trabajo específicos, donde quedan excluidas las actividades agropecuarias. Generalmente encuentran oportunidades de empleo en: servicio doméstico (las niñas), establecimientos de servicios en general, pequeñas empresas, construcción y tareas callejeras.

En el módulo para alumnos se analizan las diferentes ocupaciones con que se inician en el trabajo las niñas y los niños y las consecuencias de la superposición con la escolaridad obligatoria, o, muchas veces, el abandono de la escuela o de otras posibilidades de capacitación.

Tomando en cuenta los estudios y los datos sobre deserción escolar, se ve que, si bien ambos fenómenos no son necesariamente coincidentes, en muchos casos aquella es causada por el trabajo precoz. Ni siquiera es posible conocer a fondo esa realidad pues la información es difícil de obtener. A veces los padres la distorsionan en provecho propio y niegan que los hijos contribuyen económicamente al sostén del hogar. Quizás lo hacen porque el trabajo infantil es ilegal o por vergüenza de depender financieramente de un menor.

Tampoco los empleadores dan información confiable. Tienen mano de obra dócil y barata, no sindicalizada. Saben perfectamente que la situación es ilegal y a menudo opinan que les están haciendo un favor a los niños y sus familias.

Aparte de los obstáculos para conseguir información confiable, también existen otras dificultades. El abuso del menor puede ser un concepto cultural relativo. Puede haber desacuerdo sobre qué prácticas constituyen maltrato o explotación del menor.

De todas maneras, en un país como la Argentina, el número, función económica y situación de la población infantil varían considerablemente según la zona que se considere.

En muchas zonas rurales hay un uso intensivo de la mano de obra familiar y,

por lo tanto, el trabajo infantil es muy común. En otras zonas rurales la intensa mecanización agrícola hizo disminuir el trabajo infantil y aumentar el nivel educacional.

Por otro lado, la situación de los niños de aquellas familias de trabajadores golodrinas, ocupados como asalariados en tareas agropecuarias temporarias (zafra, algodón, etc.), sujetas a regímenes de precariedad y malas condiciones de vida y trabajo, es de las peores que puedan encontrarse en el país.

En las zonas urbanas también hay variedad de situaciones según el nivel socio-económico de la familia.

En los sectores altos y medios, caracterizados por familias con pocos hijos y donde generalmente el ideal es la finalización de estudios secundarios y aun universitarios, lo común es que el ingreso al mercado laboral se realice después de concluida la adolescencia.

En los sectores bajos con pautas familiares similares a los sectores medios (obreros calificados, cuentapropistas), si bien se valora mucho la educación, la realidad ofrece situaciones contrastantes tanto de aumento de nivel educacional (formación profesional y técnica) como de fracaso escolar e inserción temprana en el mercado de trabajo (al terminar la escuela primaria, entre los 13 y 14 años).

En los sectores caracterizados por su precariedad tanto en su situación laboral como en vivienda, el acceso al mercado de trabajo es precoz. Muchas veces son familias de origen rural de zonas pobres del país o de países vecinos. Las posibilidades objetivas de estos niños son muy pocas. De todas maneras, en este sector se pueden producir dos situaciones muy diferentes: aquellos que continúan las pautas rurales de ocupación precoz y contribución de todo el grupo a la economía familiar, aun cuando se hayan tenido que trasladar a zonas urbanas, y otros que adoptan un comportamiento de explotación infantil (formas de mendicidad, actividades ambulantes, trabajo infantil marginal). En algunas ciudades de nuestro país la proporción de trabajo infantil en estas condiciones es muy grande y asume las características de problema social.

Evidentemente, en las zonas urbanas la situación más crítica es el trabajo callejero de menores de 14 años. Generalmente el menor sale a trabajar con la motivación de traer su ganancia a la familia (sin o con padre habitualmente desocupado o con trabajo temporario). El contacto con la calle -chicos mayores, pautas de consumo desconocidas- le permite satisfacer sus necesidades inmediatas y le da confianza en sus fuerzas. Es la puerta para la independencia. Muchas veces provoca una resistencia a volver a casa, donde debe entregar el dinero ganado; también pueden influir otros factores para el no retorno al hogar, como el alcoholismo de padre o madre, la falta de afecto, maltrato, etc. El menor se va así alejando de la familia y acercándose a otras relaciones que se establecen en la calle. Muchas veces se inicia en la delincuencia.

Es cierto que en muchos casos no se llega a esos extremos, pero puede afirmarse que difícilmente el trabajo precoz lleve a mejorar cuantitativa o cualitativamente las condiciones y la calidad de vida de estos niños.

Es obvio que los problemas de distribución del ingreso y del empleo fuerzan la utilización del trabajo infantil como fuente de recursos. Siempre que en nuestra sociedad se produjeron mejoras en esos aspectos, esto repercutió inmediatamente en la reducción de la tasa de participación laboral infantil.

En la cosecha del azúcar, los niños y las mujeres contribuyen en la tarea de pelar y cargar la caña que los hombres cortan. También niños y mujeres hacen de cocineros y llevan la comida a los surcos porque el zafrero trabaja de sol a sol. Aunque a veces en el ingenio funciona una escuela, son pocos los hijos de zafreiros que concurren a ella.

Se sugiere la siguiente actividad: analice y compare esta situación con la del niño lustrabotas o el que abre puertas de taxis en las terminales de ómnibus y trenes de las grandes ciudades. ¿En qué se parecen? ¿En qué se diferencian? En su zona, ¿se producen situaciones parecidas? ¿Cuáles?

Los jóvenes y el trabajo

En las sociedades antiguas, el paso de la adolescencia a la adultez se facilitaba por los ritos de iniciación, que a veces pruebas difíciles; una vez superadas, hacían que el joven fuera considerado muy valioso. La comunidad daba a los jóvenes un modelo al que atenerse.

Ahora no hay ritos -algunos resabios como los “pantalones largos” o la fiesta de los quince años también quedaron atrás. Pero tampoco quedaron modelos confiables.

Algunas décadas atrás la transición era sencilla. Generalmente hacia el fin del ciclo primario se trabajaba o se estudiaba. Tarde o temprano aparecía esta secuencia que ordenaba el paso a la vida adulta.

Después no fue tan fácil. La crisis alteró la normalidad. El trabajo y el estudio, a veces, ni siquiera son opciones posibles. Los que quieren trabajar son nuevos desempleados o subocupados adicionales. Los que quieren estudiar se refugian en colegios y universidades que muchas veces tampoco garantizan movilidad social.¹⁰

El estudio y el trabajo no significan lo mismo para las diferentes clases sociales. En los niveles más altos las oportunidades y las alternativas son mayores. Para ese millón y medio de jóvenes entre 15 y 24 años que tiene necesidades básicas insatisfechas, o para los 300.000 jóvenes ocupados precariamente con menos de un salario mínimo, el panorama es muy distinto.

La transición a la adultez es más crítica entre los jóvenes pobres, entre los más jóvenes, los desocupados, los repitentes y desertores de la escuela primaria y/o secundaria. La sociedad les niega la producción y apenas les promete el consumo. En muchos casos sólo les ofrece el ocio forzado.

¹⁰ Del total de desocupados urbanos del país, más del 55% se concentra en la población de 15 a 29 años (INDEC, sobre la base de la Encuesta de hogares).

Sin embargo, también hay una cantidad sorprendente de jóvenes empleados. Parecería imposible comprender cómo sucede esto en una etapa de crisis. La respuesta es que 9 de cada 10 trabajadores entre 15 y 19 años son asalariados precarios, y lo mismo sucede con 6 de cada 10 entre 20 y 24 años.

Es decir que el empleo se trueca por precariedad, y cuanto más joven es el trabajador, más cruda es esta realidad pues el mercado de trabajo no ajusta sus desequilibrios sólo a través de la desocupación abierta a la subocupación invisible, sino también mediante la precarización del empleo.

La decisión de trabajar, estudiar o quedarse en casa, que son las tres opciones básicas de los jóvenes, depende no sólo de la actitud personal, sino de las estrategias de vida de sus familias, que a su vez varían según la clase social a que esos hogares pertenecen. Además, están las dificultades para acceder al mercado de trabajo y, una vez conseguido, las dificultades para permanecer en él.

La primera dificultad es la falta de experiencia previa.

Las calificaciones requeridas son cada vez mayores: puestos de trabajo que antes sólo requerían una educación elemental ahora exigen calificaciones medias y superiores, lo que va desplazando a muchos jóvenes desde el mercado formal al informal, y de allí al desempleo encubierto.

Las condiciones del mercado no son alentadoras. Si el salario es muy bajo, los que tienen entre 15 y 19 años se retiran temporariamente al hogar. Los de más de 20 años -muchos ya son jefes de hogar- tienen más compromisos familiares, lo que los lleva a aceptar el empleo a pesar de la precariedad.

También se han remarcado las preferencias de los empleadores por los jóvenes y algunos han interpretado esto como señales de una modernización de la economía. Pero parece que esas preferencias no tienen tanto que ver con un cambio tecnológico sino con la búsqueda de menores costos laborales y, presumiblemente, con incrementos de la precarización.

El trabajo de los discapacitados

El módulo para alumnos comienza analizando qué se entiende generalmente por personas discapacitadas y trata de brindar una definición que no sea peyorativa, pues las etiquetas no ayudan a la recuperación.

Así se remarca:

- que se puede estar discapacitado para una función determinada y no para otra;
- que todos tenemos discapacidades -a veces notorias y otras veces no tan obvias-

Generalmente los discapacitados presentan algunas de las siguientes características:

- Movilidad limitada, que puede ser leve o, en ocasiones, tan grave que no sólo les resulte imposible caminar sino que los movimientos pueden

reducirse muchísimo (por ejemplo, al uso de algunos dedos para pulsar el botón de un máquina).

- Poca autonomía motriz (por ejemplo, necesitar ayuda para vestirse, comer, asearse, etc.).
- Dificultades para comunicarse, que también pueden ser leves o graves; a veces sólo pueden hacerlo mediante formas no verbales.
- Discapacidades sensoriales y/o intelectuales.
- Comportamiento social inadecuado (por ejemplo, mostrarse en extremo introvertidos o hiperactivos).

Esta última característica muchas veces no está relacionada con la deficiencia en sí, pero puede deberse en gran medida a las condiciones de vida del hombre o la mujer discapacitados (aislamiento, falta de integración a la comunidad, enseñanza o formación muy limitada, el haber transitado por instituciones donde la agrupación de discapacitados no se favorece).

Ante este panorama, es evidente que el trabajo es una forma de abrir nuevas perspectivas. Pero la discriminación actúa: el discapacitado es el distinto, el inferior, el excluido de muchas cosas, entre ellas, del mundo laboral. No sólo un cambio de mentalidad puede hacer posible que hombres y mujeres discapacitados sean aceptados como aprendices, empleados y compañeros de trabajo, es necesario también ir creando y fortaleciendo instrumentos legales que allanen el camino para su inserción en la comunidad.

Muchos países, entre ellos el nuestro, sancionaron normas de discriminación positiva o acción positiva, como también se las llama, a favor de los discapacitados. Por ejemplo, el sistema de cupos mínimos obligatorios, es decir, cuotas de participación para asegurar la presencia de discapacitados en lugares de trabajo. En la Argentina se aplica en el empleo del Estado. La fundamentación para estas medidas es que no basta con declaraciones formales de igualdad de oportunidades y trato si las costumbres y las prácticas reproducen la discriminación.

Además, en el caso de discapacitados graves, el empleador debe tener una motivación particular para contratar a una persona discapacitada en lugar de otra que no presente dificultades. Es decir que, además de una actitud positiva, el empleador tal vez necesite un incentivo especial para contratar a alguien con una disfunción grave. Por ello, en algunos países se ofrece como incentivo una desgravación fiscal.

En Alemania, por ejemplo, toda empresa, ya sea pública o privada, con más de dieciséis trabajadores debe reservar el 6% de los puestos disponibles a personas registradas como discapacitadas. El incumplimiento de esta disposición se sanciona con una multa que se destina a mejorar la rehabilitación profesional y el empleo de las personas disminuidas.

Está demostrado por la experiencia de numerosos países que las personas discapacitadas, y aun los discapacitados graves, pueden trabajar si cuentan con la formación y el apoyo necesario, y pueden integrarse perfectamente a su comunidad.

La OIT, en su recomendación sobre Readaptación Profesional del Empleo (personas inválidas) 1983, exhorta a efectuar investigaciones y la posible aplicación de sus resultados respecto a diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la integración de personas discapacitadas en el mercado laboral.

De las diferentes alternativas para el trabajo de los discapacitados, deberían preferirse aquellas que no signifiquen aislamiento sino la posibilidad de relación con otros trabajadores. El trabajo domiciliario y los talleres protegidos generalmente no contribuyen a la integración.

Una posibilidad que facilite la inserción, ya puesta en práctica en algunos países como EE.UU, Inglaterra e Italia, es el sistema de empleo asistido, que trata sistemáticamente de integrar a los discapacitados en el mercado regular de trabajo.

El empleo asistido es remunerado por el empleador y se realiza en un marco de trabajo integrado, es decir, donde la mayoría de los asalariados no tiene discapacidad alguna. Para poder llevarse a cabo, las personas discapacitadas deben tener una formación adecuada y una asistencia continua. Se debe presionar también para lograr la equiparación de salarios y ventajas sociales.

La meta a alcanzar es que, después de una etapa de adaptación y con la ayuda de los compañeros de trabajo, se pase a que el empleado discapacitado apenas precise alguna ayuda externa y pueda responder a las instrucciones del supervisor. Irá desarrollando entonces autonomía y una menor necesidad de apoyo.

Es evidente que, si se lograran esos objetivos, no sólo se beneficiarían los discapacitados sino el conjunto de la sociedad pues, si bien al principio los costos de estos programas son elevados, luego de un tiempo se transforman en rentables.

Por regla general, en los países donde se han aplicado, los programas de empleo asistido están gestionados por un organismo nacional, una ONG (Organización no Gubernamental) o un programa privado asociado a una universidad. En los EE.UU. se financian con fondos de impuestos federales, estatales y locales.

La opción del empleo asistido se presenta como superadora de otras modalidades, como el empleo protegido (en un medio laboral donde sólo trabajan discapacitados y generalmente la retribución es inferior al salario mínimo) o el empleo transitorio en los centros de formación laboral especiales para discapacitados.

EVALUACIÓN

Como actividad de evaluación para el módulo para alumnos, usted podría proponerles que elijan una temática de las tratadas y lleven artículos periodísticos para discutir en un encuentro presencial.

Si tuvieran dificultad para conseguir los artículos, éstos podrían ser aportados por usted.

BIBLIOGRAFÍA

Bianco, Augusto, **Pequeña historia del trabajo**, Buenos Aires, Contrapunto, 1988.

Fourastié, Jean, **¿Por qué trabajamos?**, Buenos Aires, EUDEBA. Colección Lectores de EUDEBA N°6, 1961.

Havel, J.E., **La condición de la mujer**, Buenos Aires, EUDEBA. Colección Lectores de EUDEBA, 1965.

Relatorio del Foro Educativo Federal, **Estrategias para la igualdad de oportunidades de la mujer**, Ministerio de Cultura y Educación. Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer. Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa, Buenos Aires, 1992.

MÓDULO 5



ÍNDICE

Introducción	121
Contenidos y actividades	124
El mercado de trabajo	125
Características del demandante de empleo	126
La búsqueda de trabajo	131
Consideraciones sobre el desarrollo de las actividades y la evaluación	137
Bibliografía	139

INTRODUCCIÓN

El propósito del Módulo 5 es brindar a los alumnos un marco de orientación sobre algunas de las siguientes situaciones: desear encontrar trabajo¹ y desconocer los mecanismos que permiten encontrarlo, estar en situación de desempleo prolongado, o estar activo laboralmente pero necesitar adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de trabajo para garantizar su permanencia en el mismo.

Poner el acento en el demandante de empleo, en sus saberes y fortalezas, y en los obstáculos que encuentra, es el objetivo medular de este módulo. Aprender a buscar empleo es también aprender a organizar y significar experiencias, diseñar e implementar acciones, y llegar a cumplir con lo planeado.

El mercado de trabajo en la Argentina muestra una clara situación de deterioro, registrada no sólo en la evolución de las tasas de desocupación y subocupación sino expresada, además, en otros indicadores significativos que han generado preocupación entre los diversos sectores de la sociedad.

De esta manera, el problema del desempleo se ve acompañado por una serie de fenómenos propios de los cambios en el mundo del trabajo:

- Se produce una constante incorporación al mercado laboral de personas que tradicionalmente no trabajaban, como jóvenes y mujeres.
- Las tendencias demográficas revelan que desde ahora hasta el año 2025 el crecimiento de la población en edad laboral será superior al incremento de la población general.
- Es difícil que el crecimiento de los puestos de trabajo sea mayor que el aumento de la fuerza laboral. En la Argentina el crecimiento de la cantidad de personas que buscan incorporarse a la población económicamente activa es del orden del 2% anual, según estudios privados.
- Los procesos de racionalización y ajuste se producen tanto en el sector público como en el privado.
- La naturaleza del empleo ha cambiado a partir del crecimiento del sector servicios y la caída de la ocupación en la agricultura y la industria.
- Los cambios en el proceso productivo se originan en función de la incorporación de tecnología y de criterios de polifuncionalidad que implican gran capacidad de adaptación de los trabajadores.

¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que empleo y trabajo son conceptos diferentes. El primero se refiere a la ocupación remunerada que el hombre y la mujer desempeñan mientras que el segundo es mucho más amplio y contempla aquellas actividades en las que las personas se integran a la sociedad y se relacionan con sus pares (por ejemplo: trabajo solidario, comunitario, doméstico, etc. Estas formas de trabajo fueron desarrolladas en el Módulo 4 para alumnos). No obstante estas diferencias, empleo y trabajo son valores que colaboran con la autoestima y la dignidad, y promueven la importancia del mundo laboral. Son utilizados en nuestra vida cotidiana como conceptos similares. Por tal motivo y a pesar de sus diferencias, en los módulos se respeta el criterio generalizado.

El concepto de que el fenómeno es natural llevaría a considerar que el desempleo es un hecho inherente al progreso económico y tecnológico, un precio que habría que pagar ante el avance científico y el desarrollo económico, una consecuencia inevitable del crecimiento demográfico, o una “catástrofe epidemiológica” internacional (tal como la definió la Organización Mundial para la Salud en 1986) que, inevitablemente, tendremos que afrontar por el solo hecho de pertenecer al Planeta.

En este contexto, empleadores y demandantes se encuentran, entonces, inmersos en un juego de oferta y demanda donde se intenta captar a los más calificados.

El concepto de calificación que se trabaja aquí estará de acuerdo con la situación descrita anteriormente, caracterizada por una elevada complejidad y por escenarios flexibles en un entorno económico dinámico y competitivo, en el cual el capital humano debe ser considerado como un recurso estratégico y desarrollado para afrontar las nuevas funciones de movilidad, cooperación e intercambio que exigen las nuevas prácticas organizativas y la necesidad creciente de calificaciones polivalentes o cruzadas.

El cambio tecnológico y los rumbos vertiginosos de la economía van a ejercer un enorme impacto sobre las calificaciones de la población activa. En términos generales, va a existir una mayor necesidad de competencia técnica, social y organizativa, dado que cualquier persona tendrá que ser capaz de actuar como gestor y miembro de un equipo.

Para dar respuesta al conjunto de retos que tendremos que enfrentar en el futuro, se prevé que estas nuevas y más amplias calificaciones serán las siguientes:

- Habilidades o actitudes sociales (especialmente, capacidad de cooperación y trabajo en equipo).
- Habilidades de comunicación incluyendo presentación, expresión y conocimientos lingüísticos.
- Creatividad, flexibilidad y autonomía.
- Capacidad de resolución de problemas y de síntesis.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad de procesar información.
- Comprensión de la organización empresarial.
- Interés por la calidad y el cliente o usuario.

Este conjunto de características no puede ser adquirido mediante el mero incremento de información continua a lo largo de la vida laboral, sino que requiere una educación inicial amplia y equilibrada.

Los futuros patrones de empleo precisarán de personas con habilidades múltiples y multidisciplinarias, con capacidad de trabajar en equipo y de gestionar proyectos.

La calidad de los recursos humanos va a condicionar, por consiguiente, el objetivo de una mayor competitividad y de facilitar la adaptación al cambio estructural y tecnológico.

Por lo tanto, para conseguir dichos objetivos, serán necesarias dos actitudes relevantes. Por una parte, otorgar prioridad al esfuerzo en materia de educación y formación profesional a través de la renovación de la oferta y el aumento de la calidad del sistema educativo, y la adecuación real a las necesidades manifestadas por el sistema productivo. Y por otra, el sistema productivo deberá invertir en su propio capital humano a fin de alcanzar estándares de competitividad, fundamentalmente en términos de calidad de sus productos y servicios en los mercados. Al mismo tiempo, deberá desarrollar un aprovechamiento de las funciones formativas en la empresa, anticipándose a las necesidades previsibles futuras.

El circuito de la búsqueda de trabajo es un proceso de incertidumbre y preocupación, en el cual es fundamental que el demandante reflexione para reconocer sus propias aptitudes, intereses, capacidades y posibilidades, y se prepare con técnicas acordes con las metas deseadas.

El demandante de empleo necesitará conocer adecuadamente las estrategias de búsqueda y el mercado, saber cómo llegar a este último y cuáles son las fuentes de información y reclutamiento.

Además, es conveniente que tenga en cuenta cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción personal y conozca las formas de vinculación laboral legalmente aprobadas. (Todos estos aspectos están tratados en el módulo para alumnos.)

También es importante incluir en el análisis la figura del empleador, pues él definirá el perfil de un determinado puesto de trabajo y empleará las técnicas de selección (entrevistas, evaluaciones psicofísicas y técnicas, etc.) que considere más adecuadas y para las cuales contará con personal especializado para desarrollar esas tareas. El empleador será sin duda el que tenga más protagonismo en la definición de los términos del contrato.

Esto no quiere decir que el futuro trabajador no pueda negociar o exigir sus derechos, pero por lo general, y sobre todo en algunos oficios de bajos requerimientos de calificación, sus posibilidades en la transacción son limitadas.

Queda claro que con la lectura y el estudio de un módulo de estas características no se pretende resolver el problema del desempleo, pero sí se puede proponer estrategias que favorezcan la inserción de las personas que se encuentran sin trabajo.

Una de las críticas que suele hacerse al sistema educativo cuestiona su actual desvinculación de las demandas del mercado de trabajo. Por ejemplo, en la

mayoría de las escuelas técnicas se sigue capacitando a los alumnos en oficios que ya no existen o que no tienen futuro. Otras voces, sin embargo, plantean una idea opuesta: las consecuencias más importantes de la crisis educativa es el creciente ajuste de la educación a las características que muestra la demanda de empleo. Dicho de otro modo, esta idea enuncia que el estancamiento económico de los últimos años significó el aumento de la desocupación y que el empleo sea más precario. Frente a este proceso, el sistema educativo tendió a formar una mano de obra acorde con los niveles de exclusión y precarización del mercado de trabajo. Más allá de polémicas y diagnósticos (necesarios por cierto) sobre la imprescindible articulación entre la educación y el trabajo, hay una tarea que se torna urgente: el desarrollo de las competencias que deben poseer los trabajadores para participar en las transformaciones tecnológicas y en los nuevos procesos productivos.

Al hablar de orientación y búsqueda de empleo, se deben tener en cuenta todos los cambios que afectaron y afectan el mercado de trabajo.

Como se expresó, la interrelación entre educación y empleo cobra cada día más importancia. Para que esta interrelación sea más concreta y favorezca la incorporación del individuo al trabajo, es necesario que éste domine ciertas habilidades y conozca el medio en el que tiene que desenvolverse. Es decir, que adquiera estas habilidades a través de la capacitación y conozca además las tendencias y los cambios que se producen en el mercado laboral.

Los objetivos del Módulo 5 tienden a que el adulto:

- ◆ ***Adquiera información sobre la situación del mercado de trabajo, ofertas de capacitación en relación con la demanda de trabajo local y acciones para el autoempleo.***
- ◆ ***Sistematice acciones de búsqueda de empleo que aumenten las posibilidades de inserción.***
- ◆ ***Valore la actualización y la formación continua como requisitos esenciales para permanecer en el puesto de trabajo.***
- ◆ ***Adopte una actitud dinámica frente a la búsqueda de empleo.***

CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

Los contenidos del módulo se organizan en torno a los siguientes temas:

- ◆ ***Análisis del mercado laboral:***
 - Cuadro de situación. Diagnóstico.
 - La problemática del desempleo.
 - Búsqueda activa.
 - Búsqueda pasiva.
 - Estrategia básica de un demandante de empleo.

◆ ***Técnicas de búsqueda de empleo:***

Canales de búsqueda:

Avisos en diarios

Oficinas públicas de empleo

Bolsas de trabajo

Agencias privadas de empleo

Los amigos y los conocidos como red solidaria y facilitadora

Presentación directa en empresas

◆ ***Instrumentos de presentación:***

Carta de presentación

Currículum vitae

◆ ***Entrevista laboral***

◆ ***Estrategias ante la desocupación:***

Inscripción en oficinas de empleo

Educación para el trabajo

Modalidades de contratación promovidas

Protección del desempleo

Creación de la propia empresa (tratado en el Módulo 3 para alumnos).

Sería ingenuo postular que el desarrollo de estos saberes garantiza la inmediata incorporación de las personas al mercado de trabajo.

El propósito de trabajar estos temas es aumentar la información necesaria para acceder al mercado de trabajo, un aporte para que todos sean potencialmente empleables.

El mercado de trabajo

Por mercado de trabajo se entiende un ámbito de intercambio, de compra y venta de productos y servicios. Pero, en relación directa con los contenidos de este módulo, también conviene recordar que el producto o servicio de intercambio es el trabajo de las personas (seres humanos con realidades personales y circunstanciales que los hacen únicos e irrepetibles).

En cualquier contexto, los intercambios laborales se desarrollan hoy con características particulares. En la actualidad, no se requiere sólo el desempeño de una ocupación con sus funciones y tareas históricamente determinadas, sino que los puestos de trabajo incorporan destrezas y conocimientos más específicos de otras ocupaciones. Para ilustrar lo dicho no habría más que revisar las características y requerimientos de un buen número de ofertas de puestos de trabajo que se registran diariamente. Por ejemplo, el sector comercial actual desea que sus dependientes, además de conocimientos del producto a vender y de técnicas de venta, posean conocimientos y destrezas de atención personalizada al cliente, criterios de organización y cooperación interna, evaluación del rendimiento según objetivos, resultados, etc.

Esto habla de que una de las claves de acceso al mercado laboral es abandonar

la lógica transmitida por muchos años: “el trabajo es para siempre y sólo basta con conocer la tarea requerida”.

Actualmente, el ingreso y la permanencia en el trabajo están fuertemente determinados por la capacidad que tengan las personas de transferir las habilidades, destrezas y conocimientos adquiridos en los períodos de formación laboral o en el desempeño de su ocupación a otras ocupaciones o puestos de trabajo.

Desde esta perspectiva se entraría en un proceso donde lo fundamental no sería la descripción y clasificación de la ocupación, sino la evaluación de necesidades y competencias que requieren los puestos de trabajo y la posibilidad de ser satisfechos desde los conocimientos y destrezas de varias ocupaciones.

“Soy carpintero y busco trabajo de carpintero” es una fórmula que será sustituida. Dicho de otro modo, el carpintero que conociendo su oficio se limita a ofrecer sólo sus servicios de carpintería vería limitado su mercado y el interés de sus potenciales clientes. Es decir, sólo será convocado porque hace trabajos de carpintería.

En cambio, si conociendo la realidad del lugar donde trabaja, sus demandas y posibilidades, el carpintero ofrece otros servicios integrales (reciclado de muebles, lustrado y mantenimiento, ebanistería, etc.), el universo de clientes se amplía y, a su vez, él potenciará su imaginación para seguir actuando con la rapidez que la realidad le exige.

Resulta casi seguro que hallar puntos de encuentro entre ocupaciones distintas (si se evalúan y conectan los requerimientos que necesitan los puestos de trabajo) permitiría una mayor polivalencia en el mercado de trabajo y abriría un interesante abanico de posibilidades de inserción laboral, ya que no se buscaría trabajo en una ocupación, sino en un grupo de ocupaciones, lo que permitiría desplegar conocimientos y experiencias.

Se trata entonces de pensar: “He adquirido determinadas destrezas, habilidades, conocimientos y experiencias, y, por lo tanto, puedo emplearme en puestos de trabajo cuyo desempeño los requiera”.

Este planteamiento es un camino que merece la pena ser recorrido y estudiado porque, tal vez, podrá ser una clave del mañana.

Características del demandante de empleo

Los problemas de la desocupación han sido abordados desde ópticas muy diferentes (económicas, sociológicas, estadísticas, sociales, etc.), pero pocos estudios se han realizado desde una perspectiva integradora del sujeto que vive en una situación de desempleo prolongado. En esa dirección se podrían agrupar los factores determinantes de la obtención de empleo en dos tipos:

Externos: son factores socioeconómicos propios de los mecanismos de regulación de los mercados de trabajo. Su modificación no depende del deseo de las personas sino de acciones colectivas o hechos sociales (reclamos, sindicalismo, elecciones, etc.).

Internos son factores personales que dependen del sujeto e influyen en la obtención de empleo.

En muchos casos, los factores personales están influenciados por los socioeconómicos. Los sujetos pertenecientes a los grupos de población más desfavorecidos en lo socioeconómico tienen más inconvenientes para su desarrollo personal. El entorno los envuelve de tal forma que condiciona su acceso a la información en general y a la capacitación en particular.

Sin lugar a dudas, el nivel y el tipo de formación condicionan el posible camino de la búsqueda. Este se amplía si se posee una adecuada capacitación y se reduce cuando la calificación es menor. Es conveniente, por lo tanto, hablar de mercados de trabajo y no de mercado de trabajo, ya que no todos los demandantes de empleo tienen acceso a los mismos puestos de trabajo, y muchas veces el criterio formativo establece los límites. Cuando en un mercado laboral la demanda es superior a la oferta, ante condiciones de igualdad en el aspecto formativo, los factores personales de tipo psicológico condicionan la motivación para la búsqueda, el tiempo de búsqueda y las técnicas utilizadas en ella.

Muchas veces, el tiempo que transcurre desde el último empleo se convierte en una antesala de espera que, en muchos casos, en lugar de ser un período de tránsito pasa a ser un estado de incertidumbre y dolor. El tiempo de espera debe dejar de ser un tiempo vacío para pasar a ser un período de búsqueda conscientemente planificado hacia a un objetivo concreto: la inserción o reinserción laboral.

Acorde con la mayor o menor conciencia que se tenga de dicho período de tránsito y de la planificación que se realice del mismo, se pueden diferenciar o distinguir dos tipos de demandantes de empleo:

- *Demandantes de empleo activos*: utilizan conscientemente el período de tránsito y aprovechan el tiempo para la búsqueda planificada o la formación para el empleo.
- *Demandantes de empleo pasivos*: no emplean de manera racional o consciente el período de tránsito; no realizan acciones encaminadas a la inserción laboral o las hacen inadecuadamente, de tal manera que corren el peligro de que la situación se vuelva crónica.

Ambos grupos (activos y pasivos) no forman sistemas cerrados, sino dinámicos y abiertos. Durante los períodos de búsqueda, algunos demandantes de empleo pierden las expectativas de conseguir su objetivo y pasan a ser demandantes pasivos.

La diferencia entre los dos grupos está marcada por aprendizajes diferentes. En el demandante de empleo existe casi siempre un importante componente de aprendizaje experiencial, que incluye las vivencias frente a las vicisitudes y alternativas del mercado de trabajo, y el tipo de respuestas que se implementan para facilitar el ingreso al mismo.

Está muy difundido popularmente que los comportamientos humanos se explican como reacciones a acontecimientos externos. Desde esta visión, el

demandante de empleo nada puede hacer para mejorar su situación; en todo caso, es una víctima del entorno socioeconómico.

En realidad, la explicación no es tan sencilla. Por ejemplo, cuando un demandante de empleo, tras un determinado periodo de búsqueda infructuosa (más o menos activa), llega a la conclusión de que tal búsqueda ya no tiene sentido, es probable que comience a evitar la situación de búsqueda, espaciando cada vez más los intentos, hasta llegar a un momento en que paraliza sus acciones encaminadas a encontrar un puesto de trabajo. Es en ese momento cuando las experiencias de fracaso provocan una pérdida progresiva de las expectativas, con la consiguiente reducción de la motivación para la búsqueda y del tiempo dedicado a la misma, y el descuido de las técnicas empleadas por considerarlas inútiles, estériles o inservibles.

Al final de este proceso sólo queda la percepción de fracaso e impotencia, además de una conducta fuertemente enraizada: “nada puedo hacer para conseguir trabajo”, “ya he hecho lo imposible”, “mejor es quedarse en casa y ver qué pasa”.

El demandante de empleo comienza a considerar la situación como incontrolable y la atribuye única y exclusivamente a factores externos; cae en una actitud fatalista y llega a perder el control sobre la realidad en la que vive. Aquí se ve mucho más claramente cómo el individuo comienza a programar sus pensamientos, a aislarse del contexto y, por lo tanto, a anular la posibilidad de una búsqueda organizada.

Los pensamientos derrotistas a los que se alude se caracterizan porque:

- Son breves, concisos, categóricos y reiterativos (“No hay trabajo”).
- Son totalizadores y excluyentes por irracionales que parezcan (“Nadie encuentra trabajo”).
- Son instantáneos, activados por situaciones muy variadas que se interpretan como frustrantes (“Para qué buscar si ni yo ni nadie consigue”).
- Tienden a ser dramáticos (“Si no consigo pronto, no sé que va a ser de mí”).
- Son negativos y ansiógenos (“No hay nada que hacer”).
- Son estereotipados (“Qué le voy a hacer, soy una víctima del desempleo”).

De las distintas conductas que pueden llegar a generar los demandantes de empleo en esta etapa, las más frecuentes son:

- *Generalización*: se extrae una conclusión a partir de un solo hecho. Ante las primeras experiencias negativas de búsqueda se deduce la imposibilidad de lograr el objetivo y se reduce o paraliza la misma.
- *Personalización*: el demandante atribuye su situación a una cuestión de mala suerte personal.

-
- *Total externalización de la responsabilidad:* el sujeto considera que nada depende de él. Toda la culpa la tiene la situación económica o la mala gestión de los gobernantes. No asume su parte de responsabilidad en la situación que vive.
 - *Profecía autocumplida:* todo se resume en el latiguillo “esto no es justo”. No es difícil encontrarse con esta tipología en sujetos que acuden a procesos de selección de personal por estar en desacuerdo con los métodos de selección; por ello no aceptan las “reglas del juego” y no se adaptan a la situación (entrevista, evaluaciones psicotécnicas, etc.), razón por la cual pueden ser rechazados. Constantemente intentan comprobar que sus hipótesis sobre la imposibilidad de encontrar empleo son correctas. Se presentan a empleos con expectativas de rechazo y fracaso, lo que refuerza aún más sus creencias.
 - *El culto de los sentimientos:* lo que siente el demandante lo interpreta como verdadero. Si se siente fracasado en la búsqueda, llega a interiorizar la percepción de inutilidad como persona.

Estas conductas no suelen darse en estado puro, sino combinadas entre sí, y no llegan a crear una patología, pero sí un dispositivo estructurado para rechazar y evitar la búsqueda de trabajo.

Es obvio que resulta necesario evitar la formación de estas conductas, y ello tal vez sólo sea posible incrementando la búsqueda organizada de empleo.

Este concepto es fundamental para reflexionar y evaluarlo con los adultos; es decir, plantear la conveniencia de tender hacia la “profesionalización del período de tránsito”, lo que conduciría a reducir el costo personal de la búsqueda. El concepto de profesionalización plantea a los demandantes de empleo la necesidad urgente de realizar un detallado autoanálisis en el inicio del período de tránsito, lo que significa conocer cuáles son sus posibilidades reales de inserción laboral.

Todas las acciones encaminadas a ayudar al sujeto a realizar el autoanálisis y a aportarle instrumentos para la búsqueda, en algunos casos, y para la formación, en otros, deben ser potenciadas con el fin de lograr la competencia necesaria para integrarse en un mercado de trabajo cada vez más competitivo. Y la competencia viene acompañada por la capacidad para evaluar las posibilidades de inserción, el conocimiento de la situación de los mercados de trabajo en los que se intenta la inserción, y por el dominio de técnicas de búsqueda de empleo que aceleren su obtención.

Estrategia básica para un demandante de empleo

A continuación se plantea una secuencia de tareas necesarias que deben desarrollar aquellas personas que hoy se preguntan cómo conseguir empleo. Esta secuencia es sumamente compleja pero, a su vez, vital. Ayuda a abandonar la pasividad y aporta elementos para identificar y definir una estrategia propia ante la desocupación.

En primer lugar, consiste en dejar de lado la creencia de que ya todo está perdido y, en segundo lugar, en estimular la propia evaluación, la reflexión sobre

los puntos débiles y los aciertos personales, una actitud positiva y la perseverancia en la búsqueda. Pero, por sobre todas las cosas, brinda información y herramientas que ayudarán en la búsqueda de empleo.

¿Cómo empezar?

La persona que busca empleo necesitará, antes que nada, comenzar a reflexionar sobre su situación actual. Este punto de partida la conducirá a realizar un balance entre las posibilidades de ocupación y la disposición para el trabajo (usted podrá remitirse a las actividades N°2, N°3, N°5 y N°6 propuestas en el Módulo 5 para alumnos).

En un principio podemos identificar dos tipos de características que son tomadas en cuenta para aumentar las posibilidades de ocupación:

Características propias:

- Experiencia laboral previa.
- Formación: nivel educativo formal y no formal. Si bien es necesario recordar que el adulto está terminando su educación primaria, se procura ofrecer contenidos vinculados con el mundo del trabajo y, específicamente en este módulo, estrategias de búsqueda de empleo.
- Las habilidades y destrezas.

Características externas:

- Ofertas del mercado de trabajo.
- Otros aspectos que deben considerarse en la búsqueda de empleo son: tiempo disponible, lugar de residencia, modalidad de trabajo buscado (media jornada o jornada completa, por cuenta propia o asalariado), pretensiones económicas, expectativas sobre otros beneficios no remunerativos (guardería, comedor, obra social, etc.). Muchas veces las personas que buscan empleo no toman en cuenta estos aspectos por el mismo afán de encontrarlo. Indican un conjunto de condicionantes propios o del grupo familiar, e inciden o modifican las posibilidades de ocupación.

El perfil laboral, los requerimientos del mercado de trabajo y la disposición son las características que definen las posibilidades ocupacionales.

Reflexionar con los adultos sobre los aspectos fundamentales en la búsqueda de empleo implica identificar y responder a interrogantes que, según las experiencias compartidas, indiquen su importancia. Se enuncian algunas preguntas que permiten orientar el proceso de búsqueda de empleo.

*Conocimientos y destrezas*²

- ¿Conoce las ofertas de trabajo de su ocupación y sus características (salario, horario, tipo de contrato, etc.)?
- ¿Conoce los tipos de contrato que lo pueden beneficiar?
- ¿Conoce su calificación laboral?
- ¿Cuando busca trabajo, tiene en cuenta su formación y experiencia para que le concedan el puesto?
- ¿Tiene preparado su currículum?
- ¿Tiene una estrategia o un plan para buscar empleo?
- ¿Qué vías utiliza?
- ¿Sabe cómo comportarse en una entrevista de selección?
- ¿Tiene cierta práctica para responder pruebas de selección?

Actitudes

- ¿Si aún no ha encontrado empleo, es porque no se dedica lo suficiente?
- ¿Está desanimado porque cree que no va a encontrar trabajo?
- ¿Piensa que ya ha dedicado tiempo suficiente a buscar trabajo y ahora sólo le queda esperar que lo llamen? ¿Por qué?
- ¿Encontrar trabajo depende más de su interés que de la suerte? ¿Por qué?
- ¿No sabe cómo salir del desempleo?
- ¿Está preocupado porque cree que no va a encontrar trabajo?

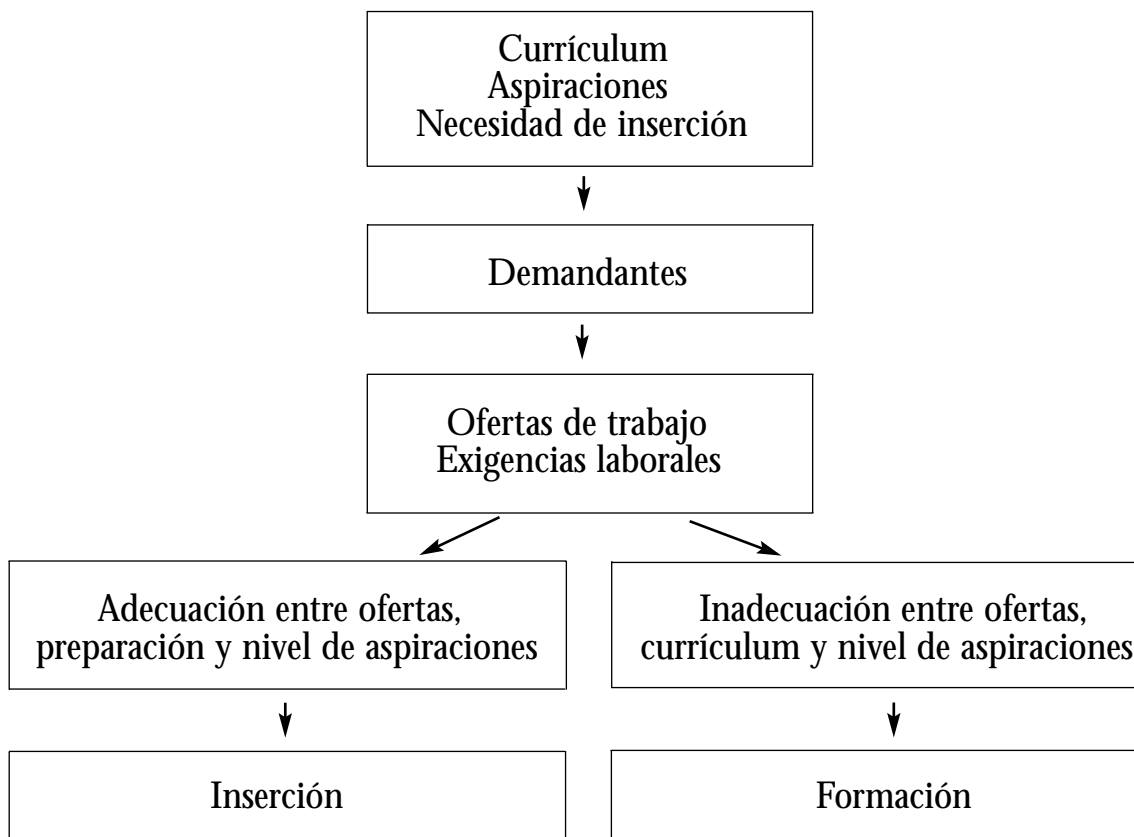
La búsqueda de trabajo

Luego de analizar y responder algunos de los interrogantes, el alumno tendrá determinados datos. Habrá realizado un diagnóstico de su situación. Sabrá cuál es su punto de partida.

Ahora se trata de ir definiendo en esta etapa una estrategia, saber qué hacer, qué caminos recorrer, cómo y en qué tiempos.

El cuadro de la siguiente página nos indica los pasos a seguir por el demandante de empleo para que pueda decidir qué es lo que le conviene en este proceso: buscar trabajo de inmediato o realizar antes un curso de formación, u otras alternativas que combinen las urgencias cotidianas con el camino elegido.

² En realidad, el conjunto de conocimientos y destrezas al que aludimos es atravesado por todas las actividades propuestas en el módulo para alumnos. Usted las ordenará y utilizará en relación con las demandas y necesidades contextuales.



Se considera el currículum del posible demandante, es decir, nivel de formación y experiencia laboral. Estos son los datos objetivos que se valoran en relación con las ofertas de trabajo. Dicha valoración indica hasta qué punto el demandante de empleo puede encontrar trabajo, pero en la práctica inciden otros factores complementarios.

A nadie escapa que la edad es un elemento condicionante. Los muy jóvenes no consiguen trabajo porque, se dice, no tienen la experiencia suficiente, y la franja que va de los cuarenta a los cincuenta años, siempre según las opiniones generalizadas, es vista como no poseedora del empuje y la vitalidad que el mundo de hoy demanda. Aun reconociendo los prejuicios que emanan de estas caracterizaciones, son datos tomados de la realidad cotidiana.

La edad es, entonces, una variable que no se puede obviar: ya sea como condición para ingresar a cualquier empleo, como requisito de un puesto de trabajo en particular, o como factor que potencia o disminuye la necesidad de capacitación, estará siempre presente. El demandante de empleo tendrá tal vez mayores posibilidades si se prepara para convertir las desventajas (de la edad) en ventajas para la inserción. Como factores manifiestos de discriminación laboral, la edad y el sexo son temas tratados en el Módulo 4.

También el nivel de aspiraciones de la persona que busca empleo indica la categoría del puesto de trabajo al que desea acceder y también señala si está dispuesta o no a aumentar su formación para conseguir dicho puesto. Sin embargo, dichas aspiraciones pueden estar subordinadas a la necesidad de una

rápida inserción debido a razones económicas y/o de responsabilidad familiar y personal.

La valoración entre ofertas de trabajo, exigencias laborales y características propias del demandante (ver cuadro anterior) constituye la base para decidir si conviene iniciar el proceso de inserción directa, o bien posterior a la formación ocupacional. Del análisis de estos factores surgen a grandes rasgos distintas opciones posibles:

a) Inserción directa: esta decisión es el resultado de constatar que el nivel de formación y experiencias laborales es adecuado a las ofertas del mercado laboral, o cuando el nivel de aspiraciones se ajusta a las ofertas de los puestos de trabajo.

b) Formación previa a la inserción: se prioriza la formación cuando la capacitación y la experiencia laboral son inadecuadas ante las ofertas de trabajo; el nivel de aspiraciones supera a la formación del sujeto y a sus experiencias laborales personales. Finalmente, en los casos en que la necesidad de inserción no es inmediata, el sujeto podrá prescindir, temporalmente, de las ventajas económicas y sociales de la ocupación de un puesto durante el tiempo de la formación.

La inadecuación entre currículum, exigencias, ofertas laborales y aspiraciones no necesariamente obliga a la formación. El demandante de empleo puede optar por un puesto de trabajo menos calificado y reducir así el nivel de aspiraciones. Este proceso tiene, sin embargo, un límite, especialmente cuando las ofertas para el puesto de trabajo y sus exigencias exceden al currículum ofertado por el demandante de empleo. Este sería, en parte, el caso de los desempleados de larga duración y de los adultos analfabetos funcionales: éstos no necesariamente estarían condenados a la desocupación, pero difícilmente superarían al grupo de los desempleados intermitentes³ que sobreviven con intervalos de contratos temporales, o con el beneficio de programas de emergencia de empleo.

Cuando el demandante del caso anterior (inadecuación entre currículum y ofertas) no está dispuesto a reducir el nivel de aspiraciones ni quiere iniciar un proceso de formación, sólo le queda el recurso de compensar dicha deficiencia con la dedicación a la búsqueda de empleo. La experiencia tiende normalmente a demostrar que en esta situación no podrá acceder a un puesto de trabajo permanente.

La inadecuación entre currículum, ofertas y exigencias del mercado puede compensarse, en parte, con pocas previsiones de estabilidad laboral. En los casos en que la capacidad de reciclaje es considerable, el trabajador en situación de contrato temporal podría reciclarse con la práctica de la ocupación.

³ El ejemplo característico tal vez sea el trabajador eventual, aquel que sólo consigue empleo fugazmente y cuyo bajo nivel de capacitación le impide mantenerse en el mercado laboral.

Lógicamente, el camino más corto es el de la inserción. Este juicio de valor hay que enmarcarlo en una visión preventiva de las consecuencias a largo plazo, puesto que el trabajador probablemente tendrá que reciclarse y evolucionar al ritmo de los cambios del mercado laboral y sus repercusiones en su actual puesto de trabajo.

También resulta factible que la adquisición de las estrategias de inserción laboral le permitan encontrar un empleo, aunque difícilmente podrá mantenerse en él.

c) Aproximación a un modelo de inserción laboral.

La inserción laboral depende, básicamente, de tres factores:

- del demandante de empleo;
- de las ofertas y demandas del mercado laboral;
- de las destrezas y los procesos relacionados con la inserción.

La interrelación de estos tres componentes puede concretarse en la siguiente síntesis:

Demandante
Currículum
Capacidad de aprendizaje
Actitudes de inserción
Disponibilidad laboral
Autoestima como trabajador
Madurez ocupacional
Disponibilidad para la formación

Análisis permanente del mercado de trabajo
Búsqueda de trabajo
Ofertas de trabajo
Calificación
Exigencias del mercado de trabajo
Ocupación

Destrezas y procesos relacionados con la inserción

Las ofertas del mercado de trabajo

El demandante de empleo: los factores relacionados con la posibilidad de inserción del demandante de empleo pueden describirse de esta manera: la evaluación del currículum (experiencias laborales y formación) en relación con las ofertas de trabajo indica la primera aproximación a la ocupación. En los casos de predominio de ofertas de trabajo sobre las demandas, se prevé que con un mínimo de destrezas de inserción el demandante podría encontrar empleo.

La capacidad de aprendizaje permite constatar cómo el futuro trabajador podrá superar las pruebas de selección en el tiempo de prueba y detectar en el fu-

turo puesto de trabajo, si fuera necesario, los logros en los cursos de capacitación o formación ocupacional tanto en los aspectos teóricos como prácticos.

Las actitudes de inserción son también un corrector que puede modificar ostensiblemente la capacidad de búsqueda de trabajo. Dichas actitudes de inserción no son otra cosa que los impulsos, tendencias, sentimientos, aspiraciones, preferencias y rasgos de personalidad normalmente adquiridos que conforman las principales competencias de inserción laboral.

La autoestima de una persona como trabajador permite ofrecer la imagen de alguien seguro, confiado, responsable, motivado y emprendedor.

Muchas soluciones son enunciadas en términos de leyes y de decretos, de eslóganes que dicen “hay que”, “debemos” y “he aquí cinco recetas para”. Estas palabras, supuestamente sagradas, se desmoronan ante las pruebas de la realidad: sólo son válidos los instrumentos de búsqueda que acompañan al demandante, y no el mandato que no lo tiene en cuenta y le “organiza” conductas que evitan la reflexión y el intercambio de ideas. La mejora de estos factores seguramente creará personas que se esfuercen en buscar trabajo y presenten, a su vez, una imagen positiva en los procesos de selección, básicamente, en las entrevistas.

La disponibilidad laboral está relacionada con la aceptación de ocupaciones no idénticas al currículum y a sus experiencias laborales, horarios, salarios y otras posibles desventajas del puesto ofertado.

La madurez ocupacional incluye el conocimiento real del puesto al que se aspira con sus pro y sus contra. En especial se considera el interés por renovarse, mantener el puesto de trabajo y adaptarse a los cambios laborales.

Ofertas y demandas del mercado laboral: el mercado de trabajo comporta un movimiento de puestos y de exigencias ocupacionales cuya cobertura depende del número de demandantes de empleo y de su calificación laboral. La evaluación continua de ese flujo de ofertas y demandas, denominada “observatorio permanente del mercado de trabajo”, permite cierta predicción, en general y por zonas, de cuáles son las ocupaciones que muestran un índice más elevado de demanda.

La evaluación de las exigencias de las ofertas de trabajo la realiza la misma empresa cuando presenta la oferta de puestos de trabajo al analizar el currículum, la capacidad de aprendizaje y las actitudes de inserción anteriormente mencionadas.

Las destrezas para la búsqueda de empleo: las principales destrezas de inserción incluyen conocimientos previos sobre cómo utilizar las Oficinas o Servicios Públicos de Empleo u otras entidades similares, tipos de contratos vigentes, conocimiento real del nivel ocupacional propio, etc. Las principales destrezas que emergen de dichos conocimientos se centran en la confección del currículum, la planificación de las estrategias de búsqueda de empleo, el saber comportarse en una entrevista y en la prueba de selección.

El resultado de la aplicación de las destrezas previas a la ocupación revierte en una serie de comportamientos aproximativos a la misma tales como: número de currículum enviados, contactos con amigos, familiares y conocidos, visitas a empresas, entrevistas pendientes, etc. Estas actividades indican hasta qué punto el demandante de empleo practica las destrezas de inserción y la probabilidad de ocuparse en relación con el currículum y las ofertas del mercado laboral.

El proceso de selección es el más inmediato al de la ocupación de un puesto de trabajo. Este es el producto final en la búsqueda de trabajo y dentro del modelo de interacción sujeto-mercado de trabajo.

CONSIDERACIONES SOBRE EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y LA EVALUACIÓN

- Trabajar con las numerosas actividades propuestas en el módulo para alumnos y adaptarlas a la realidad de los destinatarios.
- Trabajar con artículos periodísticos locales que reflejen distintas actividades productivas y comerciales; conflictos y condiciones de trabajo; oferta y demanda laboral. Estudiar los tipos de avisos clasificados en los que se pueda conocer qué es lo que está requiriendo el mercado de trabajo local. Descubrir la demanda no explicitada y las posibilidades de autoempleo.
- Usted procurará disminuir ansiedades que se producirán en los alumnos al enfrentarse con la temática del módulo. Para ello, y con el objeto de alejarse de cualquier tentación verbalista o discursiva, se sugiere que en los encuentros presenciales se solicite a los adultos reportajes, inversiones de rol, escenas de teatro espontáneo, etc. La instrumentación de estas técnicas tiene el objetivo de lograr una mayor vinculación con los contenidos.

BIBLIOGRAFÍA

Para análisis del mercado laboral:

Tangelson, Oscar, **Revolución Tecnológica y empleo**. Edición del Instituto Provincial de Empleo, 1993.

Para perfil del demandante de empleo:

Sardi, Roberto, **Los dolores del alma**, en Revista Partcipemos, N°2, Agosto 1990, pág.8 (Instituto Provincial del Empleo).

La autoconfianza y la búsqueda de trabajo, Revista Recurso Laboral, N°5, Junio 1993, págs. 16/17.

Sardi, Roberto, **El demandante de empleo y los dolores del alma**, entrevista del diario Hoy (La Plata). Edición del 3 de setiembre de 1994, págs. 12/13.

Para instrumentos de búsqueda:

Gaudet, Pierre Pascal, Estier, Marylene y Riera, Elizabeth, **La búsqueda de empleo**, Editorial Granica, 1994.

Buscar trabajo no es una causa perdida, nota de La Nación, 5 de junio de 1994.

Un requisito de locos...., nota de La Nación, 30 de abril de 1994.

Las entrevistas de evaluación, nota de la Revista Recurso Laboral, N°4, Mayo 1993, págs. 22/23.

MÓDULO 6



ÍNDICE

Introducción	145
Consideraciones sobre las historias y las actividades	147
Historia 1	147
Historia 2	149
Historia 3	149
Historia 4	150
Historia 5	151
Historia 6	151
Evaluación	153

INTRODUCCIÓN

El Módulo 6 para alumnos está estructurado a través de 6 historias independientes entre sí. Se presentan como breves historias de vida de personas que trabajan.

Con las historias de vida, se logra dar información en un contexto; es decir, algunos datos, algunos conceptos aparecen justificados o pueden ser entendidos desde la lógica del protagonista de la historia. Esto es así pues los preconceptos que los alumnos no tienen o la mención de trabajos que nunca realizaron aparecen en boca de un personaje con una lógica coherente y entendible; se tiene así la posibilidad de acceder a un conjunto de información más completo.

A partir de esas distintas historias de vida, se cuentan hechos diferentes y plantean las actividades. Con ellas se intenta recuperar e integrar conceptos que se fueron desarrollando en los cinco módulos anteriores. En función de ello, es conveniente recordar los fundamentos del área:

El área Formación para el Trabajo tiene el propósito general de facilitar el aprendizaje conceptual y la reflexión del alumno adulto sobre algunos aspectos del mundo del trabajo y de su situación laboral personal.

Los alumnos, en su carácter de adultos, son trabajadores que poseen una experiencia laboral que ha contribuido decisivamente a la elaboración de su conocimiento del mundo del trabajo.

En virtud de lo anterior, con los primeros cinco módulos se propuso la construcción de nuevas concepciones desde las creencias, experiencias y puntos de vista del alumno. Estos fueron tomados como válidos, para luego iniciar un proceso de crítica y rectificación conceptual.

La formación general, los contextos social: económico, jurídico y cultural del trabajo, presente en la mayoría de las ocupaciones, constituye los elementos que permiten al alumno el abordaje del Módulo 6 con el propósito de integrar los contenidos tratados en el área, y a usted, evaluar cómo se realiza esa integración.

En el Módulo 6 se intenta que el alumno opere con los conceptos en situaciones particulares. Las historias del módulo deben ser tomadas como “casos” para que el alumno pueda analizar conceptualmente una situación que en parte le es ajena. En este punto conviene aclarar que la relativización de lo ajeno se produce porque partimos de la certeza de que los alumnos están fuertemente involucrados con el mundo del trabajo. Cada historia de vida, como las que se exponen brevemente en el Módulo 6, es distinta de la propia del alumno, pero es probable que durante el análisis el adulto trabajador halle semejanzas y coincidencias, tenga intuiciones y vivencias similares.

Se recuerda que, tal como fue planteado en la Presentación del área Formación para el Trabajo para docentes, las creencias y los conocimientos que los adultos ponen en juego cotidianamente sobre cuestiones laborales tienen una validez diferente de las teorías elaboradas en el marco de las disciplinas

académicas. Lo anterior debe ser tenido en cuenta en el momento de analizar de qué modo el alumno aborda nuevas situaciones, como las que se le presentan en el Módulo 6.

Esta ida de lo vivencial a lo conceptual y la vuelta de lo conceptual a lo vivencial se aclaran con un ejemplo. En el Módulo 2 se partió de la experiencia y el conocimiento del alumno para lograr una identificación y una distinción entre negociación individual y negociación colectiva. A continuación, se desarrollan del mismo modo las nociones de contrato de trabajo y convenio colectivo.

A partir de sus recuerdos, sus conocimientos, sus prácticas gremiales, etc., se posibilita al adulto, luego de un proceso de aprendizaje, arribar a un conocimiento conceptual que le permita abstraer su propia vivencia y visualizar fenómenos laborales más generales, como leer en las crónicas periodísticas noticias laborales ajenas a él, pero con la posibilidad de analizarlas y asociarlas con los conceptos desarrollados en el área.

Teniendo en cuenta los objetivos del área Formación para el Trabajo:

- Valorizar el trabajo como actividad humana.
- Identificar aspectos relevantes para el análisis del mundo del trabajo y, en particular, de la situación laboral personal.
- Adquirir conceptos y procedimientos básicos para el análisis de la realidad laboral, regional y personal.
- Comprender y valorar la diversidad de perspectivas sobre el mundo del trabajo.
- Conocer los principios básicos de la legislación laboral vigente.
- Comprender y valorar el papel de la formación y capacitación permanentes para participar activamente en el mundo del trabajo.
- Desarrollar habilidades para diagnosticar las condiciones del contexto que permitan planificar, ejecutar y evaluar proyectos productivos.
- Comprender y analizar las condiciones laborales.
- Conocer y evaluar diversos canales y búsquedas de empleo.

Por ello, en síntesis, los objetivos del módulo 6 tienden a que el alumno:

Reflexione y actúe sobre algún aspecto de su realidad laboral

Integre los conceptos fundamentales trabajados en módulos anteriores

Valore el papel de la capacitación continua

Analice y compare diferentes situaciones laborales

Consideraciones sobre las historias y las actividades

En los párrafos anteriores se destaca una de las ideas centrales del área Formación para el Trabajo: durante su formación, a través del trabajo con los módulos, usted y los alumnos construyeron un cuerpo de conocimientos nuevos a partir, fundamentalmente, de sus conocimientos previos como personas ligadas al mundo del trabajo.

Ese conocimiento nuevo, si bien el conocimiento previo lo va a estar atravesando y condicionando permanentemente, permite analizar situaciones de trabajo ajenas, propuestas por las historias del Módulo 6, que son protagonizadas por otros trabajadores que viven sus propias realidades.

En el Módulo 6, al finalizar los relatos y actividades de cada una, se ha incluido una actividad general para facilitar la conceptualización de todas las historias. En ella, el alumno puede caracterizar las situaciones generales que se cuentan en las historias. Es decir, el trabajador protagonista, sus conocimientos, sus creencias, su entorno, etc. Cuenta para ello con la ayuda de los conocimientos desarrollados en el área Formación para el Trabajo, que permiten las visiones parciales y multidisciplinarias del mundo del trabajo y las situaciones particulares que se presentan en él.

En efecto, el trabajo como actividad social, las relaciones entre grupos sociales, los aspectos legales de las relaciones laborales, el contexto económico de la actividad laboral, el empleo, etc., son, entre otras, las temáticas que el alumno utilizará para resolver las actividades del módulo 6. Éstas le permitirán a usted evaluar el modo de transferencia que hace el alumno. Se trata de valorar cómo usa los elementos teóricos generales para la mayoría de las situaciones laborales e historias particulares, ajenas o propias.

En otras palabras, trata de reconocerse como trabajador dentro de una interrelación que excede la propia experiencia cotidiana, reconociendo que lo que sucede tiene antecedentes y orígenes, algunos cercanos y protagonizados por él, pero que pueden ser distantes tanto en tiempo como en distancia.

Reconocer esa pertenencia muestra otra idea del área Formación para el Trabajo: las interrelaciones del mundo laboral hacen que al trabajador adulto le ocurran cosas, pero, sin embargo, al mismo tiempo, él hace que ocurran cosas. Su destino no le es tan ajeno.

Historia 1

La Historia 1 es la historia de Liliana y su familia. Según la actividad para todas las historias del módulo, en la Clave de corrección se advierten como aspectos de análisis:

- Condiciones de trabajo: remuneración, transporte, higiene y seguridad. Relaciones de trabajo. Jornada de trabajo.

Con la historia de Liliana se intenta, en las actividades N°1, N°2 y N°3, que

los alumnos evalúen la repercusión de las condiciones de trabajo en el momento de la aceptación de un empleo.

Algunas condiciones de trabajo, como la distancia y los costos del transporte, la mayoría de las veces no están explícitas en el Contrato de Trabajo. Más allá de superar la primera, y muy importante, instancia de aceptar un empleo largamente buscado, la evaluación del impacto sobre la vida del trabajador merece su análisis.

En el caso de Liliana, ese impacto se puede evaluar económicamente cuando se calcula el ahorro de dinero en transporte. La ganancia de tiempo que se logra por la cercanía o facilidad de acceso al lugar de empleo también puede ser medida en su impacto económico, pero en la Historia 1 se la considera desde el punto de vista de la mejor organización de la vida familiar y las necesidades personales, que incluyen las relaciones con familiares y parientes.

Las actividades N°5, N°6, N°7 y N°8 permiten detectar la relación que existe, dentro de un sistema de remuneración, entre la remuneración de bolsillo y otros factores a veces ocultos o no debidamente considerados, como las relaciones entre el personal entre sí y con el empleador, la salud, la calidad de trabajo, etc.

Como en el caso anterior, la ubicación geográfica del lugar de trabajo, la explicitación de un sistema de remuneración no explica por sí misma el impacto que provocará sobre el desempeño cotidiano del trabajador. Los sistemas de remuneración compuestos tienen ese significado: atraen por su monto de bolsillo, pero no son tenidas en cuenta sus repercusiones, que muchas veces resultan muy costosas para el trabajador.

La actividad N°10 permite evaluar cuantitativamente la distribución de la jornada diaria de Liliana. Esta actividad puede ser potenciada si se la vincula con la actividad N°2, pues en ella se evidencia la ganancia de tiempo al trabajar cerca del hogar. Una variante de la actividad N°10 es evaluar el impacto que significa, en porcentajes, incluir 2 ó 3 horas diarias de viaje de ida al trabajo y vuelta de él.

- Tecnología, costos.

La eventual instalación de máquinas de coser controladas por computadora propone un análisis de costos a partir de un cambio de tecnología. Como se lee en la Clave de corrección correspondiente, la actividad N°9 se puede responder de distinto modo según las estrategias del empresario. Es interesante la elaboración de las hipotéticas estrategias por el alumno. De ese modo se reconoce que la expulsión de mano de obra no es consecuencia directa del cambio tecnológico, sino de cómo los empresarios pretenden reorganizar la empresa.

- Salud y trabajo.

En la actividad N°3 se efectúa un análisis similar al realizado en la actividad N°30 del Módulo 1. Se asocian tareas, riesgos y las medidas de seguridad y protección. Pero, además, las posibilidades se han ampliado, pues el alumno pue-

de, una vez que realizó la actividad N°8, incorporar como riesgos los que están vinculados al ritmo de trabajo, que es consecuencia del sistema de remuneración compuesto.

Historia 2

La Historia 2 es la de Alfredo, un desempleado.

Según la actividad general, para todas las historias del Módulo, en la Clave de corrección se advierten como aspectos de análisis:

- Desempleo. Búsqueda de empleo. Estrategias frente al desempleo. Currículum vitae.

Las actividades N°11 y N°12 están dirigidas a trabajar la planificación de la búsqueda.

Es importante que en la actividad N°12, en la carta dirigida a Alfredo, se utilicen los elementos de la actividad anterior. Es decir, de qué manera los aspectos negativos son minimizados en virtud de los aspectos positivos que se pueden ofrecer.

Con la actividad N°13, se retoma el tema del currículum vitae y los aspectos convenientes a incluir. Al analizar conveniencias, se reitera lo dicho anteriormente: lo fundamental de la búsqueda de empleo es la planificación de esa búsqueda.

- Salud y trabajo.

El desempleo de Alfredo está vinculado a un problema de salud. Esta experiencia de vida no es ajena a muchos trabajadores. Es probable que el párrafo donde se cuenta la pérdida del empleo provoque indignación y comentarios entre los alumnos. Aquí se da la posibilidad de integrar los contenidos “Trabajo y salud” del Módulo 1 con los de “Búsqueda de empleo” del Módulo 5.

Historia 3

La Historia 3 es la historia de Juan. Según la actividad general para todas las historias del módulo, en la Clave de corrección se advierten como aspectos de análisis:

- Trabajo en relación de dependencia. Organización del trabajo. Contrato de trabajo. Sindicalismo. Convenio colectivo de trabajo.

Lo esperado, con la historia de Juan, es que el alumno utilice los conceptos estudiados en el Módulo 2. Es decir, todos los elementos socio-organizativos que surgen del trabajo en relación de dependencia.

El proceso que vive Juan durante la historia recorre dos etapas formales importantes: el trabajo contratado y el efectivo como “personal de convenio”.

Ambas modalidades son legales, pero se las diferencia porque, si bien las dos están cubiertas por la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajo efectivo está amparado por un marco más específico. En efecto, eso ocurre porque el segundo caso está encuadrado en el convenio colectivo de la actividad gráfica.

Otro proceso interesante para diferenciar, y sería oportuno que lo logren realizar los alumnos a través de la actividad N°15, es el cambio de condiciones de trabajo de Juan cuando se le asigna otra máquina.

Históricamente, los convenios colectivos de nuestro país han fijado las categorías profesionales a partir de las distintas tareas realizadas. Esto tiene su importancia, pues diferenciaban salarialmente a los trabajadores según el tipo de trabajo efectuado.

El criterio anterior significa que a cada tarea le corresponde un salario. A causa de una nueva máquina, Juan amplía su tarea; entonces se ve afectado.

Con la nueva tecnología se produce un cambio en la organización del trabajo. Juan está haciendo varias tareas, lo que el viejo operario llama “multifunción”, que son remuneradas, por convenio, de distinta manera. ¿Cuál es el salario que le correspondería? ¿El más alto? ¿El más bajo? ¿Un promedio de ambos?

El conocimiento del convenio colectivo y la consulta al sindicato se evidencian como necesarios. Las circunstancias reales y concretas que se producen al asignarle a Juan una máquina nueva han desbordado su capacidad de negociación individual. Aquella misma capacidad que le permitió ingresar al taller gráfico, en este caso, necesita ser reforzada: debe acudir a la negociación colectiva, plasmada por el convenio colectivo, e impulsada por su sindicato.

Historia 4

La Historia 4 es la historia de un personaje. Según la actividad general para todas las historias del módulo, en la Clave de corrección se advierten como aspectos de análisis:

- Trabajo cuentapropista.

Es común encontrar, entre los alumnos, estereotipos que los llevan a indicar las diferencias entre un trabajo cuentapropista y un trabajo en relación de dependencia a través de la caracterización de ventajas y desventajas.

Los criterios desarrollados en el área Formación para el Trabajo no avalan tal análisis. Más bien, las comparaciones se deben hacer a partir de describir características y evitar las calificaciones. La dificultad que generalmente se presenta es la de poder tomar distancia del análisis y evitar la subjetividad.

En la historia del personaje se observan las características de ese trabajo cuentapropista. Son desarrolladas en la Clave de corrección de la actividad N°17.

- Trabajo y calidad de vida.

Un modo interesante de integrar algunos de los contenidos del área Formación para el Trabajo es vincular la actividad N°19, donde se trata la calidad de vida del trabajador y su relación de trabajo. ¿Es posible pensar que ese modo de viajar está vinculado a su trabajo cuentapropista? ¿Cómo viajan los que trabajan en relación de dependencia?

Es evidente en este caso que los alumnos indicarán que ciertos aspectos de la calidad de vida no dependen del tipo de relación, sea ésta independiente o dependiente. Volviendo a los estereotipos ya citados, muchas veces se identifica al trabajo autónomo como una alternativa para mejorar la calidad de vida.

Historia 5

La Historia 5 es la historia de Mauricio y su familia. Según la actividad general para todas las historias del Módulo, en la Clave de corrección se advierten como aspectos de análisis:

- Condiciones generales del trabajo. Trabajo y calidad de vida. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Salud y calidad de vida.

Muchos alumnos pueden encontrar en la historia de Mauricio identificaciones con sus propias historias de vida: la edad temprana para iniciarse en el trabajo, las máximas aspiraciones posibles para los trabajadores, el alejamiento de los hijos en busca de nuevos horizontes, etc. Si bien la actividad N°21 no trabaja estos aspectos, se sugiere como actividad el relato de las propias historias de vida de cada uno de los alumnos y/o encontrar un paralelo entre la historia de Mauricio, que, a pesar de una visión crítica de su oficio, continúa en él; y la de los alumnos, que pueden haber llegado a su propio oficio luego de una experiencia de vida no exenta de conformidades y disconformidades.

El trabajo en la construcción muestra, al igual que las tareas en la pesca industrial, la minería, el trabajo agrícola, etc., la dureza e inestabilidad de algunos oficios. En ellos, las condiciones de trabajo son extremas y, generalmente, con bajas remuneraciones.

Historia 6

La Historia 6 es la historia de Susana y sus hijos. Según la actividad general para todas las historias del módulo, en la Clave de corrección se advierten como aspectos de análisis:

- Microemprendimientos. El trabajo cuentapropista.

A diferencia del otro trabajo cuentapropista tratado en este módulo, el de la Historia 4, aquí se desarrolla la idea de microemprendimiento, llamado el autoempleo.

Susana desarrolla una idea de producción propia. Deja atrás su trabajo antiguo, empleada contable, y se inicia en algo muy distinto: la fabricación, distribución y venta de alimentos artesanales.

El concepto de autoempleo se explica como la creación de un empleo que no existe. Más bien, lo que existe es una posibilidad de mercado. Un tipo de productos que no son habitualmente consumidos, y que el microemprendimiento Pilmaykén intuye como vendibles, son producidos por Susana y su familia.

El concepto de microemprendimiento se explica a través de la necesidad de un capital inicial, que en este caso es obtenido a través de un crédito oficial; la existencia de un estudio de mercado para los fideos realizados con granos no convencionales; la investigación para desarrollar un producto poco conocido, la planificación de las inversiones; el cálculo de costos para la determinación de la viabilidad del microemprendimiento.

- Mercado, consumo, procesos productivos y procesos de comercialización. Planificación, gestión y evaluación de actividades productivas y comerciales.

Muchas tareas de la empresa tradicional, al tratarse de un microemprendimiento, están superpuestas. No obstante, las fases del proceso productivo y del proceso de comercialización están claramente diferenciadas en la historia; se conocen los medios de producción: secadero, amasadora, sobadora y licuadora, y se conoce dónde se comercializan los productos: panaderías, rotiserías, restaurantes, oficinas y organismos públicos.

Del mismo modo podemos presentar la articulación entre el mercado y los procesos de planificación, gestión y evaluación de las actividades productivas y comerciales: son realizadas por los protagonistas del microemprendimiento.

Todas las empresas necesitan diferenciar sus fases para contribuir a su supervivencia y desarrollo. Sin embargo, para los microemprendimientos, la tarea se complica: el emprendedor micro debe realizar todo.

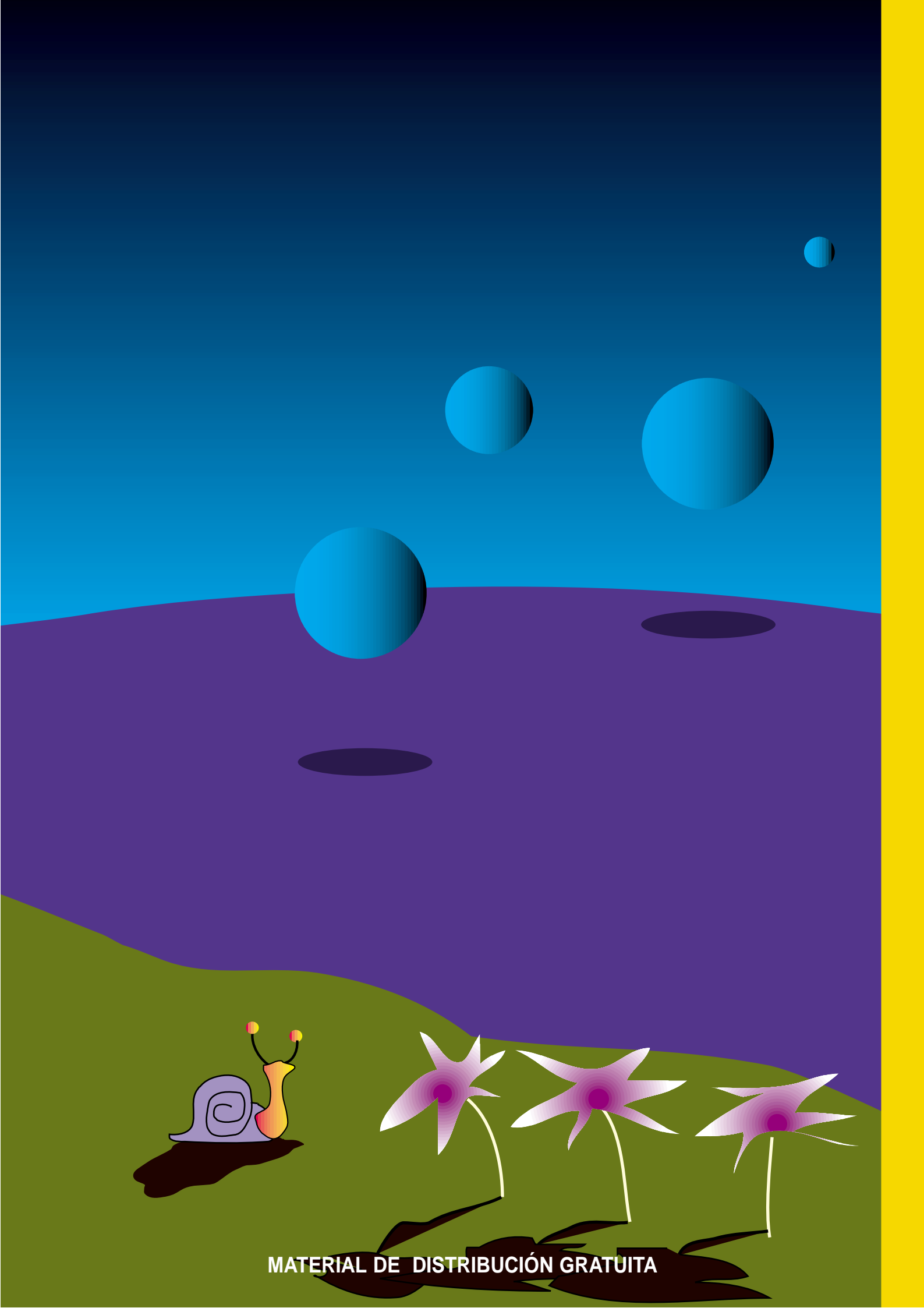
EVALUACIÓN

La resolución de problemas en el ámbito laboral generalmente, surge a partir de análisis grupales. Por ello, si bien no es imprescindible que en el Módulo 6 la resolución de las actividades se realice en pequeños grupos y hacerlo favorecería la propuesta por que los adultos están reproduciendo lo que hacen en el ámbito laboral.

Sin embargo, a partir de los contenidos tratados en los distintos módulos se pretende un análisis conceptual diferente de los problemas cotidianos en su trabajo, porque en la mayoría de los casos, esos problemas han sido resueltos desde el sentido común.

El Módulo 6 enriquece la capacidad de síntesis sino también la inserción y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

La evaluación de la actividad general le permitirá detectar las dificultades de conceptualización o de comprensión de determinados contenidos abordados en los distintos módulos, por ello se sugiere que usted a partir de ese diagnóstico permita que el alumno descubra sus avances y le indique cual/es son los aspectos que debe revisar en cada módulo.



MATERIAL DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA