

CUADERNILLO DE FORMACIÓN PARA LA VIDA Y EL TRABAJO



3° año

-Ciclo Lectivo 2024-

Este cuadernillo pertenece a:

PROGRAMA DE LA MATERIA

EJE N° 1: EL TRABAJO: CONCEPTUALIZACIÓN

Nociones Generales de Trabajo. Concepto de trabajo y sus dimensiones. El trabajo a través de la Historia. El rol de la mujer en el mundo del trabajo. El trabajo en la actualidad: Teletrabajo. Diferencia entre trabajo y empleo.

EJE N° 2: MIRÁNDONOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Trabajo decente. El trabajo en negro. El trabajo infantil. Precarización laboral. Los jóvenes, su mundo y el trabajo. Identificación de la propia singularidad (gustos, intereses, preferencias, saberes, experiencias, ocupaciones, entre otros) y su valorización, para contribuir al autoconocimiento y autoestima. Concientización de los derechos de las juventudes (sociales, identitarios, culturales, políticos, económicos, ambientales, digitales-acceso, uso, desconexión-) y sus responsabilidades para el sostenimiento de proyectos singulares y colectivos.

EJE N° 3: INSTRUMENTOS DE PRESENTACIÓN LABORAL

La búsqueda de empleo. La búsqueda on-line. Habilidades informáticas para la búsqueda de empleo. Presentación por email y por carta. El currículum vitae. La entrevista laboral.

EJE N° 4: EL MERCADO LABORAL

El mercado laboral. Trabajo y cuidado ambiental. Emprendimientos. Emprendimientos con impacto social y ecológico. El trabajo formal: empleo y trabajo independiente. La ley de contrato laboral: principales deberes y derechos del trabajador y del empleador. Tipos de contratos de trabajo. Regímenes del trabajador independiente: el monotributo y el responsable inscripto. Afip e I.V.A.

CONTENIDOS TRANSVERSALES:

- ESI
- Ambiente
- Convivencia
- Habilidades Sociales: escucha asertiva, asertividad, validación y regulación emocional, empatía, negociación, respeto, credibilidad, pensamiento positivo, paciencia

PRESENTACIÓN

¡Bienvenidos a Formación para la Vida y el Trabajo!

La *Formación para la Vida y el Trabajo* no solo se enfoca en aspectos académicos, sino que aborda temas fundamentales para el desarrollo integral de los estudiantes, como la salud, la sexualidad integral, el respeto a los derechos humanos, entre otros. Esto les proporciona herramientas para desenvolverse de manera más efectiva en la sociedad.

Esta formación también prepara a los estudiantes para el mundo laboral, proporcionándoles habilidades y conocimientos relevantes, como la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución de problemas. Además, contribuye a la construcción de ciudadanía al abordar temas como la convivencia, la cultura vial y la ciudadanía responsable, promoviendo así ciudadanos conscientes, críticos y comprometidos con su entorno social y cultural.

Al reflexionar sobre diversos temas transversales, la formación para la vida y el trabajo promueve el pensamiento crítico en los estudiantes, permitiéndoles cuestionar visiones y situaciones naturalizadas, así como desarrollar la capacidad de análisis y juicio crítico frente a diferentes realidades.

Objetivos:

- Reconocer características y particularidades de los/as adolescentes y jóvenes como sujetos activos en nuestra sociedad.
- Promover la toma de decisiones para la construcción de proyectos de vida.
- Reconocer las particularidades del contexto local y regional y las oportunidades para el desarrollo de diversas actividades en las que participan y proyectan participar los y las jóvenes.
- Reconocer la importancia de vivir con otros y de desarrollar habilidades sociales vinculadas con la participación y la vida en comunidad.
- Participar en el diseño y gestión de acciones básicas vinculadas con lo social, educativo, cultural, entre otros.

CRITERIOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Participación y realización de actividades en clases
- Carpeta al día y organizada
- Honestidad en la realización de las actividades
- Uso del lenguaje específico de la materia, oral y escrito
- Trabajo colaborativo
- Correcto desarrollo del contenido

A fin de sostener un buen clima de trabajo áulico, entre docente y estudiantes nos proponemos los siguientes **ACUERDOS DE CONVIVENCIA**:

| | |
|----|--|
| 1° | |
| 2° | |
| 3° | |
| 4° | |
| 5° | |

EJE N° 1: EL TRABAJO: CONCEPTUALIZACIÓN

OBJETIVOS:

- Comprender y reflexionar sobre el concepto de trabajo y su historia.
- Identificar las características del trabajo.
- Reconocer y reflexionar sobre el rol de la mujer en el mundo del trabajo.
- Indagar las nuevas formas de trabajo en la actualidad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Lograr a comprender conceptos fundamentales.
- Escribir y exponer ideas principales.
- Construir un criterio propio de análisis.
- Utilizar herramientas de búsqueda de información y practicar el análisis.

1- Lee, piensa y reflexiona la siguiente definición:

I. DEFINICIÓN



- Es la **actividad humana** realizada con el fin de obtener bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades.
- Es una **actividad consciente** que el hombre realiza mediante el desgaste de sus capacidades físicas y mentales con el fin de generar los bienes y servicios que le permitan satisfacer sus necesidades.
- Es la **aplicación de la fuerza** de trabajo en determinadas circunstancias.

2) Piensa en 3 trabajos que tengan tus familiares y describe las características de los mismos, de acuerdo con lo anteriormente leído.

3) Completa las siguientes oraciones con las ideas que tengas acerca de TRABAJO:

Trabajar es un medio para

.....

El trabajo hace que las personas

.....

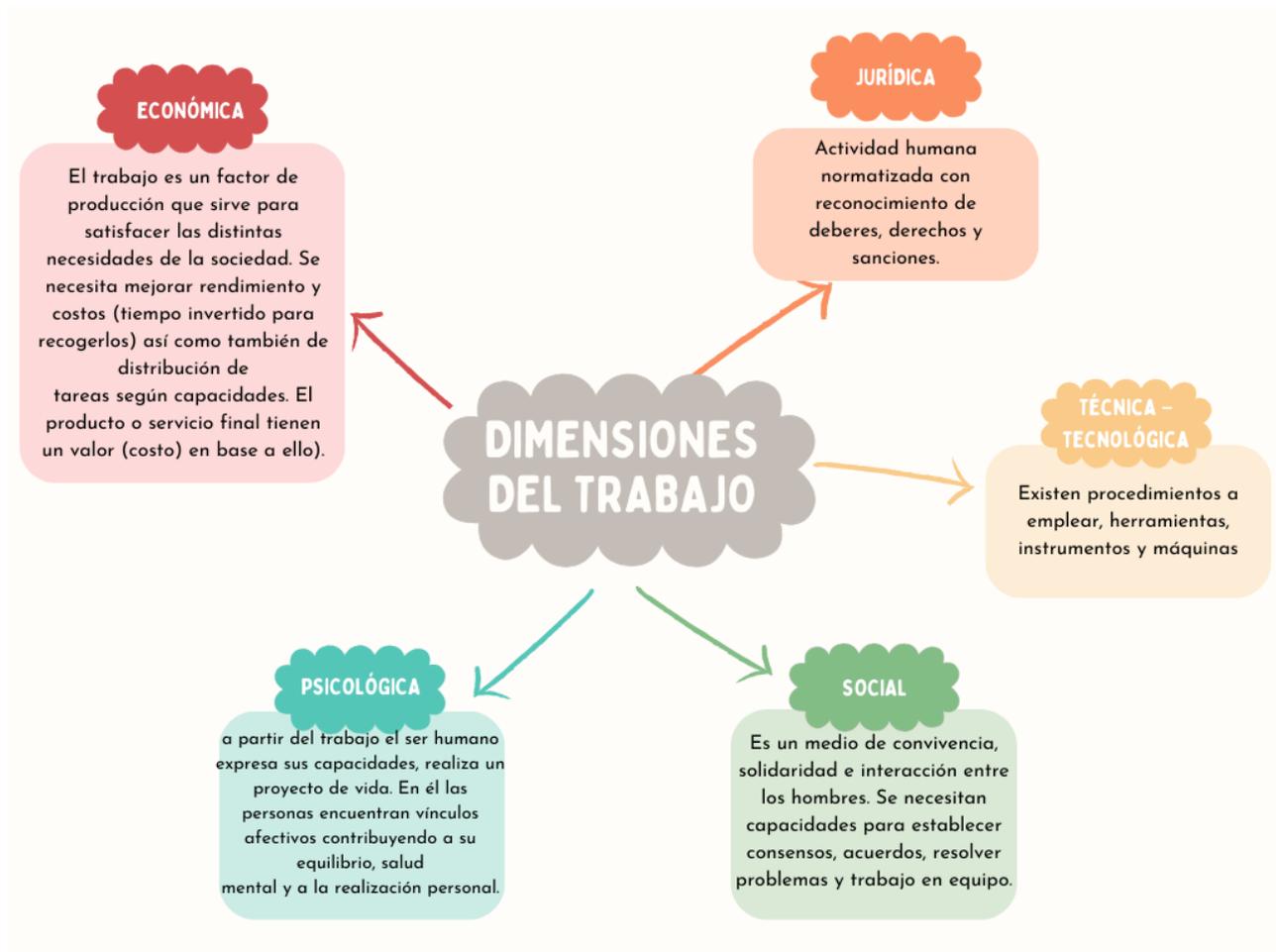
El trabajo permite que el ser humano

.....

4) Actividad para hacer en casa

a- Pregunta a 3 personas de tu entorno qué es para ellos el trabajo, qué características tiene si piensan que trabajo y empleo es lo mismo justificando su respuesta.

b- Pregúntale al/los adultos que tengas en un tu casa de qué trabajan, en qué trabajaban sus padres y si recuerdan sus abuelos, haz un listado de los mismos poniendo las edades aproximadas.



EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

Mira el siguiente video y anota las etapas de la historia del trabajo y sus características:



EL ROL DE LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO

En la actividad anterior pudimos ver que el trabajo no ha sido el mismo a lo largo de la historia y el rol de la mujer dentro de ese mundo laboral tampoco lo ha sido. Ahora bien, el mundo del trabajo está compuesto por trabajadores y trabajadoras.

5) ¿Crees que varían las condiciones laborales de cada uno de acuerdo a su género? ¿Por qué ?



Veamos qué dice la ley de contrato de trabajo respecto a las trabajadoras... “... La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en su condición de género, estado civil o en razón de su maternidad...” “Se prohíbe todo tipo de discriminación o segregación a las trabajadoras por su condición de género a la promoción profesional y al acceso de los cargos directivos y/o jerárquicos de las empresas...”.

Sin embargo, las mujeres han enfrentado (y lo siguen haciendo), grandes desafíos en el mundo del trabajo. Empecemos por la **brecha salarial**. Según la OIT, el déficit porcentual del salario medio de las mujeres frente al de los varones se ha reducido en el tiempo, pero no se ha resuelto. La disparidad de la remuneración por hora en función del género, alcanza en algunos países casi el 45%. Según el Índice de Mejores Trabajos, las mujeres tienen mayor probabilidad de tener un empleo informal. Esto en gran medida se debe a un fenómeno de segregación ocupacional, que lleva a las mujeres a ocuparse en oficios peor remunerados (docencia, enfermería...) y que tienen horarios flexibles.

Las **normas sociales** también imponen las responsabilidades domésticas estrictamente a la mujer. Desde Iraq hasta Suecia, en todos los países del mundo, las mujeres dedican más tiempo a oficios del hogar, incluso cuando ellas son trabajadoras de tiempo completo. Y esto tiene efectos claros sobre su empleabilidad. Una publicación reciente del BID muestra que, para que las mujeres trabajen, es fundamental bajar los costos de transporte, reducir la distancia del hogar al trabajo y ofrecer guarderías. En el caso de los hombres estas variables han sido irrelevantes.

Durante las dos primeras décadas del Siglo XX, la mayoría de las mujeres siguió trabajando en las explotaciones de tipo familiar y en las pequeñas empresas artesanales. Las modistas y costureras realizaban trabajo a domicilio, encargado por las incipientes fábricas textiles. El Censo de 1914, realizado en Argentina, comprobó la existencia de las siguientes ocupaciones femeninas: costureras 142.644, lavanderas 79.059, modistas 45.127, tejedoras 28.088, mucamas 28.088, cocineras 49.200, maestras 21.961, parteras 2.140, empleadas de comercio 9.240, telefonistas 1.101. En esa fecha habían surgido las primeras profesionales: médicas 59, abogadas 6, periodistas 41 y 1.502 profesoras secundarias. Las condiciones de trabajo en general no eran las mejores. Por el contrario, las mujeres tuvieron que soportar pésimas condiciones laborales.

Incorporación de la mujer al mundo laboral

Las profundas transformaciones sociales y económicas del Siglo XIX reformularon la división del trabajo, las formas y unidades de producción. Estos cambios han mejorado la calidad de vida y han provocado un incremento del consumo. La creación de una nueva clase media con un ritmo de vida que no se puede mantener únicamente con el sueldo del hombre, ha obligado a la mujer a adquirir una formación y cualificación profesional para poder acceder a un puesto de trabajo, y ha procurado situarse a un alto nivel de competitividad para mantenerlo.

Cambios en el mercado laboral

Los cambios técnico-científicos tan acelerados que han generado la economía y la producción de bienes y servicios en el último cuarto de siglo, así como la internacionalización financiera, productiva y de mercados a nivel mundial, han alterado totalmente las ofertas laborales locales, las relaciones de producción y el concepto mismo de trabajo.

La diversificación progresiva del mercado de trabajo y el papel cada vez más esencial de la especialización para poder cubrir determinadas necesidades son factores decisivos en el acceso de las mujeres al mundo laboral. de las transformaciones que se están produciendo se derivan las siguientes consecuencias:

- La mujer ha demostrado su capacidad, aun cuando no se haya aprovechado en un porcentaje muy elevado.
- Se ha incrementado la competencia profesional femenina.
- La mujer escoge carreras con mayor potencial de desarrollo profesional.
- Existe una aceptación de la mujer como profesional no solamente en puestos de trabajo no cualificados.
- Se da una integración de la mujer en las empresas en puestos de dirección y como ejecutivas.

Cambios en la cualificación de la mujer

Paralelamente a los cambios del entorno social que han favorecido la incorporación de las mujeres al mundo laboral, también se ha producido una importante evolución en su cualificación, motivada por los siguientes aspectos:

- El acceso masivo de las mujeres a la enseñanza superior.
 - El aumento de sus conocimientos profesionales, mediante la especialización.
 - La formación permanente (ocupacional, de adultos, reciclajes profesionales, etc.).
 - El incremento de la experiencia, derivada del mayor porcentaje de mujeres en el mundo laboral.
- No hace tantos años, la presencia de las mujeres en las universidades era minoritaria y en algunas facultades prácticamente inexistente. Pero en las últimas décadas, el acceso de la mujer a la enseñanza superior ha sido masivo. Hoy día las mujeres constituyen más de la mitad de alumnos de las facultades y escuelas universitarias; únicamente en las escuelas técnicas superiores continúan siendo minoría, especialmente en las carreras pertenecientes al área de ingeniería y tecnología.

Cambios en el entorno social

La existencia de unas costumbres sociales todavía muy arraigadas constituye uno de los principales obstáculos con que se encuentra la mujer para poder desenvolverse profesionalmente. Sin embargo en los últimos años muchas cosas han cambiado en este sentido, y la mujer ha ido accediendo al mundo del trabajo de una forma más regular. Para ello, han sido determinantes los siguientes factores:

- Matrimonios a edad más avanzada.
- Planificación de la maternidad.
- Independencia de la mujer en el ámbito de la pareja.
- Aumento de la tecnología doméstica.
- Aumento de servicios personales (servicios domésticos, escuelas infantiles...).
- Incremento del consumo familiar.
- Esperanza de vida más larga.

Cambios en la normativa vigente

El régimen de contrato de trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 de 1974 regula el empleo privado desde entonces. Teniendo en cuenta las transformaciones sociales y culturales de los últimos años, entre las que se destacan el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo y las modificaciones en las estructuras familiares, este cuerpo normativo ha quedado desactualizado.

En algunos aspectos, como aquellos relacionados con las responsabilidades familiares (permisos, licencias, espacios de cuidado, etc.), se ha avanzado a través de la negociación colectiva. El convenio colectivo de trabajo es una fuente normativa que podríamos definir como un acuerdo concertado entre una asociación sindical con personería gremial y un empleador o grupo de empleadores que, luego de la homologación gubernamental, adquiere eficacia generalizada en su ámbito de aplicación. La negociación colectiva es un instrumento muy útil para incluir cláusulas que incidan en las relaciones entre los géneros.

Entre los logros que se pueden destacar, tenemos:

- Ampliación de los días por maternidad y paternidad.
- Período de excedencia no superior a los 2 años (sin goce de haberes).
- Derecho a optar por trabajar media jornada durante los 3 meses inmediatos al vencimiento de la licencia legal por maternidad a toda trabajadora con antigüedad mínima de un año. (la empresa concede 60% del salario mensual, y mantendrá la cobertura de obra social).
- Prohibición del acoso y/o discriminación laboral.
- Protección contra la violencia de género.
- Prohibición de despido por presunción de embarazo.
- Reducción del tiempo laboral por horario de lactancia.

ACTIVIDADES:

6. Reunirse en grupos y elaborar una presentación del rol de la mujer en el mundo del trabajo (pueden usar power point, afiches, etc). Es importante utilizar imágenes históricas que vayan mostrando el avance de los derechos de las mujeres a lo largo del tiempo.

7. Te invitamos a conocer algunas mujeres argentinas que han sido importantes en nuestra historia, a través de los siguiente link: https://www.cultura.gob.ar/9-mujeres-que-tenes-que-conocer_7235/

8. Luego de leer la historia de estas mujeres, reflexionemos y dialoguemos:

a-¿Escucharon alguna vez hablar de ellas?

b-¿Por qué creen que la historia nos cuenta mayoritariamente el rol de los hombres a lo largo de la historia?

c-¿Cómo les parece que fueron vistas por la sociedad de su época?

d- ¿Crees que es importante que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de derechos y oportunidades? ¿Por qué?

e- En nuestro día a día, en la escuela, en casa... ¿De qué manera creen que podemos contribuir para que todos vivamos en un mundo con igualdad de género? ¿Qué acciones creen que tenemos que hacer y cuáles tenemos que evitar para lograrlo?

f- Si tuvieras que destacar a una mujer cercana a vos ¿A quién elegirías? ¿Por qué? ¿De qué forma te gustaría homenajearla?

EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD: TELETRABAJO

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



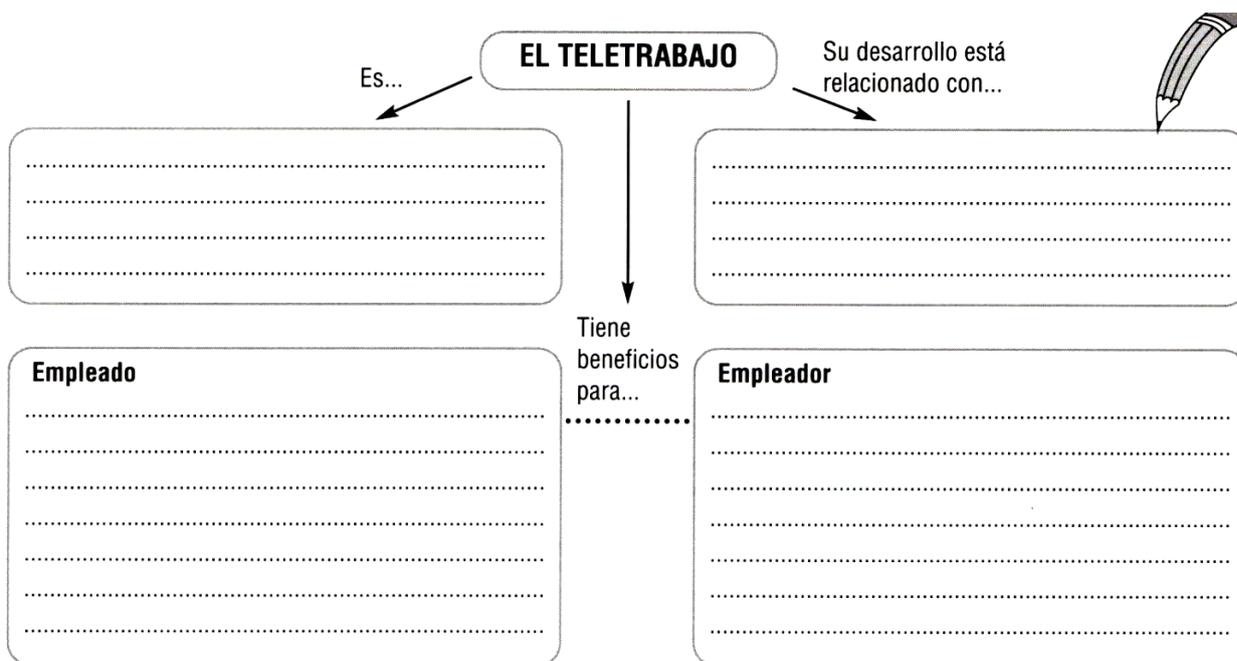
Este tipo de trabajo no se realiza desde las instalaciones físicas de la empresa sino a distancia, por lo que no requiere la presencia de la persona en la empresa u oficina.

Es un tipo de producción de tareas que requiere además de una reorganización cultural, un buen manejo de las tecnologías de la información. Los teletrabajadores deben contar con competencias muy específicas, planificando y controlando sus tiempos productivos. Esta modalidad laboral implica aceptar mecanismos de control por objetivos, abandonando, la vigilancia mediante contacto visual, de un supervisor.

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

El trabajador también obtiene ventajas a través de esta modalidad, ya que puede trabajar desde la comodidad de su hogar, manteniendo el equilibrio entre la vida personal y profesional. Permite además la inclusión laboral de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad que dificulta su movimiento o traslado.

ACTIVIDAD 9: Completa el siguiente cuadro:



Diferencias entre Actividad, Trabajo y Empleo

Actividad 10: Indica la forma en la que se utiliza el tiempo de vida, y que expresa todo dinamismo de la naturaleza humana, siendo el trabajo solo una de ellas, al lado de las actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, recreativa, deportiva, relaciones con los amigos, religiosas, etc.



Trabajo: Es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo puede ser remunerado o no.

Empleo: Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de tener un ingreso, ya sea en calidad de empleado (en “relación de dependencia”; es decir es aquel trabajo que una persona realiza bajo dependencia o subordinación y en beneficio de otra persona, quien se apropia del producto de ese trabajo y a cambio debe abonar una remuneración), de empleador o por cuenta propia (“autónomo”; es decir aquel que se realiza bajo el “riesgo económico” propio del que no hace), estamos en presencia de un empleo.



ACTIVIDAD 11:

Mira las siguientes imágenes y señala si corresponde a actividad, trabajo o empleo:



AUTOEVALUACIÓN DEL EJE N° 1

Preguntas de opción múltiple:

1. ¿Cuál de las siguientes **NO** es una característica del trabajo en la prehistoria?

a) Se realizaba en conjunto por hombres y mujeres. b) Se basaba en la caza, la pesca y la recolección. c) No era una actividad especializada. d) **Las herramientas utilizadas eran de metal.**

2. ¿Qué factor ha contribuido significativamente a la incorporación de la mujer al mundo laboral en las últimas décadas?

a) La disminución de la tasa de natalidad. b) El aumento del acceso a la educación superior por parte de las mujeres. c) La reducción de la jornada laboral. d) **Todas las opciones anteriores.**

3. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre la brecha salarial de género es FALSA?

a) La brecha salarial de género se ha reducido en el tiempo, pero aún no se ha resuelto. b) La disparidad de la remuneración por hora en función del género es mayor en algunos países que en otros. c) Las mujeres tienen mayor probabilidad de tener un empleo formal que los hombres. d) La segregación ocupacional y las responsabilidades domésticas son factores que contribuyen a la brecha salarial de género.

4. ¿Qué tipo de trabajo se caracteriza por realizarse a distancia, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación?

a) Trabajo informal b) Trabajo en relación de dependencia c) Teletrabajo d) Trabajo autónomo

5. ¿Cuál de las siguientes NO es una ventaja del teletrabajo para los trabajadores?

a) Mayor flexibilidad horaria. b) Ahorro de tiempo y dinero en traslados. c) Mayor control por parte del supervisor. d) Mejor conciliación entre la vida personal y laboral.

Análisis:

1. Describe las características del trabajo en la actualidad.

El trabajo en la actualidad se caracteriza por:....

2. ¿Qué desafíos enfrenta la mujer en el mundo laboral actual?

Las mujeres en el mundo laboral actual aún enfrentan diversos desafíos, como:

- La brecha salarial de género: ...
- La segregación ocupacional: ...
- La dificultad para acceder a puestos de liderazgo...
- La conciliación entre la vida personal y laboral: ...

3. ¿Qué medidas se pueden tomar para promover la igualdad de género en el mundo laboral?

4. Reflexiona sobre la importancia del trabajo en la vida de las personas.

EJE Nº 2: MIRÁNDONOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

OBJETIVOS:

- Identificar y comprender la noción de trabajo decente.
- Problematicar el trabajo infantil y en negro, desnaturalizando sus prácticas.
- Potenciar las propias singularidades frente al mundo laboral.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Lograr a comprender conceptos fundamentales.
- Escribir y exponer ideas principales.
- Construir un criterio propio de análisis.
- Utilizar herramientas de búsqueda de información y practicar el análisis.

EL TRABAJO DECENTE

LA CRISIS DEL TRABAJO EN LA PRIMERA DÉCADA DEL SIGLO XXI

La crisis financiera ha conmocionado al mundo. El desafío es superar el déficit de empleo con más empleo y de mejor calidad: "Crear 600 millones de puestos de trabajo en el próximo decenio".



El 15-M, también llamado "Los indignados", es un movimiento ciudadano que surgió en España en mayo de 2011, como respuesta a la crisis y para reclamar por una democracia más justa y participativa.

Las políticas de corte neoliberal que se han venido implementando a nivel global desde mediados de los 70, han tenido, como uno de sus resultados más recientes, la crisis financiera que estalla en 2008 y que reviste un carácter mundial. Ésta se origina en los Estados Unidos y ha sido señalada por muchos especialistas internacionales como la «crisis de los países desarrollados», ya que sus consecuencias se observan fundamentalmente en los países más ricos del mundo. Dichas políticas, que privilegian las leyes del mercado, han generado tendencias regresivas en la distribución del ingreso en numerosos países y, en consecuencia, altos niveles de concentración de la riqueza.

Los desequilibrios en el mercado de trabajo se vuelven estructurales y, por lo tanto, más difíciles de erradicar. Ciertos grupos de personas, como los desempleados de larga duración, corren el riesgo de quedar excluidos del mercado laboral. Además, existe un número creciente de ocupados en empleos más inestables o precarios.

La inestabilidad laboral es, sobre todo, una tragedia humana para los trabajadores y sus familias; pero además supone un desperdicio de la capacidad productiva, ya que hay una tendencia a perder las competencias como resultado de una rotación excesiva entre empleos y largos períodos de desempleo o inactividad. Una mayor inestabilidad laboral significa, por lo tanto, una productividad más débil en el futuro y menos oportunidades para prosperar y ascender profesionalmente.

En este contexto mundial, la Argentina –junto con algunos otros países de la región ha impulsado la decisión política de **poner el trabajo en el centro de las políticas públicas** frente a otros lineamientos económicos característicos de fines del siglo XX en los que "la mano invisible" del mercado parecía poder regir todas las relaciones económicas y sociales.

ACTIVIDAD 1: Miren el siguiente video que explica las ideologías y consecuencias propias del Mercado y del Estado de Bienestar: <https://www.youtube.com/watch?v=4dMOeKVXslq> y respondan:

a-¿A qué se llama Estado de Bienestar y por qué surge esta idea?

b-¿Qué características explicadas en el video se observan en Argentina actualmente (en el mundo del Trabajo)?

EL VALOR DEL TRABAJO

Progresivamente, a partir de mediados de la década del 70, y con mayor intensidad a partir de los años 90, se ha producido un debilitamiento del Estado de bienestar y a la vez un fortalecimiento de los mercados en su rol de ámbito regulador de las relaciones sociales. Por otro lado, los cambios tecnológicos se han acelerado, colaborando así para que el trabajo y el empleo sean hoy bienes muy escasos. En la mayoría de los países de la región, los gobiernos han intentado paliar los efectos de la reestructuración productiva con políticas compensatorias, como por ejemplo, los subsidios canalizados por medio de diversos planes sociales en nuestro país.

Entre los cambios sociales derivados de esta situación, se han vivido, y siguen viviéndose, grandes procesos de exclusión social y de precarización de las relaciones laborales, con un crecimiento significativo del desempleo y un desmantelamiento de los sistemas de protección social. Estos efectos se han hecho sentir tanto en las economías más desarrolladas como en las menos, aunque en cada sitio con sus características locales.

Debemos considerar que el trabajo tiene, o ha tenido hasta ahora para el hombre, la función de rescatar el valor de obrar, de construir. Esto tiene una clara dimensión ética, en tanto postula una capacidad, una potencialidad de las personas.

El derecho al trabajo es además uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano. Existe el derecho a tener un trabajo que no menoscabe a la persona, que le permita alcanzar su sustento, favorecer su desarrollo personal y construir su identidad. La formación en y para el trabajo es formación en ciudadanía, pues constituye el camino privilegiado para mejorar la situación social, profesional y personal de la población trabajadora. Por eso, cuando se habla de derechos laborales se habla de derechos humanos, que son todos aquellos derechos que permiten vivir mejor y con dignidad, conviviendo en sociedad.

Afines del siglo XX, en un contexto socio- histórico crítico, de fuerte deterioro de las condiciones de trabajo, y de la idea misma de trabajo, emerge el concepto de *trabajo decente*. Fue abordado por primera vez en 1999 por el director de la OIT, Juan Somavía, cuando en la Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo señaló que:

“el trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras”.

¿QUÉ ES LA OIT?

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia que se ocupa de las cuestiones que se plantean en el mundo laboral y que afectan la vida de millones de trabajadores en todo el mundo. La OIT promueve la adopción de convenios, recomendaciones, declaraciones, resoluciones y manuales de buenas prácticas para establecer un marco mínimo de derechos laborales, y proporciona asistencia técnica en todos los países para la aplicación de sus ya 189 convenios.

La OIT, que hoy día cuenta con 189 Estados miembros, fue creada en 1919, con motivo de la firma del Tratado de Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial. El objetivo fue crear una organización internacional para luchar contra las condiciones degradantes que padecían millones de trabajadores y trabajadoras y de esa manera combatir la injusticia social, origen de muchas de las revoluciones de la época. La OIT es la única organización del sistema de Naciones Unidas que cuenta con una estructura tripartita que integra a los representantes de las organizaciones de trabajadores; de empleadores; y a delegados de los gobiernos de sus Estados miembros.

Todos los representantes participan de la Conferencia Internacional del Trabajo que se reúne desde hace varios años durante el mes de junio en Ginebra. A los delegados de cada Estado pueden acompañarlos consejeros técnicos para poder así enriquecer los debates, pues la OIT trata la situación en todos los sectores del mundo del trabajo.

En general, encabeza la delegación de cada país el ministro de Trabajo. Los delegados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de cada Estado opinan y votan de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus respectivas organizaciones, es decir, con independencia de la posición que asuma el delegado gubernamental de su país, ya que ellos se integran en las reuniones a sus respectivos grupos –empleador y trabajador–. La Conferencia tiene una función muy importante pues se convierte en el parlamento mundial del mundo laboral donde se discuten políticas y desafíos y se adoptan los distintos instrumentos normativos mencionados. Todos los Estados miembros de la OIT tienen que respetar, promover y hacer realidad los principios de ocho convenios llamados fundamentales –los hayan ratificado o no– relacionados con el compromiso de erradicar el trabajo infantil; el trabajo forzoso; la discriminación de los trabajadores y las trabajadoras por motivos de raza, origen social, religión, sexo e ideas políticas, entre otros, para el ingreso, permanencia y promoción en el mercado laboral; y el derecho a la negociación colectiva y a crear organizaciones sindicales y empresariales.

La OIT, además de dar seguimiento al cumplimiento de los convenios que ratifican sus Estados miembros, se ocupa de las denuncias que hagan representantes de organizaciones de empleadores, de trabajadores por violaciones a lo pactado en los convenios ratificados; incluso las denuncias pueden realizarlas otros Estados que formen parte de la OIT.



Formación impartida por un experto de la OIT (Louis Carrière) en un taller de mecánica de Pillani (Bolivia, sin fecha).



Curso de acondicionamiento del café dado por expertos de la OIT a los cuadros dirigentes y al personal de las cooperativas (Madagascar, 1962).



Obrera de una fábrica de galvanoplastia utilizando un nuevo taladro eléctrico adquirido por recomendación de expertos de la OIT (Argentina).

La idea de *trabajo decente* está fuertemente marcada por los Derechos que figuran en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948, que en su artículo 23 especifica que:

- 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a protección contra el desempleo.
- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.

3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Además, la Constitución Nacional Argentina, en sus artículos 14, 14 bis y 16, establece y ampara los mismos derechos.

Para alcanzar estos objetivos, la Argentina puso en marcha su tercer Programa de Trabajo Decente (2012-2015) impulsando líneas de trabajo en relación a las siguientes prioridades:

- 1) Reducir la precariedad laboral, el empleo no registrado y la informalidad, promoviendo la protección social y la calidad y cantidad del empleo; generando condiciones propicias para el desarrollo de empresas sostenibles y una mayor articulación y coherencia de las políticas económicas, sociales y laborales;
- 2) Mejorar las condiciones de empleabilidad y accesibilidad, impulsando una mayor articulación entre la educación, la formación para el trabajo y los requerimientos del sector productivo, con particular atención a la juventud, promoviendo el trabajo decente y la iniciativa empresarial;
- 3) Promover el efectivo cumplimiento de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, con especial atención a la prevención y erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso;
- 4) Consolidar la extensión de la cobertura de la protección social y promover la cultura de la prevención de los riesgos del trabajo;
- 5) Promover un diálogo social efectivo que contribuya a la elaboración e implementación de políticas socio-laborales que permitan avanzar en la agenda de trabajo decente.

2- ¿A qué llamamos Trabajo Decente?

3- ¿Qué es y por qué existe la OIT?

LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

La Declaración de los Derechos Fundamentales entraña el compromiso de todos los Estados de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos relativos a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo u ocupación.

ACTIVIDAD 4: *Averigüen en qué consiste cada uno de estos conceptos y den ejemplos de ellos en Argentina.*

El Trabajo Infantil

El trabajo infantil no es un fenómeno de la actualidad. Puede encontrarse un amplio registro de él, de sus diferentes formas, a lo largo de la historia. Sin embargo, la percepción social del fenómeno cambió paulatinamente, y ha acompañado los procesos de construcción del concepto de *niñez* y de *trabajo infantil* mismo.



Niño vendiendo flores en una calle de la ciudad de Buenos Aires, Argentina.

En la Argentina de inicios del siglo XX, el trabajo infantil era un fenómeno no sólo habitual sino también considerado natural, especialmente entre los niños de los sectores trabajadores. En el ámbito urbano, los primeros datos censales realizados en la ciudad de Buenos Aires en 1904 señalan la existencia de mano de obra infantil en todo el espectro del sector industrial y comercial.

En las ciudades del interior del país, trabajaban mayoritariamente en los rubros de la construcción y de la alimentación. Asimismo, era común el trabajo de las niñas en el servicio doméstico y de los niños en la calle, como lustrabotas, vendedores ambulantes, etc.. En el

medio rural, los niños solían trabajar en el sector azucarero, la explotación del tanino, la cosecha del tabaco, los yerbatales (MTEySS, 2005; OIT, 2006-b).

A partir de 1990, en la ratificación de la Convención de los Derechos del Niño (CDN), documento que se incorporó en 1994 a la Constitución Nacional y estableció así un nuevo marco legal que garantiza la protección de los derechos de la niñez. Actualmente, en la Argentina el trabajo de los niños está prohibido por la Ley N° 26.390.

CREENCIAS EN TORNO AL TRABAJO INFANTIL

“Los niños son explotados por sus padres.”

“El trabajo dignifica.”

“Las niñas que realizan tareas domésticas en el hogar, no trabajan.”

“Los niños tienen mejores condiciones para realizar ciertos trabajos.”

“El trabajo infantil temple el carácter y fortalece a la persona.”

“En las minorías étnicas es natural que los niños trabajen.”

“Es mejor que un niño trabaje a que esté robando o drogándose.”

ENFOQUE ADECUADO A LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Toda la familia es víctima de la pobreza. La profundización de las condiciones de pobreza en las últimas décadas convirtió el trabajo infantil en una estrategia de supervivencia familiar que les permite obtener recursos para la subsistencia.

El trabajo es un valor para los adultos. Para los niños es un sacrificio y una vulneración de sus derechos.

Las tareas domésticas sí son un trabajo cuando exigen responsabilidades y se realizan en reemplazo de un adulto. Esta modalidad afecta principalmente a las niñas (por la adjudicación de tareas según género), quienes al igual que los niños, tienen derecho a jugar y a educarse.

Es falso que los niños puedan realizar un trabajo mejor que un adulto. Si resultan más sumisos y más fácilmente explotables.

Aunque los chicos que trabajan pueden parecer más maduros, en realidad buscan responder a las expectativas de los adultos. La presión y la exigencia del trabajo afectan su maduración y el desarrollo de su personalidad; los vuelven más proclives a depender de las órdenes y los deseos de otros; tienen más dificultades para vincularse libremente con los demás.

Es erróneo que los niños y adolescentes de los pueblos originarios tengan mayor resistencia física y que el trabajo no sea tan perjudicial para ellos. Por el contrario, las condiciones de pobreza y marginalidad que suelen padecer los hacen aún más vulnerables, y si trabajan, tienen menos posibilidades de salir de esa situación.

Las razones que llevan a un niño a consumir drogas o a realizar actividades ilícitas tienen causas profundas (como la marginalidad, la pobreza, la desprotección familiar e institucional, etc.). Así, el hecho de que un niño robe o se drogue no está relacionado con su disponibilidad de tiempo.

Adaptado de MTEySS, 2005; de MTEySS, CONAETI y UNICEF, s/f y de MTEySS, CONAETI, OIT, UNICEF y PNUD, 2009: NO al trabajo infantil, (folleto de divulgación).

5- ¿Existen en su localidad casos de trabajo infantil? ¿Cuáles son los más comunes y por qué? ¿En qué grupos sociales se observan con mayor frecuencia? ¿Concurren a la escuela los chicos que trabajan? ¿Cómo es el rendimiento académico de los niños y niñas que trabajan?

La falta de trabajo para jóvenes, un problema globalizado

En todo el mundo, estas voces de alerta son claras. El informe de la OIT sobre la situación del trabajo juvenil, de 2017, señaló una situación de gravedad y una retracción “drástica” del empleo a nivel global en este sector: en dos décadas, de 1997 a 2017, los jóvenes pasaron de ser el 21,7 por ciento de la fuerza de trabajo mundial a ser el 15,5 por ciento, lo que equivale a por lo menos 35 millones de trabajadores menos. Pero más allá de las cifras, este informe señala un asunto macro: pese a que los discursos globales se centran en la idea de reformar la educación para los supuestos *empleos del futuro*, el desempleo juvenil responde a “muchas otras razones”.

Los jóvenes tienen el doble de posibilidades de caer en un empleo precario o temporal que los adultos. Y el informe lo dice bien claro: el trabajo en línea, la economía colaborativa y la uberización de la economía lleva a trabajos no regulados y a la precarización. Y aunque destaca que las tecnologías posibilitarán nuevos empleos y oportunidades de inserción para los jóvenes, también

aclara: “Las numerosas formas de empleo deben reflejarse en nuevos y renovados mecanismos que garanticen los derechos de los trabajadores jóvenes. La participación activa de los interlocutores sociales será crucial para el avance y la protección de derechos”.

6) *Lean los siguientes artículos y describan los principales problemas y características de la situación del Trabajo en Argentina actualmente:*

- [Mas de la mitad de los trabajadores tienen problemas de empleo.](#)
- [El impacto del coronavirus en el trabajo.](#)
- [La falta de trabajo para jóvenes, un problema globalizado.](#)
- [El problema del trabajo en negro.](#)
- [Trabajos ilegales: narcotráfico y trata de personas.](#)

Pueden armar resúmenes, mapas conceptuales, listas de conceptos, etc.

Discernimiento

Cuando hablamos de “discernimiento”, hacemos referencia a un "*Criterio*" o capacidad de distinguir: los elementos que están implicados en una cuestión, como se relacionan entre sí, como se afectan los unos con los otros y como cada uno de ellos incide en el conjunto.

El discernimiento implica una integralidad: pensar, sentir, probar, evitar, creer... algo determinado.

¿Cómo empiezo a hacer un buen discernimiento?

Haz click en el siguiente video y toma nota de las preguntas más importantes:



Otros recursos a la hora de hacer un buen discernimiento:

[8 pasos para encontrar tu verdadera vocación](#) (hace click en el hipervínculo)

[Qué estudiar: consejos, test, prioridades y evaluación de habilidades](#) (hace click en el hipervínculo)

[Los diez errores más comunes al elegir una carrera](#) (hace click en el hipervínculo)

Valores y Contexto

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

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

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

Ahora te invito a que en esta aventura de elegir sigas explorando-te, buscando-te y construyéndote a través del recurso que te proponemos ["Dar Pie"](#).

ACTIVIDAD 7:

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

¿Qué te sugiere?



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

Considerá cada valor del siguiente modo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EJE Nº 3: INSTRUMENTOS DE PRESENTACIÓN LABORAL

OBJETIVOS:

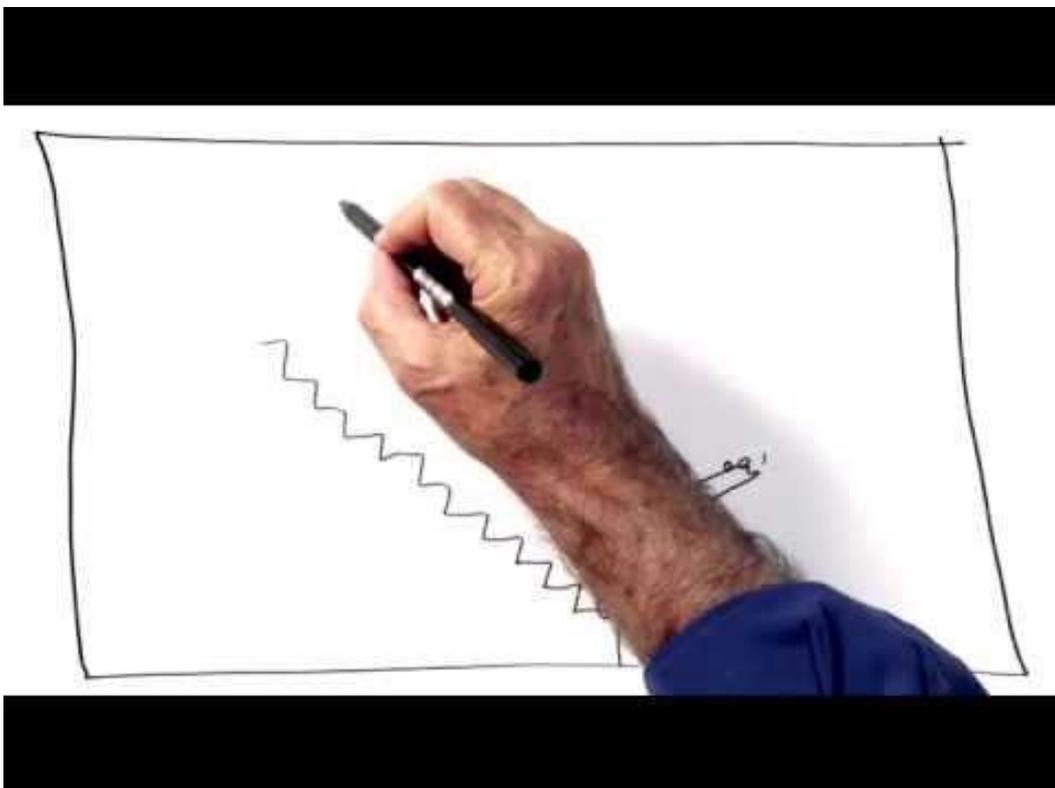
- Aprender a elaborar un proyecto de búsqueda laboral.
- Potenciar la confección de un CV.
- Respetar los procedimientos de búsqueda de empleo y promoción del trabajo.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Capacidad de uso de computadora.
- Realizar correctamente un CV y carta de presentación, tanto de forma virtual como física.
- Utilizar herramientas de búsqueda de informática de ofertas laborales.

EMPLEABILIDAD

Hacé click en el siguiente video para verlo:



1) *¿Cuáles de estas capacidades creés tener? ¿Cuáles no? ¿Se pueden lograr?*

HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Existen diversas vías para la búsqueda de empleo y la postulación a un puesto de trabajo, entre ellas podemos referir:

- **Los contactos personales:** red social de la que disponemos como amigos/as, familiares, compañeros/as de la escuela, etc. Podemos comentarles los trabajos que podemos realizar y encargarles que en el caso de conocer alguna demanda nos lo hagan saber.
- **Avisos en diarios o revistas:** Describen el empleo ofrecido, en algunos casos también la remuneración, identifican a la empresa y brindan instrucciones acerca de cómo postularse

- **Presentación espontánea en las empresas:** Consiste en presentar el curriculum vitae (CV) con el fin de que sea incluido en la base de datos de las empresas. Puede ser presencial o virtual, esto es importante tenerlo en cuenta para optimizar recursos (impresiones, viaje, tiempo)
- **Búsquedas en Internet:** sitios virtuales dedicados a la intermediación laboral, es decir que su finalidad es relacionar la oferta con la demanda.
- **El registro en oficinas de empleo y bolsas de trabajo:** Entidades públicas provinciales, municipales, comunales, barriales en donde se puede recurrir para recibir información, capacitación e inscribirse en una bolsa de trabajo y ser contactados por posibles empleadores.
- **Agencias de colocación y consultoras de personal temporario:** Son empresas contratadas por las empresas para conseguir trabajadores/as que realicen actividades por un tiempo determinado. La misma agencia o consultora es la que contrata a la persona y le asigna la empresa como lugar de trabajo. La relación laboral no es con la empresa sino con la agencia.
- **Consultora de recursos humanos (RR.HH):** Son empresas contratadas por empresas para conseguir trabajadores/as. La consultora selecciona al posible personal y lo presenta en la empresa, es esta la que la contrata y entonces la relación laboral es con la empresa, no con la consultora.

Curriculum Vitae

Es un documento que refleja de manera organizada los datos de una persona, los estudios, los logros personales y profesionales. Se elabora para responder a algún aviso de empleo pero también se puede entregar por iniciativa propia para ofrecer servicios, darse a conocer, presentar proyectos, conseguir una beca, etc.

ACTIVIDAD 2:

Elabora tu propio CV siguiendo el modelo y los tips que dejo a continuación:

Nombre APELLIDO

PUESTO BUSCADO



Español 
Inglés 
Alemán 

 XXXXXXXXXXXXXXXX
 xxxxx@xxxx.com
 XXXXXXXXXXXXXXXX

SOFTWARE
Excel, Word, PowerPoint, Outlook,
Photoshop, Illustrator, Wordpress...

INTERESES

- ✓ Viajar : Europa (Francia, Irlanda y Noruega), Asia (China, Japón, Tailandia).
- ✓ Deportes : Natación, he participado en competencias a nivel nacional.
- ✓ Cuenta de Instagram sobre viajes con +20k seguidores.

EDUCACIÓN

20XX - 20XX
Bogotá, Colombia

GRADO XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX
Universidad, Colegio, Instituto

20XX - 20XX
Buenos Aires, Argentina

GRADO XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX
Universidad, Colegio, Instituto

EXPERIENCIAS PROFESIONALES

Nov. 20XX – Jul. 20XX
Buenos Aires, Argentina

NOMBRE DE LA EMPRESA
Puesto/Cargo

- Donec turpis mauris, auctor vitae sollicitudin in, elementum efficitur tellus.
- Aenean nec turpis tortor. Ut placerat varius viverra vestibulum eu dictum purus.
- Ut lacinia commodo erat id vulputate. Orci varius natoque penatibus et magnis dis parturient montes, nascetur ridiculus mus.

Nov. 20XX – Jul. 20XX
Bogotá, Colombia

NOMBRE DE LA EMPRESA
Puesto/Cargo

- Donec turpis mauris, auctor vitae sollicitudin in, elementum efficitur tellus.
- Aenean nec turpis tortor. Ut placerat varius viverra vestibulum eu dictum purus.
- Ut lacinia commodo erat id vulputate. Orci varius natoque penatibus et magnis dis parturient montes, nascetur ridiculus mus.

Nov. 20XX – Jul. 20XX
Bogotá, Colombia

NOMBRE DE LA EMPRESA
Puesto/Cargo

- Donec turpis mauris, auctor vitae sollicitudin in, elementum efficitur tellus.
- Aenean nec turpis tortor. Ut placerat varius viverra vestibulum eu dictum purus.
- Ut lacinia commodo erat id vulputate. Orci varius natoque penatibus et magnis dis parturient montes, nascetur ridiculus mus.

HABILIDADES

Manejo del estrés | Corrección de textos | Trabajo en equipo | XXXXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX

Para tener en cuenta, te dejo otros datos y recursos de consulta:

- ¿Cómo elegir tu primer empleo?: <https://www.youtube.com/watch?v=wixqN1hbuzY>
- Cómo hacer un buen Curriculum Vitae en 4 minutos (CV): <https://www.youtube.com/watch?v=G0y7RTCsw9w>
- Tips para entrevistas laborales: <https://www.youtube.com/watch?v=sS8a2ZM1cjQ>
- Autoconocimiento: clave para diferenciarse en un proceso de selección <https://aulasdeemploytrabajo.wordpress.com/2018/05/01/autoconocimiento-02-clave-para-diferenciarse-en-un-proceso-de-seleccion/>
- Autoconocimiento: DAFO : <https://aulasdeemploytrabajo.wordpress.com/2018/04/29/autoconocimiento-01-dafo/>
- El currículum vitae: <https://www.modelocurriculum.net/>
- La carta de presentación: <https://www.modelocurriculum.net/la-carta-de-presentacion>
- 7 tips para preparar una entrevista de trabajo por videollamada: <https://www.modelocurriculum.net/blog/tips-para-preparar-una-entrevista-de-trabajo-por-videollamada>
- Buscar trabajo: cómo convertirse en el candidato ideal para las empresas: <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Buscar-trabajo-como-convertirse-en-el-candidato-ideal-para-las-empresas--20200904-0002.html>
- Futuro profesional. Lo que buscan los jóvenes y lo que pueden hacer las empresas <https://www.lanacion.com.ar/economia/como-ayudar-al-desarrollo-profesional-jovenes-nid2423785>
- Tips para entrevistas laborales y otras cuestiones de RRHH: https://instagram.com/evaportorrh?utm_medium=copy_link
- Tips para la confección de un buen CV: https://www.instagram.com/reclutandovoy/?utm_medium=copy_link

Entrevista Laboral

Es realizada por el empleador para conocer personalmente y valorar algunos aspectos del futuro empleado a los que no se puede acceder a través del Curriculum Vitae. Generalmente está a cargo de especialistas en recursos humanos, quienes proceden a efectuar numerosos test y pruebas para dar cuenta si se ajustan al perfil requerido por la empresa.

Algunos consejos a tener en cuenta!

- ❖ Ser puntuales en la cita de la entrevista
- ❖ Evite mencionar datos irrelevantes para el puesto. Recuerden que no es una confesión.
- ❖ Conozcan su expectativa salarial
- ❖ Tengan en claro en qué área desean trabajar.
- ❖ No mencionen aspectos negativos del trabajo actual o anterior
- ❖ No tuteen a la persona que los entrevista y sean seguros en sus respuestas.
- ❖ Asistan a la entrevista con vestimenta adecuada al trabajo que desean.

ACTIVIDAD 3:

Consulta a integrantes de tu familia mayores sobre sus experiencias laborales. En esta oportunidad, deberás preguntarle:

- a) ¿Si han tenido alguna entrevista laboral para obtener un empleo?
- b) ¿Cómo fue su experiencia? ¿Cómo se sintieron?

EJE N° 4: EL MERCADO LABORAL

OBJETIVOS:

- Comprender y reflexionar sobre el concepto de trabajo y su historia.
- Identificar las características del trabajo.
- Reconocer y reflexionar sobre el rol de la mujer en el mundo del trabajo.
- Indagar las nuevas formas de trabajo en la actualidad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Lograr a comprender conceptos fundamentales.
- Escribir y exponer ideas principales.
- Construir un criterio propio de análisis.
- Utilizar herramientas de búsqueda de información y practicar el análisis.

EL MERCADO LABORAL

Cuando una persona busca trabajo y otra ofrece un puesto de trabajo, decimos que una demanda y la otra oferta. De igual manera cuando una persona ofrece su trabajo como un servicio y otra busca a alguien que realice ese trabajo como cliente, también estamos ante una oferta y una demanda.

El mercado de trabajo se desarrolla en un contexto social, político y económico que tendrá impacto sobre el mismo, haciendo que la relación entre oferta y demanda de trabajo se transforme a raíz de los cambios acontecidos en el mundo y en nuestra sociedad. Históricamente las modalidades de empleo, los requisitos de capacitación, las posibilidades de desarrollo de determinadas empresas o actividades productivas, fueron modificándose según la situación económica, la mayor o menor intervención del Estado, entre otros factores. Conocer las características del mercado laboral permite orientar la búsqueda de empleo: saber cuáles son los empleos que se están demandando, qué consideraciones tienen en cuenta los empresarios a la hora de contratar, personal, para qué hay que estar preparado o ser competente, etc.

ACTIVIDAD 1:

¿Qué significa “tener un trabajo”?

Averigua las dificultades que tienen los jóvenes para conseguir empleo.

TRABAJO Y CUIDADO AMBIENTAL

La Educación Ambiental tiene como objetivos fomentar una mirada transversal del ambiente como un sistema que contempla relaciones integrales entre los aspectos sociales, naturales, culturales y económicos; promover la toma de conciencia personal y colectiva frente a problemáticas ambientales locales y regionales para lograr cambios en los comportamientos diarios de la sociedad

en su conjunto; y llevar adelante acciones que tiendan a generar prácticas sociales en las cuales se refleje la presencia de la educación ambiental como parte constitutiva de la formación personal. En este sentido, es que actualmente el mundo laboral se ve influenciado en la necesidad de mantener prácticas sustentables, que propicien el bienestar y cuidado del ambiente.

ACTIVIDAD 2:

Momento 1:

¿Qué entienden por cuidado del ambiente y como se puede influir en él a través del trabajo? Hacemos una lluvia de ideas en el pizarrón para ir introduciendo ejemplos de trabajos sostenibles (por ejemplo, reciclaje, agricultura orgánica, etc).

Se divide a los estudiantes en grupos y se les pide que piensen y/o averigüen sobre diferentes trabajos sostenibles. Cada grupo luego deberá presentar lo que realizó en una puesta en común. Discutimos ejemplos de trabajos que pueden dañar el medio ambiente (industria química, explotación de recursos naturales, etc).

Momento 2:

Leyendo los siguientes recursos, den cuenta sobre las prácticas laborales más sostenibles, propongan en grupos otras medidas para reducir su impacto negativo.

- <https://www.iberdrola.com/sostenibilidad/que-es-empleo-verde>
- <https://humanidades.com/medio-ambiente/>
- <https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-tendencias-de-sustentabilidad-en-el-mundo-del-trabajo-en-la-feria-de-empleo>
- <https://www.marketgreen.cl/post/seis-ideas-para-promover-la-sustentabilidad-en-el-trabajo>
- <https://www.infobae.com/opinion/2022/08/22/potenciar-la-empleabilidad-sustentable/>

Luego, atendiendo a lo realizado, pensar y escribir que prácticas, acciones laborales han cambiado en el tiempo tanto por parte de los empleados como de las empresas, en relación al cuidado del ambiente.

Finalmente, realizar en un documento de Word bajo el título “Prácticas laborales que cuidan el ambiente”, un texto argumentativo que dé cuenta de la necesidad de sostener prácticas laborales, que favorezcan al ambiente, atendiendo a lo que se viene trabajando en el proyecto.

Momento 3: EMPRENDIMIENTOS ECOLÓGICOS, SUSTENTABLES Y CON IMPACTO SOCIAL

¿Sabes en qué consiste un emprendimiento ambiental? Hoy en día, es de vital relevancia que las empresas replanteen su cadena de producción desde una perspectiva orientada a reducir el impacto ambiental. ¿Y si te decimos que hay una posibilidad de **tener un negocio rentable y a la vez**

ayudar al medio ambiente? La posibilidad de tener un negocio que sea rentable y que, a su vez, ayude al medio ambiente es totalmente posible.

Las tendencias eco friendly en las empresas siguen teniendo lugar en el mercado y lo podemos observar en las botellas fabricadas con menor cantidad de plástico o en los productos empaquetados en bolsas biodegradables.

Debido a estas nuevas tendencias en las empresas, **el emprendedor ambiental puede ser visto como un generador de nuevas oportunidades laborales**, ya que le inquieta saber qué mundo les va a dejar a las futuras generaciones.

¿Cuáles son las características del emprendimiento ambiental?

- Promoción de vínculos y cooperación con las comunidades.
- Defensa y preservación del medio ambiente.
- Producción amigable con el ambiente.
- Alta capacidad para innovar.
- Visión eco friendly que atraviesa todos los aspectos que hacen al emprendimiento (el cual no deja de ser un negocio).

Características de un emprendedor ambiental

- Persigue la innovación y la sostenibilidad.
- Se capacita de forma constante para encontrar nuevas oportunidades de crecimiento para su negocio ambiental.
- Se preocupa no solo por el tipo de producto que comercializa, para que sea eco friendly, sino también en todo el proceso (incluyendo las formas de comercialización y distribución).
- Es altamente empático.

Emprendimientos sostenibles y justicia social

Se violan los derechos fundamentales, las desigualdades entre hombres y mujeres persisten, las condiciones climáticas y medioambientales se deterioran y nos deterioran, se privatizan los bienes comunes... En este contexto histórico, el emprendedor ambiental también actúa en contra de las desigualdades sociales.

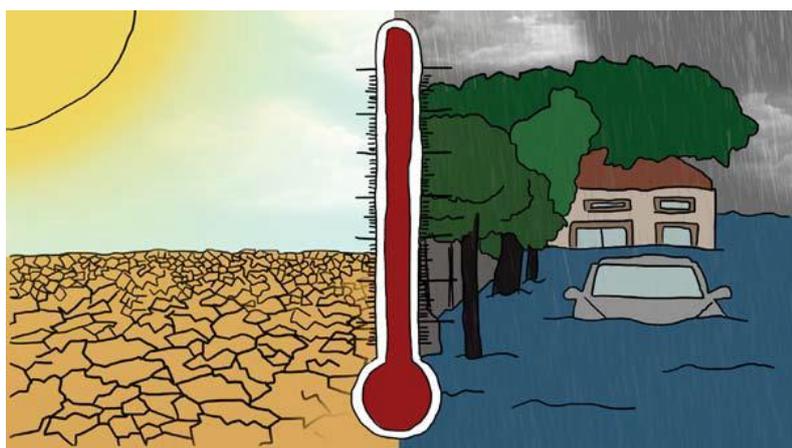
El derroche de alimentos, de energía, de dinero, etc; genera pobreza. Podemos ver que, muchas veces, las decisiones políticas favorecen el interés de los más poderosos y entorpecen una transición social y ecológica adecuada.

ACTIVIDAD 3: *¿Qué relación hay entre justicia ambiental y justicia social? Mira el siguiente video:*



Un contexto climático y medioambiental en deterioro, que nos perjudica

El planeta está al borde del colapso: calentamiento global, agotamiento de los recursos naturales, explotación minera intensiva, deforestación, pérdida de nuestra biodiversidad y deterioro a menudo irreversible de nuestros ecosistemas. A este ritmo de crecimiento de las emisiones de gases con efecto invernadero, se espera que las temperaturas aumenten de 2 a 4,5° hasta 2100, que el nivel del agua suba de media 1 metro y que desaparezcan 2/3 de las especies vegetales y animales vivas de hoy.



La injusticia ecológica es enorme y los más vulnerables pagarán el precio más alto. Algunas regiones del mundo se ven claramente amenazadas, incluso afectadas: los modelos de producción y consumo insostenibles de una minoría excluyen a los más débiles, haciéndoles pagar el tributo más duro cuando se producen catástrofes climáticas o contaminación agrícola o industrial mortíferas.

ACTIVIDAD 4: Mira estos [emprendimientos ecológicos](#) y responde:

- a) ¿A qué se le llama “economía circular”?
- b) ¿Qué son “las 3 R” y cómo promover su uso?
- c) ¿Qué relación ves entre impacto ambiental y pobreza?
- d) ¿Cuál es el que más te llamó la atención y por qué?

ACTIVIDAD 5: Elaboren por grupos un proyecto de emprendimiento con impacto ambiental y social teniendo en cuenta los siguientes apartados:

- Fundamentación
- Presentación de la problemática
- Propuesta de trabajo
- Recursos
- Proyección de costos/beneficios
- Un flyer de la empresa

EL TRABAJO FORMAL

El trabajo formal es aquel que está regulado por la Ley y que otorga derechos y obligaciones a quienes prestan un servicio y/o venden un producto. Lo contrario al trabajo formal, es lo comúnmente llamado “trabajo en negro”.

El trabajo formal en Argentina puede ser:

- Como empleado en relación de dependencia.
- Como trabajador independiente/autónomo, registrado en el AFIP.

Empleado en relación de dependencia

La ley de contrato de trabajo es la norma legal que regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia. En ella se establecen las condiciones laborales, los horarios y la remuneración, entre otras. Comienza su vigencia partir del momento en que lo firman el empleado y el empleador.

¿Sabías que la Ley de Contrato de Trabajo está hecha para protegerte?

- Desde que comenzás a **prestar tareas**, aunque no se haya escrito, vos y la persona empleadora **están bajo un contrato** de trabajo. Es decir, toda prestación de tareas a favor de otra persona, en formato normal y habitual, presume la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario.
- Desde que empezás a trabajar, tu empleador/a tiene la **obligación de registrarte**. Podés exigirle la documentación respaldatoria y/o efectuar la consulta en las terminales de autoconsulta de Anses. Siempre tendrás derecho a reclamar que se te regularice, la Ley de Contrato de Trabajo está hecha para protegerte.
- Desde el momento de tu registración laboral, contás con **obra social**. Al comenzar a prestar tareas tu empleador/a debe registrarte, por lo tanto, a partir de allí debe realizar aportes a la seguridad social, por lo que podrás contar con ese servicio.
- Si **pago del salario** es mensual, puede realizarse hasta el cuarto día hábil del mes. Si fuera por jornal u hora o a destajo, semanal o quincenalmente.
- Las **horas extras** deben pagarse con recargo calculado sobre el salario habitual del 50%, en días hábiles y del 100% los días sábados (después de las 13:00 pm), domingos y feriados.
- Tenés derecho a **vacaciones pagas**. Si al 31 de diciembre tenés menos 5 años de antigüedad, te corresponden 14 días corridos; entre 5 y 10 años, 21 días; entre 10 y 20 años, 28 días; más de 20 años, 35 días.
- Si a esa fecha no llegás a los 6 meses, te corresponde un día por cada 20 trabajados. Esto si tu convenio colectivo de trabajo no prevé más días.
- La ley establece que se deben otorgar dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente.
- La fecha de inicio de las vacaciones debe ser comunicada por escrito con una anticipación de, al menos, cuarenta y cinco (45) días.
- En caso de **despido**, tenés derecho al preaviso de la extinción del contrato. La anticipación al despido varía de acuerdo al tiempo laborable. Se debe realizar con 15 días previos cuando te encontrás en período de prueba, un mes si tuvieras una antigüedad menor a 5 años, y 2 meses cuando fuere superior. En dicho plazo, tenés dos horas diarias de tu jornada laboral para buscar un nuevo empleo.
- En caso de no respetarse tu derecho al **preaviso**, la persona empleadora deberá pagarte los meses de preaviso negados, como meses trabajados sin remunerar. Si te despiden antes (te hayan registrado correctamente o no) tenés los mismos derechos para cobrar la indemnización que te corresponde.
- El empleador no puede modificar las formas y modalidades de trabajo sin tu consentimiento. Salvo que las modificaciones sean razonables, no impliquen una alteración sustancial al contrato de trabajo ni impliquen daño material ni moral al trabajador.
- En caso de **embarazo y nacimiento** gozás de una protección especial, en tanto tenés derecho a 90 días de licencia por nacimiento. Asimismo, si te despiden siete meses y medio antes o después del nacimiento, deberán adicionar a tu indemnización un año de sueldo.
- Si estudiás y trabajás, la ley te otorga 10 días anuales de **licencia por estudio**. Los podés organizar según tus necesidades por examen con un máximo de 2 días corridos antes de rendir.



ACTIVIDAD 6:

- ¿Qué es el derecho laboral? ¿En qué marco legal se sustenta?
- Averigua los derechos que otorga a los trabajadores el ART. 14 BIS de nuestra Constitución Nacional Argentina y luego elige la respuesta correcta (subraya o resalta la opción elegida):

- Las vacaciones y el descanso de los trabajadores deberían ser: pagos – no pagos.
- El art. 14 Bis de la CNA fue incorporado en: 1945 – 1957 – 1955.
- El art. 14 bis no garantiza protección contra el despido arbitrario de un empleado.
- Garantiza protección contra el despido arbitrario de un empleado privado o público.
- El derecho a la huelga.



ACTIVIDAD 7:

Identifica los tipos de contratos en los siguientes casos:

Caso 1: Pedro trabaja en una empresa metalúrgica hace 15 años.

Caso 2: Santiago entró a trabajar para hacer publicidad de un producto, todos los años, de mayo a julio.

Caso 3: Mónica es una joven de 17 años que trabaja como cajera de un kiosco, todos los días, de 17 a 19 hs.

Caso 4: Beatriz fue contratada para trabajar como promotora de productos de cuidado femenino, durante el fin de semana, en un shopping, por un haber total de \$1500.

Algunas características del mercado laboral actual y sus requerimientos

Nuevas características:

- Mayor participación de las mujeres
- Aparición de nuevas profesiones
- Crecimiento del sector servicios
- Incorporación masiva de nuevas tecnologías
- Presencia de un gran número de pequeñas y medianas empresas
- Alta rotación de la fuerza de trabajo (ya no hay “empleo para toda la vida”)

Nuevos requerimientos de calificaciones:

- competencias personales de comunicación,
- trabajo en equipo,
- facilidad de adaptación a los cambios,
- resolución de problemas,
- certificación de conocimientos,
- adaptación a cambios tecnológicos.
- Necesidad de formación continua para satisfacer estos requerimientos.



Trabajador independiente/autónomo

Un trabajador independiente, también conocido como freelancer o prestador independiente, es una persona que realiza trabajos de manera autónoma y no está vinculada formalmente a una empresa o empleador.

Bajo este modelo, los profesionales ofrecen prestación de servicios de forma independiente y bajo un contrato laboral, pudiendo tener múltiples clientes o proyectos simultáneamente.

Los trabajadores independientes (o freelancers) usualmente:

- No dependen del empleador.
- Son autónomos, proactivos y bien organizados.
- Tienen métodos de trabajo y son responsables de pagar los impuestos por cuenta propia, como la seguridad social.
- Tienen un espíritu emprendedor.
- Su formación, desarrollo y habilidades son su responsabilidad.
- Pagan de su propio bolsillo los materiales, el software o los recursos.
- Trabajan por periodos cortos.

Para que el trabajo independiente esté formalizado, debe incluirse en un régimen de la AFIP.

¿Qué es la AFIP?

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) fue creada en el año 1996 a partir de la fusión de la Dirección General Impositiva y la Administración Nacional de Aduanas a través del Decreto 1156/96, que le otorgó el carácter de entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía.

Actualmente la AFIP gestiona la aplicación, percepción y fiscalización de los tributos nacionales, los recursos de la seguridad social y el control de las actividades del comercio exterior. Su misión es administrar el sistema tributario, aduanero y de los recursos de la seguridad social de forma efectiva, simple y equitativa, promoviendo la cultura del cumplimiento voluntario y la formalización de la economía.

La AFIP plantea 2 regímenes para los trabajadores independientes: El monotributo y el Régimen de Responsable Inscripto.

El monotributo

Es un régimen opcional y simplificado para pequeños contribuyentes. Consiste en un tributo integrado con una sola cuota fija de 2 componentes:

1.- Un impuesto según categorías que se establecen sobre la base de:

- Los ingresos brutos obtenidos según la facturación.
- La superficie afectada a la actividad.
- La energía eléctrica consumida.
- El monto de alquileres devengados.

2.- Una cotización previsional fija, que corresponde a los aportes de jubilación y de obra social.

¿Para qué me sirve ser monotributista?

Como pequeño contribuyente te sirve para simplificar el cumplimiento de tus obligaciones impositivas (Ganancias e IVA) y de seguridad social (jubilación y obra social).

El Régimen de Responsable Inscripto

El contribuyente que se inscribe en la figura de Responsable Inscripto, es aquel trabajador autónomo o empleador, cuya facturación anual es mayor que la de un monotributista. Si deseas guiarte sobre los montos máximos para un monotributo, puedes ver la tabla de categorías de monotributo.

El responsable inscripto es un contribuyente con mayores responsabilidades impositivas y tiene la obligación de presentar y pagar IVA de forma mensual, así como pagar ganancias de forma anual. Además, puede ser empleador y contratar personas para hacer crecer su negocio.

Su principal característica es la de ser una persona con un mayor poder adquisitivo y con una organización más grande y compleja. Este tipo de trabajadores tiene un negocio con varias

personas a su cargo y el volumen que maneja es mucho más grande y complejo que el de un monotributista.

Este régimen se diferencia del monotributo por no contar con una cuota fija mensual que pagaremos todos los meses y que depende de nuestra facturación anual. El monto final a pagar dependerá de tus ingresos y egresos mensuales. Por esta razón es importante contar con la ayuda de un profesional en la materia (contador).

Los trabajadores independientes que estén registrados en este régimen, deben pagar, entre otras cosas:

-Impuesto a las Ganancias: Es un porcentaje a pagar que varía entre 9% y 35% de acuerdo a los ingresos totales obtenidos en un año.

-IVA: es un impuesto por consumir. El Estado argentino cobra de forma indirecta a través del vendedor en el momento de toda transacción comercial (transferencia de bienes o prestación de servicios). El porcentaje general del IVA es del 21%.

AUTOEVALUACIÓN

De acuerdo a lo que venimos aprendiendo a lo largo de este trabajo y los anteriores observa atentamente la siguiente imagen y luego responde.

De los trabajadores que ven en la imagen:

a- ¿Quiénes tienen un empleo?

b- ¿Hay alguno que realice trabajo en negro?

c- ¿Quiénes trabajan en forma independiente? ¿Qué otros trabajadores independientes conocés?



Preguntas de opción múltiple:

1. ¿Qué es el mercado laboral?

a) Un lugar físico donde se compran y venden productos. b) Un sistema donde se intercambian trabajos por dinero. c) Una red social para conectar profesionales. d) Un conjunto de leyes que regulan las relaciones entre trabajadores y empresas.

2. ¿Qué características tiene el trabajo formal?

a) No está regulado por la ley. b) No ofrece derechos ni obligaciones a los trabajadores. c) Se realiza por cuenta propia, sin un empleador. d) Se caracteriza por la estabilidad y la seguridad social.

3. ¿Qué diferencia hay entre un trabajador en relación de dependencia y un trabajador independiente?

a) El primero trabaja por cuenta propia y el segundo para una empresa. b) El primero tiene un contrato laboral y el segundo no. c) El primero tiene derechos y obligaciones como empleado, y el segundo no. d) Todas las anteriores.

4. ¿Qué es el monotributo?

a) Un régimen impositivo simplificado para pequeños contribuyentes. b) Un tipo de contrato laboral para trabajadores temporales. c) Un programa de asistencia social para personas desempleadas. d) Un impuesto que se aplica a las grandes empresas.

5. ¿Qué beneficios ofrece el monotributo?

a) Simplifica el pago de impuestos y aportes a la seguridad social. b) Otorga cobertura médica y jubilación a los trabajadores. c) Permite acceder a créditos y beneficios del Estado. d) Todas las anteriores.

Interpretación de imágenes:

1. Observa la imagen:



¿Qué mensaje transmite la imagen?

a) La importancia del trabajo en equipo para la producción industrial. b) Las condiciones precarias en las que trabajan algunos empleados. c) La necesidad de una mayor automatización en las fábricas. d) La importancia de la formación y capacitación de los trabajadores.

2. Observa la imagen:



¿Qué mensaje transmite la imagen?

a) La flexibilidad que ofrece el trabajo independiente. b) La necesidad de un buen espacio de trabajo en casa. c) Los riesgos de trabajar en soledad. d) La importancia de la tecnología para el trabajo remoto.

Análisis de situaciones:

1. Imagina que eres un joven que busca su primer empleo. ¿Qué dificultades crees que enfrentarías?
2. Imagina que eres un empresario que quiere contratar a un nuevo empleado. ¿Qué aspectos tendrías en cuenta al momento de la selección?
3. Imagina que eres un político que quiere mejorar las condiciones laborales en tu país. ¿Qué medidas tomarías?