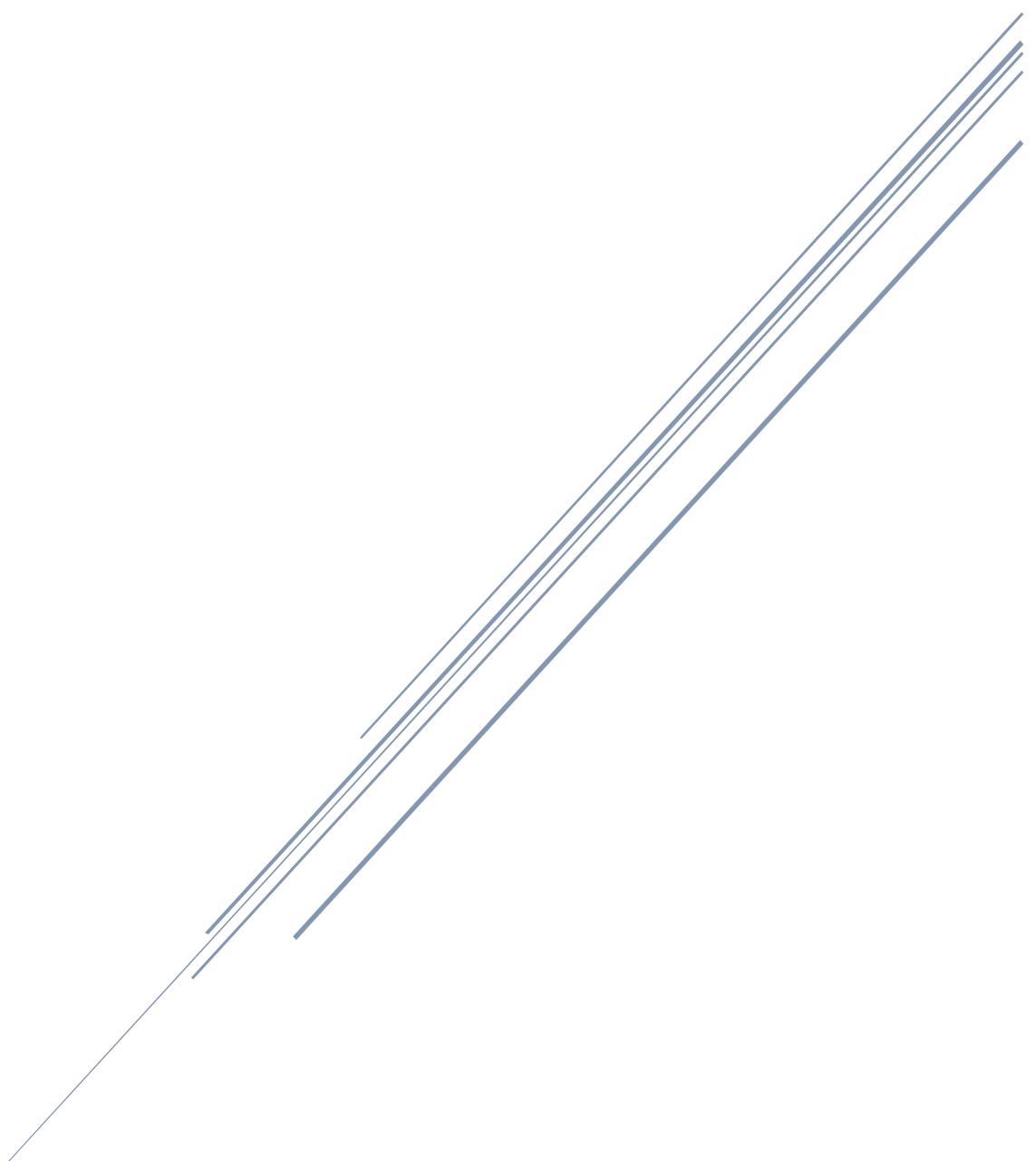


# TRABAJO Y CIUDADANÍA 6° 1°

## E.E.S.N° 1



PROFESORA: MARÍA CAROLINA TIJERO

## DEFINICIONES DE TRABAJO

### Trabajo

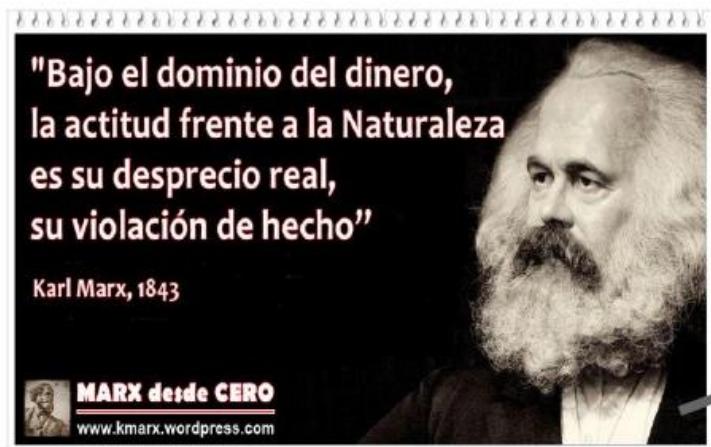
El trabajo, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico y/o mental, y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el ser humano obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás.

**Etimología** La palabra «trabajo» deriva del latín tripalium, que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes y así poder herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar esclavos o reos. De ahí que tripaliare significa ‘tortura’, ‘atormentar’, ‘causar dolor’.

Aparecida en el siglo VI, según Alain Rey, la palabra «trabajo» es un deverbal de

“trabajar”, proveniente del latín popular tripalliare, que significa ‘atormetar, torturar con el tripallium’. En el siglo XII, la palabra designa también un tormento psicológico o un sufrimiento físico.

- |   |  |
|---|--|
| <b>Otras<br/>definiciones<br/>del Trabajo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Actividad esencialmente humana que es compleja y variable</li> <li>· Actividad instrumental que se orienta a la obtención de medios para subsistir</li> <li>· Actividad auto preservadora que contribuye a preservar la vida</li> <li>· Actividad alteradora, pues su objetivo es modificar algún aspecto del medio físico</li> <li>· Vía de desarrollo de las personas en todos los planos.</li> </ul> |
|---|--|



Es una actividad mediante la cual el ser humano transforma la realidad con un propósito y, en ese esfuerzo, se transforma a sí mismo.

“Trabajo” es una actividad instrumental llevada a cabo por seres humanos, cuyo objetivo es preservar y conservar la vida y que está orientada hacia una alteración planificada de ciertas características del medio humano

Francia 1907-1990  
Doctor en Leyes, Economista  
y Sociólogo

Jean Fourastié



## EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

### PRIMERA ETAPA

En la antigüedad el trabajo humano se caracterizaba por atender solamente elementales niveles de subsistencia en la que cada familia procuraba satisfacer sus propias necesidades. La organización social estaba compuesta por clanes y tribus donde la caza, la pesca, y la recolección de frutos que espontáneamente se producían constituían la forma de trabajar.

#### Agricultura y pastoreo.

El avance de la civilización y la aparición de organizaciones sociales caracterizadas por el asentamiento de las familias, impuso la realización de tareas agrícolas y ganaderas. Los instrumentos de producción que se utilizaban dependían de la fuerza muscular del hombre, que era ayudado por los animales a los que había logrado domesticar. El jefe de la familia era secundado por todos los miembros y trabajaban mientras hubiese luz solar, por cuanto vida y trabajo se confundían en un mismo concepto: el campesino construía su vivienda, fabricaba y reparaba sus enceres y herramientas y se procuraba la alimentación.

#### Esclavitud.

En forma paralela y como resultado de las continuas guerras de conquista, se fue generando la esclavitud. Los derrotados eran tomados prisioneros para ser utilizados como esclavos en minas, talleres o reparación de caminos. En esa época lo habitual para evitar peligros y molestias era matar al prisionero, por lo cual la esclavitud llegó a ser considerado como un acto humanitario, que incluso fue reglamentado por el Derecho Romano. Es decir: la esclavitud era una pena de muerte commutada en cautiverio. Los esclavos eran considerados como una cosa u objeto (a la manera de las bestias de carga) y no como seres humanos y como tal su fuerza de trabajo era alquilada, siendo la utilidad de la locación para el dueño del esclavo.

La posesión de esclavos era un hecho habitual, natural, considerado lógico, en tanto que la idea de establecer la abolición de ese estado de cosas era considerada como artificial e impracticable. Quién sentó el principio básico que destruye toda la estructura de la esclavitud fue el cristianismo al establecer la igualdad sustancial de todos los hombres, que por cuestión de intereses fue concretada recién en el siglo IXX.

#### Servidumbre.

Al llegar la Edad Media (período comprendido desde la caída del Imperio Romano de Occidente, año 476, hasta la caída de Constantinopla en poder de los turcos otomanos, año 1453) las costumbres se modifican: la organización feudal de la sociedad atenúa las características de la esclavitud al sustituir la servidumbre.

Los hombres se agrupan alrededor de alguien sumamente poderoso celebrando un contrato de alianza – foedus – por el cual el señor feudal se compromete a proteger y defender a los siervos y sus familias a cambio de la obligación de éstos de prestar servicios, por lo general en trabajos agrícolas. El siervo estaba ligado a la tierra que cultivaba y compartía con el señor feudal los frutos obtenidos, y en caso de cesión de la tierra a otro dueño la transacción comprendía al siervo que en ella trabajaba.

#### Artesanado.

Paulatinamente y como consecuencia del desarrollo de las ciudades se van formando grupos de personas que pertenecían a un mismo gremio: herrero, talabartero, platero, etc. constituyéndose así las corporaciones, instituciones características del medioevo originadas en el siglo once y que se desarrollan notablemente en el siglo doce, en las cuales se establecían condiciones de trabajo minuciosas y obligatorias para todo el gremio.

La producción se realizaba fundamentalmente en forma familiar y aquellos que no pertenecían a la familia del maestro vivían con él como si lo fueran. Los integrantes de las corporaciones trabajaban en pequeños talleres y de acuerdo a rigurosas reglas del oficio, siendo la jornada de trabajo de sol a sol. La característica principal del artesanado radicaba en que el productor era propietario de los sencillos instrumentos que utilizaba y quién ponía su esfuerzo de trabajo. Además era más importante la pericia del trabajador que la acción de los instrumentos, a tal punto que la cantidad y calidad de la obra dependían de la aptitud del artesano.

## SEGUNDA ETAPA

Es en esta época que surgen los primeros elementos de la división de capital y trabajo, que habrán de acentuarse en la etapa siguiente: las materias primas las adquiría quién efectuaba la primera fase del proceso (por ejem. el pañero en la industria textil), y luego pasaban por manos de quienes completaban las etapas subsiguientes (hilanderos, tejedores, limpiadores, tintoreros) hasta llegar el empresario que colocaba el producto en el mercado vendiéndolo al mejor postor.

### La revolución industrial

La revolución comercial que comentamos generó transformaciones que permitieran la sustitución progresiva de paradigmas económicos y sociales medievales. En tanto que la revolución industrial presentó como signo distintivo la introducción de modificaciones de fondo al sistema económico y consecuentemente al sistema social de la época.

A mediados del siglo XVIII en el viejo mundo la situación era distinta a la del Río de La Plata. Fue en Inglaterra donde se dieron las condiciones para la industrialización, debido a la circunstancia de lograrse notables progresos técnicos.

En 1760 la creación de la máquina de vapor por James Watt generó el desarrollo de numerosas actividades industriales y el agrupamiento de gran número de trabajadores, en especial en la industria textil. En 1762 comenzó a utilizarse la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó la realización de tareas nocturnas. Las máquinas de vapor también se aplicaron al transporte (navegación y ferrocarril), el consecuente desarrollo vertiginoso de la industria del hierro, y el mejoramiento de las comunicaciones a través del telégrafo fueron el cimiento de la industria moderna.

Rápidamente se multiplicaron las fábricas y los molinos. Miles de campesinos abandonaron los campos y se genera la existencia de grandes concentraciones de obreros en tareas fabriles. Se verifica también el desordenado desarrollo de las ciudades, que en muchos casos se convierten en sinónimo de hacinamiento y contaminación. El exceso de mano de obra a causa de la migración y de progresos tecnológicos y las periódicas crisis de sobreproducción por el afán de acumulación de riquezas que inspiraba a la nueva clase de propietarios, generaron situaciones de explotación y miserias graves.

La jornada laboral hasta mediados del siglo diecinueve es de doce a catorce horas y debido a la demanda explosiva de mano de obra, se llegó a utilizar menores y mujeres en la realización de tareas peligrosas y penosas. En las hilanderías inglesas se trabajaba normalmente entre doce y diecisiete horas diarias.

La concentración poblacional y la vida en las ciudades son modificaciones sociales que impuso la Revolución Industrial que se caracterizó, además de los horarios prolongados, por malas

condiciones de trabajo, insalubridad, inseguridad y bajo nivel de las remuneraciones siendo los peores pagos los menores y las mujeres. No existía tampoco legislación laboral que ordenara el caótico sistema.

### TERCERA ETAPA

#### El trabajo en el siglo XXI

El mundo ha sufrido trascendentales cambios estructurales en los últimos años en lo geopolítico, económico, social y financiero.

Los descubrimientos científicos en el siglo XX y a comienzos del actual son significativos, el sostenido desarrollo nuclear, la aventura de los viajes espaciales, la era de la computación, el notable desarrollo de internet, la televisión y la telefonía celular, son algunos de los hechos que forman los hitos de la llamada revolución tecnológica.

Esos logros obtenidos en función de la inteligencia del hombre no impiden, sin embargo, la constante generación de guerras y conflictos. Luego de la devastadora II guerra mundial el mundo se ha visto sometido numerosos conflictos bélicos sin solución de continuidad. Ese estado belicoso da pie para la creación de nuevas armas o para probar la efectividad destructiva de las ya fabricadas.

El modelo económico definido como globalización de los mercados impone que cada país o región trate de explotar y optimizar sus ventajas competitivas. Las diferencias entre las economías de distintos países o regiones han representado que las oportunidades de negocios sean desiguales. Hecho que ha generado ganadores y, lamentablemente, muchos perdedores. Las consecuencias para los habitantes de estos últimos son altos niveles de desempleo, marginalidad y exclusión social.

La cultura de la sociedad de consumo potenciada por esa internacionalización de los negocios, demanda no tener restricciones en su aspiración de mejorar su calidad de vida y tener a disposición amplia gama de productos de diverso tipo, que ha generado notables acciones de marketing, comercialización y distribución de bienes.

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo produce nuevos modelos y figuras a ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas electrónicas, son algunos de los términos que ya no resultan extraños a las organizaciones bancarias, a las cadenas de comercialización masivas, las industrias o a las empresas de tarjetas de crédito. Ni a empleados, clientes, proveedores ni público en general.

Lo lamentable es que los modelos racionales de gestión empresarial no siempre tienen en cuenta al factor humano, a pesar de la existencia de numerosas teorías, conceptos, técnicas, herramientas y sistemas orientados al hombre en el ámbito del trabajo, considerándolo el elemento más valioso al conformar –con sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes– el capital intelectual de la empresa.

Uno de los mayores problemas de fines del siglo XX y comienzos de éste siglo XXI es la falta de trabajo, que se evidencia en los altos niveles de desempleo que afectan por igual a jóvenes y adultos, hombres y mujeres. Situación que se da en todas las áreas del conocimiento: empleados, técnicos, profesionales y ejecutivos.

Siendo el trabajo la actividad destinada a proveer las necesidades del ser humano (todas las cosas que se consumen, todos los elementos que brindan confort son creaciones del hombre), y que el trabajo exige resultados (por un lado productos y servicios de calidad con rentabilidad y, por otro, realizaciones personales de quienes colaboran para obtener esos resultados), es de desear que se continúen tomando acciones considerando la trascendental importancia que tiene ayudar a convertir a cada persona en alguien motivado, orgulloso y satisfecho de sí mismo y de su aporte a la empresa.

## Evolución del mercado de trabajo en Argentina

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Mercado interno

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

#### Justicia social

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

#### Trabajo registrado

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

#### Negociación colectiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Trabajo voluntario

Existen numerosas organizaciones que surgieron como iniciativas sociales para mejorar la calidad de vida de algunos sectores de la sociedad. Éstas se auto organizan y controlan sus propias finanzas. De esta forma, prestan servicios mediante la acción voluntaria de todos o algunos de sus integrantes.

El voluntario es una persona con sensibilidad social, que desea trabajar para favorecer la solución de ciertos problemas sin esperar una remuneración a cambio. Es fundamental que el voluntario respete la libertad, la cultura, las facultades y potencialidades de las personas a las que ayuda. De lo contrario, estaría menoscabando la capacidad de elegir de éstas y su único interés sería imponer sus propios valores.

Suelen ser voluntarios:

- estudiantes que buscan mayor preparación en alguna temática
- personas que quieren volver a trabajar y pretenden ganar experiencia
- profesionales que hacen su aporte desde sus conocimientos específicos en forma *ad honorem*
- personas que se recuperaron de alguna afección y anhelan poder ayudar a otros en similares circunstancias
- militantes de alguna causa política
- vecinos que simplemente se comprometen con las dificultades de su comunidad.

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

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

## Trabajo en un contexto de globalización: nuevas formas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## Tecnologías de la Información al servicio del trabajador

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

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

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

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

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

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

## La protección del derecho al trabajo

Como leiste, la Declaración Universal de Derechos Humanos fue fundamental para reconocer el derecho al trabajo como un derecho humano. Pero, para garantizar la protección de este derecho, es indispensable que cada Estado adapte su legislación e implemente políticas económicas y sociales adecuadas. Es importante señalar que este reconocimiento se desarrolló en un período en el cual las sociedades entendían que los Estados debían tener un papel activo en la economía. Uno de los objetivos primordiales era **asegurar altos niveles de empleo y de los ingresos de los trabajadores**. Se pensaba que, de ese modo, las clases populares y medianas consumirían

bienes y servicios y, así, dinamizarian la producción y el comercio.

En ese contexto, en 1966, la ONU aprobó el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, que estableció en el artículo 6: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho". Cabe indicar que, a diferencia de una declaración, un pacto impone obligaciones a los Estados que lo suscriben.



La sede de la OIT está en Ginebra, Suiza.

### La Organización Internacional del Trabajo

La OIT fue fundada en 1919, al finalizar la Primera Guerra Mundial. Tiene un gobierno tripartito, formado por representantes de los gobiernos, los sindicatos y las empresas. Más tarde quedó incorporada a la Organización de las Naciones Unidas como órgano especializado en el derecho al trabajo y hoy está integrada por 187 Estados.

En junio de 1998 se aprobó la **Declaración de la OIT**, que reafirma los principios y derechos fundamentales relacionados con el trabajo.

### DOCUMENTOS

© Secretaría de la OIT. Prohibida su reproducción.

#### El trabajo decente

**Trabajo decente** es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado [...].

En 1999, Juan Somavia –primer director general de la OIT proveniente del hemisferio sur– presentó [...] el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Fuente: OIT ([http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)).

### D

### DOCUMENTOS



Estampilla emitida con motivo de la conmemoración del 50.<sup>o</sup> aniversario de la fundación de la OIT.

## Derecho al trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 23**

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

**Artículo 24**

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

**Artículo 25**

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

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales****Artículo 7**

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

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

**Los sindicatos**

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

## Seguridad Social

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

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

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

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

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

## ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

A los jóvenes no les resulta sencillo encontrar empleo. Se les pide una experiencia que, por supuesto, no tienen. Los ciclos económicos recesivos los afectan plenamente puesto que, como tienen poca antigüedad, son los primeros de los que prescinden los empleadores. Las ramas de la actividad que emplean a más trabajadores de entre 15 y 24 años (comercio minorista, construcción y servicio doméstico) son también las más informales y las que más rotan sus planteles. Los indicadores de precarización, desocupación y subocupación los muestran como los más vulnerables.

Las estadísticas, sin embargo, no son más que datos numéricos que expresan el comportamiento de agregados como, precisamente, “los jóvenes entre 15 y 24 años”. Nada dicen de los comportamientos individuales para procurar una inserción de trabajo que potencie el *capital humano*, es decir, los conocimientos, habilidades, destrezas y talentos de cada uno. Para ello es necesario, ante todo, elaborar una estrategia de búsqueda que incluya, como mínimo, los cuatro pasos que se proponen a continuación.

### 1. Estructurar una red de contactos

A menudo, los contactos personales y las recomendaciones son decisivos a la hora de encontrar empleos atractivos. Cada uno de nosotros posee un *capital social*, recursos (información, asesoramiento, etcétera) que se obtienen de lo que los antropólogos llaman las *redes sociales* constituidas por familiares, amigos, conocidos. Se trata, entonces, de apelar sistemáticamente a ellas.

En función del *curriculum vitae* ya diseñado, ¿hay alguien que podría ayudar? ¿Quién? La respuesta a estas preguntas facilitará hacer una lista de las personas clave para este propósito. Una primera base de datos se integra con las nóminas de contactos del celular y del correo electrónico, tanto las nuestras como las de nuestros conocidos más cercanos.

La red de contactos es algo dinámico. A medida que los mensajes circulan, crece, se depura, se redefine. Por eso es importante no solo preguntarse cómo pueden ayudarnos, sino también cómo cooperar con quienes tienen intereses similares.

También es posible acudir a la *Red Federal de Servicios de Em-*

*pleo*, que cuenta con oficinas municipales técnicamente dependientes de la Secretaría de Empleo de la Nación que intermedian entre quienes no tienen empleo o quieren cambiar de ocupación y empleadores que requieren contratar personal.

## ¿QUÉ SON LOS AVISOS CLASIFICADOS?

Son publicaciones que puede realizar tanto el o la empleador/a (para cubrir un puesto en su organización) como una persona (para ofrecer sus servicios).

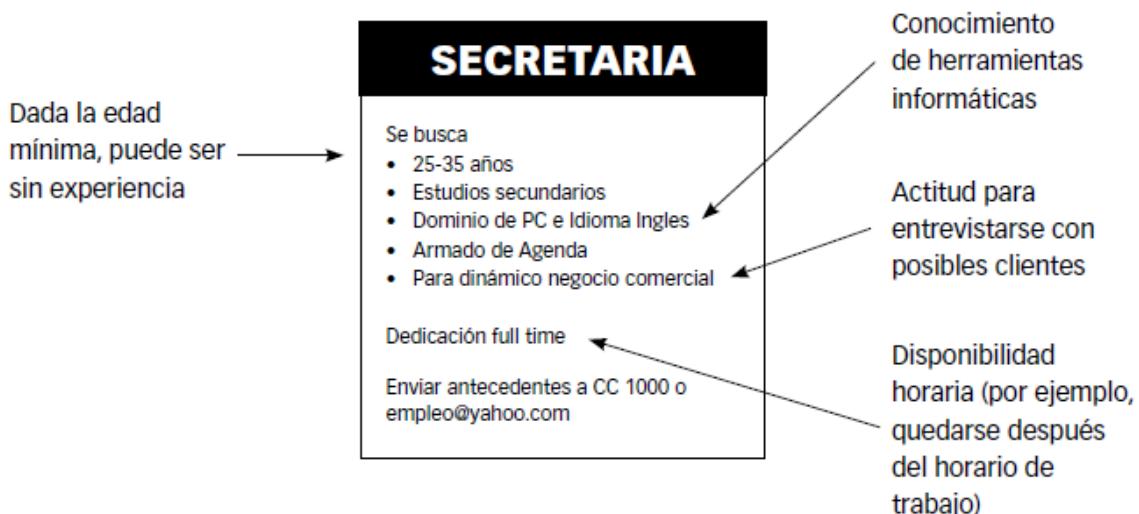
Habitualmente aparecen en los diarios, también los podemos encontrar en páginas de Internet o en carteleras de diferentes instituciones (oficinas de empleo, negocios, parroquias, etc)

Es necesario observar detenidamente cada aviso para leer entre líneas lo que el o la empleador/a pretende, ya que puede haber requisitos explícitos y requisitos ocultos, que pueden tener contenidos discriminatorios. Identificar éstos últimos puede ser de gran utilidad en el momento de la entrevista de selección, pues pueden convertirse en el instrumento de decisión final.

## ¿Qué dicen los avisos?

Nos informan sobre	La empresa  informan  El perfil socio- profesional requerido	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Su prestigio</li><li>■ Su tamaño</li><li>■ Sus ventajas: seriedad, responsabilidad</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Denominación del puesto de trabajo</li><li>■ Posibilidades de ascenso</li><li>■ Motivaciones (capacitación, viajes)</li><li>■ Horarios</li><li>■ Lugar de trabajo</li><li>■ Personas a cargo</li><li>■ Remuneración</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Formación, profesión, oficio</li><li>■ Experiencia laboral</li><li>■ Nivel educativo</li><li>■ Edad</li></ul>
--------------------------	--	--

## ¿Cómo se leen los avisos?



## ¿Cómo se pueden clasificar?

No todos los avisos son iguales, se pueden clasificar en: avisos trampa, anónimos, sintéticos, estándar, agrupados y ofrecidos.

### AVISOS ESTÁNDAR

#### SAR y Cía. VENDEDORES/AS

##### *Requisitos:*

Dedication Full time  
Experiencia en ventas

##### *Ofrecemos:*

Interesante nivel de ingresos  
Estabilidad y cobertura social  
Buen ambiente de trabajo

M. Paz 353 Lunes de 9 a 18 hs.

### AVISOS SINTÉTICOS

**EMPLEADO** joven conoc. PC Sec.  
Compl. p/calle y oficina, viva z/Floresta  
Pres. Mozart 9998 de L a V de 9-17 hs.

Los avisos sintéticos, muy reducidos y por ello poco claros en sus requerimientos, suelen atraer la atención por el misterio que encierran. No obstante, son más explícitos que los avisos trampa.

Los avisos estándar son los que presentan con claridad los datos solicitados sobre el perfil requerido y las ventajas ofrecidas.

**AVISOS OFRECIDOS**

AUXILIAR de docencia escolar estudiante de Psicopedagogía conocimiento en Pedagogía y psicoan. infantil FERNANDEZ Lucila 21 años. 4452-1221

AYUDANTE tecn. elec. o co-merc. 6º año electr. sonidista, curso computación. ROBLES Francisco 19 años 0220-2085

CLASES a domicilio de gimnasia, natación, pesas Profesor Nacional de Educación Física guardavidas GIMENEZ Enrique 25 años

Los avisos ofrecidos son los que colocan quienes buscan trabajo destacando el puesto, el nombre y apellido, edad y teléfono.

---

**AVISOS TRAMPA****AMBOS SEXOS**

19-40 años por expans. neces. p/ divers. áreas. Requis. excel. presenc. disponib. laboral. Se ofrec. Ingr. \$1400. Pres. 22 nov.

10-13 y 15-18

ESMERALDA 2517 11ºB  
FLORIDA 1274 5º23

**AVISOS ANÓNIMOS**

**\* IMPORTANTE  
EMPRESA ZONA OESTE**  
*Solicita*  
**ESTUDIANTE**  
**Avanzado de**  
**CIENCIAS ECONOMICAS**

Se requiere:  
Contabilidad II aprobada  
Experiencia comprobable  
Amplios conocimientos de PC  
Los interesados deberán remitir antecedentes y pretensiones a:

SR. JEFE CONTABLE  
C.C. 2427 SUC. 23 - CAPITAL

Los avisos anónimos evitan mencionar la empresa solicitante por razones de funcionamiento interno, generalmente para evitar que la sola cita de su nombreatraiga recomendados o a un número excesivo de postulantes. En lugar de la dirección, suelen mencionar casilla de correo.

**Los Avisos Trampa no definen claramente las características del puesto a cubrir o sobre la empresa solicitante.**

La primera lectura los hace atractivos ya que ofrecen la mejor manera de hacer dinero fácilmente. En general se trata de promoción o de venta donde las empresas no pagan sueldo básico sino un porcentaje de las ventas.

#### AVISO FORMA AGRUPADA

**ESTUDIANTE**  
**CS. ECONOMICAS**  
Mínimo Contabilidad II  
Aprobada, p/Ayudante  
De Contador. Experiencia  
En Análisis de Cuentas,  
Importaciones, Armado  
Balances, Hombre 24/28 años.  
ZONA CENTRO

**ADMINISTRATIVA**  
Exp. Tareas generales.  
Conoc. Lotus H/40 años.  
ZONA NORTE. PARA  
IMPORTANTE BCO. PRIVADO

**ADMINISTRATIVO**  
Exp. Tareas administrativas.  
Conoc. Lotus 23/25 años.  
ZONA CENTRO

**LIBERTAD 2417 | PISO 4º**  
**CAPITAL**

Los avisos agrupados se diferencian de los clasificados por ser más grandes y ubicarse en lugares estratégicos del diario. Generalmente son avisos estándar y solicitan cubrir distintos puestos.

#### Aviso clasificado de ofrecimiento de servicios

Muchas veces las ofertas de empleo no son suficientes para la población y muchos deciden emprender o trabajar de manera independiente. Una buena opción para dar conocer los servicios es crear un aviso de ofrecimiento de servicios.

Estos avisos, en la actualidad suelen publicarse en las redes sociales como forma de publicidad.

Bien Verde  
Espacios & Parques

**Parquizaciones**  
**Sistemas de Riego**

0351 - 4 454306      bienverdeespacios@gmail.com  
 03543 - 15581967      Bien Verde  
 0351 - 156190064      www.bienverde.blogspot.com

## SERVICIO TÉCNICO INFORMÁTICO

Armado y reparación de PC.  
 Reparación de Notebooks, Netbooks y Tablet.  
 Expansión de memorias y discos rígidos.  
 Actualizaciones y optimización.  
 Instalación de Sistemas Operativos.  
 Diagnóstico de fallas.  
 Recuperación de datos.  
 Mantenimiento de redes.



Atención a empresas y particulares.

15-5104-7635  
[info@drsolucionesinformaticas.com](mailto:info@drsolucionesinformaticas.com)



## RUMI MAQ

### SERVICIO TÉCNICO

José E. Almuna

Service,  
 Mantenimiento y  
 Reparación de  
 Máquinas para  
 la jardinería  
 y parquización

Se hacen  
**TORTAS**

Pastelería creativa por encargo

¡Llámame!

## LA CARTA DE PRESENTACIÓN

La carta de presentación constituye el primer contacto a través del cual el candidato se da a conocer ante la institución a la que se postula. El contenido de esta carta tiene que dirigir la atención del seleccionador hacia las habilidades, capacidades y conocimientos del candidato, con referencias a la experiencia laboral o formación académica.

La carta de presentación adquirirá características diferentes según se trate de:

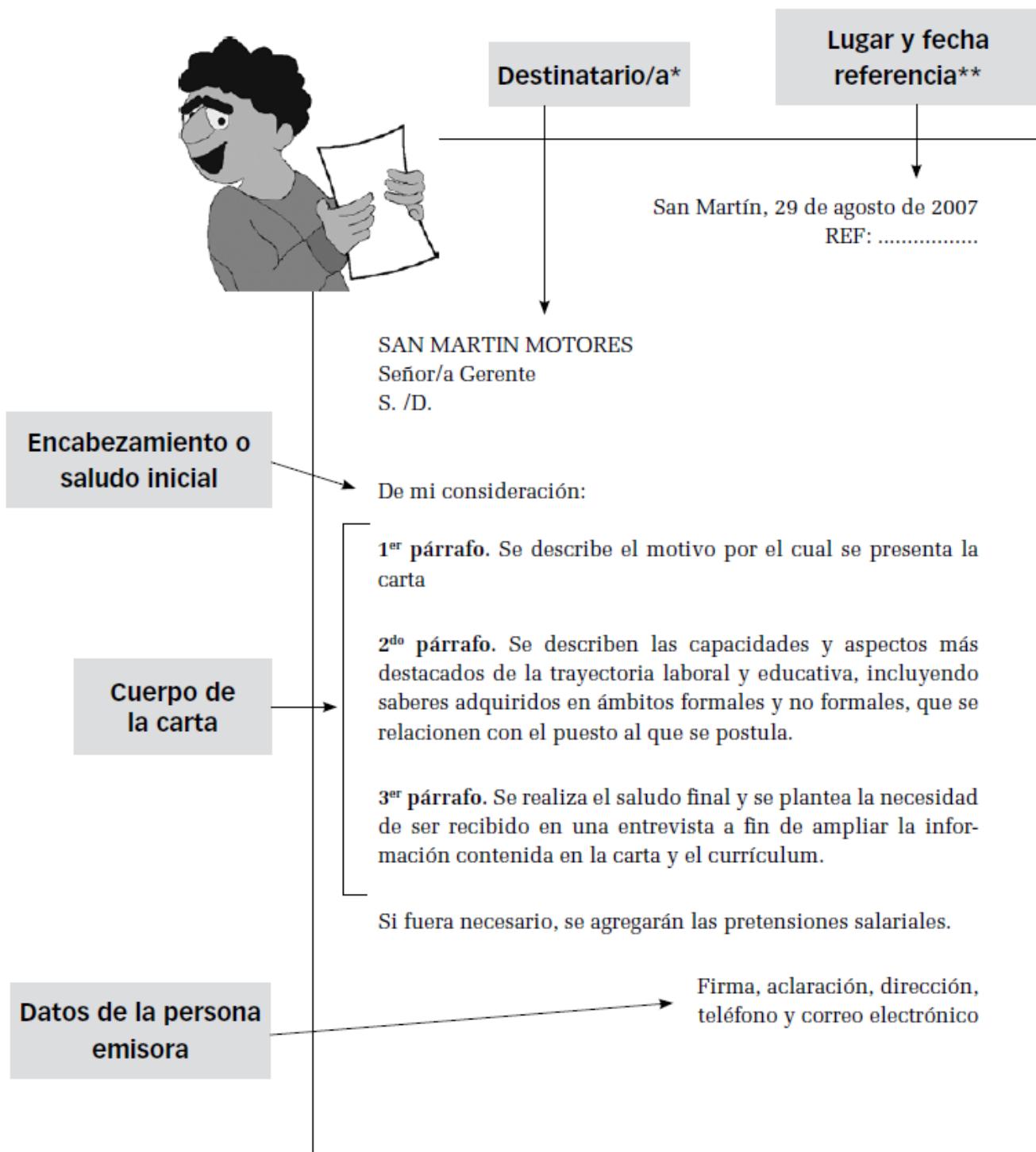
- ✓ La respuesta a un aviso clasificado o búsqueda determinada.
- ✓ Una presentación espontánea a una empresa u organización particular.

### ¿Para qué es útil la carta de presentación?

- Marca la diferencia con el resto de candidatos
- Refleja la habilidad de comunicación escrita
- Puede demostrarle al entrevistador que el candidato puede ser de gran valor para la empresa

## Estructura de la Carta de Presentación

Toda carta de presentación tiene una estructura determinada. Dentro de esta estructura lo que varía es el contenido según el objetivo de la misma.



(\*) DESTINATARIO/A: en el caso que el aviso no mencione el Cargo, Apellido y Nombre a quién se debe dirigir la carta, ni el nombre de la empresa (Calle, número y Código postal) se colocará simplemente, Sr. /a Gerente o Sr. /Sra. Director/a y, debajo S. /D. o PRESENTE.

(\*\*) REFERENCIA: identifica el puesto que se solicita.

## ¿Cómo puedo empezar mi carta de presentación?

### ■ Primer párrafo:

"Me dirijo a usted a fin de participarle mi interés en integrar su institución con la intención de ofrecer mi formación y experiencia como ....."

"Le escribo en relación con el puesto de..... que su empresa anuncia en ....."

"En relación con el anuncio publicado en ..... de fecha ..... solicitando ....."

"Le escribo a los efectos de hacerle llegar mis antecedentes de acuerdo con lo solicitado en el aviso de la referencia....."

"Me dirijo a usted con el fin de presentarle mi Currículum Vitae ya que estoy muy interesada/o en poder ejercer mi profesión en ....."

## Y después...¿qué le cuento?

### ■ Segundo párrafo:

Aquí debemos hablar acerca de los conocimientos que poseemos y de la experiencia laboral, remunerada o no, pero conviene hacerlo sugiriendo lo que somos capaces de hacer. Es importante que al momento de ejercitar este párrafo, reflexione sobre aquellas habilidades, destrezas y saberes adquiridos, dentro o fuera del campo laboral, que fortalecen su historia laboral, para valorizarlas y destacarlas.

"Durante los últimos dos años en la escuela secundaria colaboré en la coordinación de los grupos que asistían a clases de computación y fui seleccionado para realizar una pasantía en la empresa XX..."

"El trabajo realizado en el negocio de un familiar me permitió actualizarme en..."

"Considero que mis conocimientos de... pueden ser de utilidad en su empresa..."

"Mi experiencia es reducida si se mide en años de trabajo, pero tengo una buena formación..."

"Quiero poner a disposición de su empresa mis conocimientos acerca de... logrados tras... años de estudio..."

"Tengo experiencia adquirida en la planificación y organización de actividades, en la gestión de recursos, realización de trámites, compras..."

En función del puesto se pueden agregar otras como cocina, costura, apoyo escolar, planificación de actividades comunitarias, venta en la calle, etc.

## Y para terminar...

### ■ Tercer párrafo:

"Esperando que su empresa esté interesada en mi solicitud..."

"Le quedo muy agradecido por haber leído esta carta..."

"Sé que no le molestará que lo llame la próxima semana para que conversemos sobre mi carta..."

## CURRICULUM VITAE

Es la tarjeta de presentación donde deben quedar registrados los datos personales, la historia de nuestra vida laboral y de nuestros conocimientos, de forma organizada.

Tiene como objetivo que quien se encarga de la selección de personal pueda conocer si la experiencia, habilidades y conocimientos de quien lo presenta, se ajustan a las necesidades del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

A lo largo de nuestra vida, cada persona ha realizado una gran cantidad de tareas y ha desempeñado diferentes trabajos, remunerados o no, adquiriendo diversas destrezas, conocimientos y habilidades. Para confeccionar el CV es necesario realizar una **selección de los elementos más representativos** de nuestra trayectoria y habilidades. La guía, para dicha selección, es **el puesto de trabajo que quiero o puedo obtener**. Por ejemplo, si cuento con experiencia en tareas administrativas y cuidado de niños y me postulo a un puesto con tareas administrativas tendrá que destacar mis conocimientos de contabilidad, manejo de PC en diferentes programas; en cambio si me postulo para cuidar niños deberá confeccionar otro CV donde destaque tareas relacionadas con esta ocupación.

Es importante insistir en la identificación de habilidades, conocimientos y actitudes desarrollados en diferentes espacios y momentos de la vida laboral o personal, para que sean incluidos en el CV.

Los datos que queden reflejados en nuestro currículum deben ser los mismos que incluimos al completar un formulario de inscripción en una oficina de empleo (la Historia Laboral), agencia o empresa y los que mencionamos en la entrevista laboral.

## Tipos de Currículum Vitae

Los diferentes tipos de CV son maneras básicas y posibles de presentar y organizar la información. Si bien no existe un esquema preestablecido sobre cómo se debe presentar un CV hay dos formatos que son los más utilizados en la actualidad. La diferencia principal que tienen estos modelos es que la información que se transmite se organiza de manera distinta.

### 1. Cronológico

Es el estilo más utilizado y convencional. Se pueden visualizar las fechas. Los datos se exponen en función del tiempo, comenzando por el presente y quien los lee puede ver rápidamente su trayectoria.

#### ■ ¿Cuándo utilizarlo?

- Si su experiencia laboral reciente es similar al puesto de trabajo al que se está postulando.
- Si su experiencia laboral fue en crecimiento y quiere destacar el mismo.

#### ■ ¿Cuándo no utilizarlo?

- Cuando hay "baches" laborales, en el caso de haber estado mucho tiempo sin trabajar.
- Cuando su último puesto no está relacionado con la búsqueda actual.
- Cuando no posee experiencia laboral.

### 2. Funcional

Este tipo de CV pone el énfasis en los conocimientos, funciones y tareas y no tanto en la experiencia laboral más reciente. Los datos sobre la trayectoria laboral se agrupan en actividades, funciones o tareas desempeñadas, en bloques independientes.

#### ■ ¿Cuándo utilizarlo?

- Si hay que destacar las habilidades y experiencia en un área determinada.
- Si hay "baches" laborales en el caso que estuvo mucho tiempo sin realizar actividad laboral, ya que puede no mencionarse cuándo y dónde se adquirió esa capacidad.

#### ■ ¿Cuándo no utilizarlo?

- Si su experiencia laboral reciente es similar al puesto de trabajo al que se está postulando.
- Si su experiencia laboral fue en crecimiento y quiere destacar el mismo.

### Consejos para redactar un Currículum Vitae

- Es importante transmitir visualmente claridad y profesionalidad (papel blanco, frases cortas y con formato estándar).
  - Destacar con negrita cierta información o apartados.
  - Redactar los antecedentes de experiencia y formación comenzando desde lo más reciente a lo más antiguo.
  - Imprimir (evitar escribir el CV manuscrito, excepto que la empresa que selecciona así lo exija).
  - No es necesario adjuntar documentos acreditativos, excepto si son solicitados.
  - La dirección de correo electrónico que se incluya en el currículum debe ser lo más formal posible, evitando revelar datos demasiado informales (por ejemplo: lauratapia@hotmail.com, en vez de: lacuartetera@hotmail.com).
- 
- Revisar la ortografía y la redacción. Usar diferentes sinónimos para evitar repeticiones y escasa riqueza de vocabulario.
  - Evitar hacer referencias sobre objetivos económicos en el Currículo Vitae, salvo que sea solicitado a través del aviso.

## ENTREVISTA LABORAL

- Es una de las herramientas que se utiliza para poder elegir al candidato o candidata que más se adecue a los requerimientos del puesto vacante.
- En la entrevista se da un diálogo guiado, planificado y controlado por quien conduce la entrevista pero no dirigido estrictamente. Puede ser individual o grupal.
- En su desarrollo el/la entrevistador/a pregunta acerca de motivaciones y expectativas (en relación al puesto y la empresa); experiencia laboral; formación y aspectos de la vida personal, buscando obtener información que no figura en el CV, intentando conocer más ampliamente las posibilidades del candidato o candidata para detectar sus aptitudes de comunicación, habilidades, capacidades, comportamiento, rasgos de personalidad e intereses.
- En algunas entrevistas se incluyen preguntas sobre la esfera personal y familiar de la persona, vinculando estos aspectos a la disponibilidad y el compromiso con el trabajo, por eso es conveniente anticipar estrategias para manejarse en la entrevista.

## CAPACITACIÓN LABORAL

### La capacitación laboral incluye dos tipos de acciones

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

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

### Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo

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



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

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

Para ver la Ley de Contrato de Trabajo completa:

<http://www.ley20744argentina.com.ar/>

A continuación, se observarán los artículos que serán utilizados:

De las Modalidades del Contrato de Trabajo

**ARTICULO 90** - Indeterminación del plazo.

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.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

**ARTICULO 91** - Alcance.

El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

**ARTICULO 92** - Prueba.

La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

**ARTICULO 92 bis**

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- 1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
- 2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
- 3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
- 4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
- 5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
- 6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.
- 7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

**ARTICULO 92 ter** - Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

- 1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la

jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

- 2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.
- 3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.
- 4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.
- 5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

#### CAPITULO II - Del contrato de trabajo a plazo fijo

##### ARTICULO 93 - Duración.

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

##### ARTICULO 94 - Deber de preavisar - Conversión del contrato.

Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquélla que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

##### ARTICULO 95 - Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización.

En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley. En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

#### CAPITULO III - Del contrato de trabajo de temporada

##### ARTICULO 96 - Caracterización.

Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

[ARTICULO 97](#) - Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia.

El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

[ARTICULO 98](#) - Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad.

Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

[CAPITULO IV](#) - Del contrato de trabajo eventual[ARTICULO 99](#) - Caracterización.

Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

[ARTICULO 100](#) - Aplicación de la ley. Condiciones.

Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

[CAPITULO V](#) - Del contrato de trabajo de grupo o por equipo[ARTICULO 101](#) - Caracterización. Relación directa con el empleador. Substitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores.

Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo. Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

[ARTICULO 102](#) - Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones.

El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a

## **TRABAJO Y CIUDADANÍA 6° 1°**

favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

De la Remuneración del Trabajador

CAPITULO I - Del sueldo o salario en general

ARTICULO 103 - Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. ARTICULO 106 - Viáticos.

Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

ARTICULO 107 - Remuneración en dinero.

Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero. El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración.

ARTICULO 108 - Comisiones.

Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.

ARTICULO 112 - Salarios por unidad de obra.

En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada.

El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

ARTICULO 113 - Propinas.

*Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.*

CAPITULO II - Del salario mínimo vital y móvil

ARTICULO 116 - Concepto.

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.

ARTICULO 122 - Epocas de pago.

El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiere con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.

La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

**PROFESORA: MARÍA CAROLINA TIJERO**

**ARTICULO 123** - Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional.

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

## De las Vacaciones y otras Licencias

**ARTICULO 150** - Licencia ordinaria.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- A. De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- B. De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no excede de diez (10).
- C. De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no excede de veinte (20).
- D. De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad excede de veinte (20) años.

*Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquélla que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.*

**CAPITULO II** - Régimen de las licencias especiales**ARTICULO 158** - Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- A. Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- B. Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- C. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- D. Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- E. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

## Trabajo de Mujeres

**CAPITULO II** - De la protección de la maternidad**ARTICULO 177** - Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

**ARTICULO 178** - Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del

embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

#### ARTICULO 179 - Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

#### **Accidentes de trabajo y enfermedad profesional**

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

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

Los objetivos de la Ley de Riesgos del Trabajo son

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

#### **Accidentes de trabajo**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Enfermedad profesional**

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

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

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

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

2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

3. Están excluidos de esta ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causadas por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo;

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

# ANEXO



Mafalda, por Quino.

Zi, zi, zi

Bersuit Vergarabat, (2004)

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

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

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

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

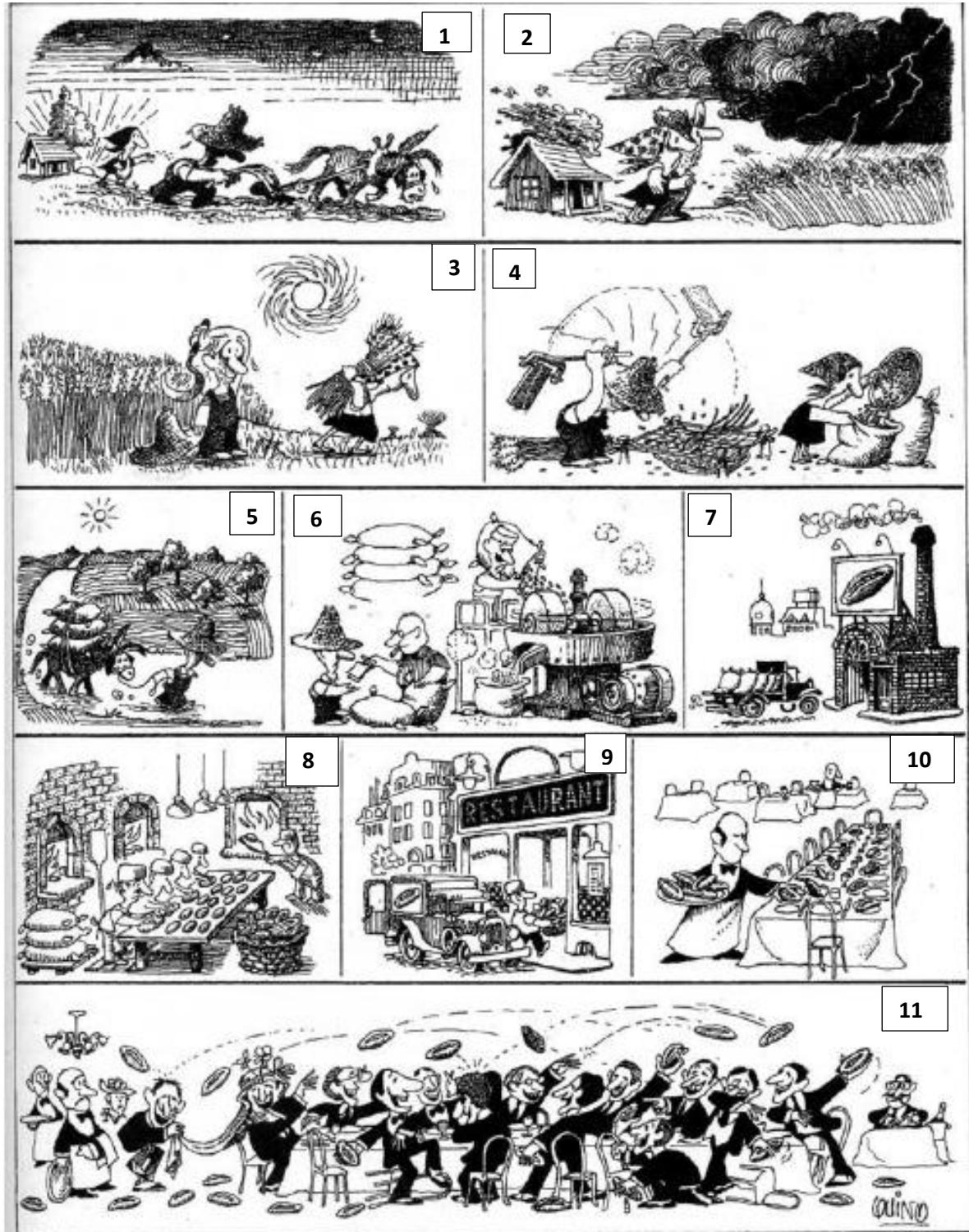
No importa el esfuerzo que hagas,  
-----  
sí, ahora soy taxista.  
Acá tenés que irte a la mierda,  
salir en la tele  
o ganar el Mundial.

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

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

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

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



3- TELETRABAJO

READ MORE

Rita ha cursado estudios de Artes Gráficas en un centro de Formación Profesional y se ha especializado en la preparación informática de originales para su impresión. Hace un par de años, Rita empezó a trabajar en el departamento de preimpresión de una importante empresa editorial, formando equipo con otros tres jóvenes. En poco tiempo, Rita adquirió gran experiencia, ya que por sus manos pasaron variedad de encargos: carteles, folletos, catálogos de moda e incluso libros. Rita estaba satisfecha de su labor y también de sus compañeros con los que compartía gustos y aficiones. Sin embargo, el horario la "mataba". Empezaba a trabajar a las siete de la mañana y necesitaba más de una hora para llegar con transporte público hasta la empresa. El regreso a casa era todavía peor debido a las complicaciones del tráfico. Total, que si a esto le añadimos las horas extras que "caían" casi cada día por las urgencias de los clientes, la chica casi no disponía de tiempo libre. El encargado de Rita estaba muy contento con su trabajo y hace seis meses le propuso hacer la misma labor en casa. La empresa ya disponía de varios tele trabajadores a domicilio y la experiencia daba buenos resultados. Se trataba de cumplir con los encargos de los clientes en unos plazos pactados. La empresa proporcionaba todos los medios técnicos (ordenador, fax y escáner) y ella se entusiasmó con la proposición.

Ha pasado el tiempo y Rita tiene sus reservas sobre la decisión que tomó. Son las dos de la tarde y está sentada delante del ordenador en su reducida habitación, lugar que ha convertido en su despacho de trabajo. Trabaja un poco ladeada porque la luz que entra por la ventana que tiene enfrente incide de pleno en su cara y le molesta para ver bien la pantalla. Rita está agobiada porque no consigue concentrarse y hace más de cinco horas que está pegada a la silla intentando terminar un trabajo que debe entregar por la tarde. Como cada día, el pesado del vecino lleva media hora cantando, su madre está preparando la comida en la habitación contigua con el extractor y sus dos hermanos pequeños no han dejado de juguetear y gritar desde que han llegado del colegio. Para más lio, el encargado de la empresa la ha llamado cinco veces al teléfono móvil durante la mañana para aclarar asuntos. En una de estas consultas ha salido del cuarto para oír mejor a su interlocutor dejando la puerta abierta porque no tenía pestillo. Uno de los niños ha aprovechado el momento para entrar corriendo al despacho y ha tropezado con los cables eléctricos que estaban por el suelo, cayendo contra la cama. Por suerte, todo ha quedado en un susto, pero no ha dejado de ser otro contratiempo para Rita. ¡Qué desastre, piensa, en esta casa sólo se puede trabajar con tranquilidad por la noche!!!

RESPONDER:

- 1- ¿CUÁLES SON LOS RIESGOS DEL TELETRABAJO QUE SE PLANTEAN?
- 2- ¿QUÉ SOLUCIÓN DARÍA AL TRABAJO DE RITA?
- 3- ELABORE EN UN CALENDARIO FICTICIO UN CRONOGRAMA DE TRABAJO, HACIENDO CONSTAR: DIAS DE TRABAJO, HORARIO, PAUSAS, DIAS PARA REUNIONES, ETC.



## Las primeras organizaciones sindicales

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

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

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

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

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





### La Ley de Seguridad Social (1910)

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

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

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

## AVISOS CLASIFICADOS

**ADMINISTRATIVO/A para Departamento de Personal PARA IMPORTANTE EMPRESA DE SEGURIDAD. Edad 20-55 años. Con experiencia y referencias comprobables. Dedicación full time. Zona de trabajo Norte de Gran Buenos Aires. Enviar curriculum vitae con foto indicando pretensión salarial a: [seguridad@seguridad.com.ar](mailto:seguridad@seguridad.com.ar) Asunto: Referencia 12**

Administrativa. Tareas gerais de oficina, conoc PC. Inglés oral/escrito. h/30 años. Pres CV. Av. Díaz Vélez 5451. Cap Fed

Empleado/a p/import cadena de kioscos est secundarios compl. Excel presen 25/35 años. Av Rivadavia 234 San Justo

Data Entry c/manejo de sistema tango excluyente, módulos a trabajar venta y comp, enviar CV y pretenciones. les@hotmail.com

Carpintero Of. de banco para muebles finos s/planos edad 30 a 40 años z/San Martín. Solic entrevista 4788-2359.

Asistente p/import peluquería. c/exp m/b presencia. Sepa mano y depilación. S Fernandez 876 San Isidro

ALBAÑIL c/conoc en pintura y electricidad p/mantenim efectivo Resida zona E.Echeverría edad hasta 40años Pres c/certif en White 2075 Cap

EMPLEADA/O Para Inmobiliaria, Buena presencia Full Time Conoc. de PC Con o Sin experiencia Edad 24-35 años. Presentarse Lunes 16 Av Pueyrredon 1377 de 14 a 17 hs

AYUDANTE Chofer 18 a 25 años Secundario Comp. Z/San Isidro-Vte Lopez Registro Profesional 15-4995-0635

REPARTIDOR c/Registro p/Camión Tipo M-710 y Cga Peligrosa. Tareas: Repartidor, Vendedor, Carga, Descarga, Cobranza. Se requiere Buena Pres. Residir en zona Pilar, Escobar, M.Argentinas, Tigre, J.C.Paz - 25/40 años - Enviar CV c/Remuneración  
Pret: CC N°12 Suc Morón Ref 3521 Mail: aviso15\_16@yahoo.com.ar

EMPLEADA/O p/Agencia Clarín Con Probada Experiencia en Típico Avisos Clasificados a través de Clarín 2000 (Excluyent) Aptitud Comercial Buena Presencia Env CV c/Foto y Pretens a Paraguay 2543 PB "B" (CP: 1425)

DIBUJANTE PROYECTISTA La búsqueda se orienta hacia un profesional del área. C/Exp. AUTOCAD, TABLEROS, NORMAS API. Entre 30-50 años. Sexo masculino. Conoc en recip. a presión, evaporadores y material de acero inoxid. Pres Lunes 9-18hs en: Av. Belgrano 1580 P. 8° Cap Gorriti 45 1°2 L.de Zamora laura@guialaboralsrl.com

EMPLEADA ADM p/Estudio Arquitectura y Decor EXCLUY 50-60años m/b pres c/manejo PC (word excel corr electr) At. telef y público tareas generales de of. Fuerte sentido responsab y Compromiso. Gr/ca pac organiz y aprendizaje Prof dedic al trabajo y buen manejo relac interpers. Disp. imm. Horar trab 12-20.30V.del Parque Ampl pos prog. Env CV ref compr foto actual y rem pret a: [velasycandiles@fibertel.com.ar](mailto:velasycandiles@fibertel.com.ar)

**TRABAJO Y CIUDADANÍA 6° 1°**

**PROFESORA: MARÍA CAROLINA TIJERO**

Empleado administrativo. Tareas grales de depósito. Secundario completo. Manejo PC. Registro de conduc. Enviar CV y foto actualizada. CC 15 suc 23

Técnico electricista p/automotores z/cap c/conoc de electrónica. Osvaldo Cruz 563. Cap Fed

Vendedoras/os. Personas proactivas, dinámicas, amplio perfil comercial y bna predisp. para la atención al público. Acreditar exp venta mat de construcción. Env cv a jobpos@yahoo.com

Personal heladería p/sumarse a nuestro equipo de trab. Full time, bna pres. EGB completa, domic cap o provincia. Ofrecemos capacit, pos asenso. Laprida 342 Lomas de Zamora. Foto 4 x 4, DNI, CUIL.

<https://www.empleos.clarin.com/postulantes/>

<https://www.opcionempleo.com.ar/ofertas-empleo-argentina-113780.html>

## Modelo de formulario

• Datos de contacto

• Completar el presente formulario teniendo en cuenta las normas básicas de ortografía  
Una vez finalizado, revisar.

Enviar

• \*Obligatorio

• Apellido \*

• Nombre \*

• Lugar de nacimiento \*

• Fecha de Nacimiento \*

• Ocupación \*

• Correo electrónico \*

• Dirección

• Número de teléfono

• Comentarios

• ENVIAR

Importante empresa de la industria farmacéutica selecciona:  
Estudiante de Farmacia / Bioquímica, cursando los primeros años  
de la carrera. Preferentemente, con alguna experiencia en el  
rubro (no excluyente). Enviar CV indicando disp. Horaria

Incorporaremos a nuestra área de Administración a un estudiante avanzado de la carrera de Contador Público con experiencia contable en conciliación de cuentas, registro de operaciones y carga de asientos. Sus principales habilidades deberán ser: capacidad de trabajo bajo presión, organización y planificación, capacidad de análisis, orientación al detalle y pro actividad. Es requisito excluyente poseer conocimientos avanzados de Excel, contar con experiencia previa en puestos similares y poseer conocimientos en tango.

Jornada de trabajo de lunes a viernes, 9 a 13hs. Contratación bajo modalidad de pasantía.

Se incorporará Docente de Español para dictar clases a estudiantes extranjeros que arriban al país con el objetivo de aprender nuestro idioma. Nos orientamos a personas dinámicas, con conocimientos de pedagogía e interés en la interculturalidad. Se valorará ser estudiante y/o licenciado en letras o profesor de literatura. Requisitos: disponibilidad para trabajar por horas. Sexo indistinto, experiencia previa comprobable. Horario: de lunes a viernes, de 9 a 13hs. Indicar remuneración pretendida.

**3.2 PROPUESTA DE CONTENIDO DE UN CURRÍCULUM VITAE****DATOS PERSONALES**

Nombre y apellido  
Lugar y fecha de nacimiento  
Nacionalidad  
Estado civil  
Documento (tipo y nº)  
Dirección (calle, nº, piso, departamento, código postal, ciudad, provincia)  
Teléfono  
E-mail

**EDUCACIÓN**

**Superior** (si piensan seguir estudiando mencionar en qué carrera e institución, ya sea terciaria y/o universitaria).

**Secundaria** (nombre de la escuela, fecha de ingreso y egreso, idiomas)

**EXPERIENCIAS LABORALES**

En caso de que hayan trabajado en más de un lugar, comenzar la redacción por la actividad actual

Detallar:

- Lugar de desempeño
- Tiempo- fecha de comienzo y de finalización
- Función desempeñada

**ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS** (computación, idiomas)

(En el caso de idiomas detallar el nivel alcanzado. Por ejemplo, si sólo hablan, si hablan y escriben, si sólo escriben).

**ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE** (Opcional)

Hobbies

Otras actividades a destacar

**Reglas para que nadie aprenda nada:**

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

**1. Contrato a Plazo Fijo<sup>2</sup>**

A los....días del mes de .....del año....., entre .....por una parte, con domicilio legal en .....de la ciudad de....., representado en este acto por el señor....., domiciliado en.....de la ciudad de.....que acredita su identidad con documento.....número....., en adelante llamado empleador, y por otra parte el señor....., domiciliado en .....de la ciudad de....., que acredita su identidad con documento.....número....., en adelante el trabajador, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo a PLAZO FIJO, bajo las siguientes cláusulas:

Cláusula 1: Las causas que originan el contrato bajo esta modalidad son.....

Cláusula 2: Las partes convienen en celebrar el presente contrato a plazo fijo por un término de .....meses / años.

Cláusula 3: La prestación de servicios se llevará a cabo en el establecimiento ubicado en .....de la localidad de....., en el puesto de....., realizando las tareas concernientes a.....

Cláusula 4: La duración de la jornada de trabajo será de.....horas diarias, de ..... a ...., los descansos serán de.....

Cláusula 5: El trabajador percibirá una remuneración bruta de \$..... mensuales.

Cláusula 6: Las partes deberán preavisar la extinción del contrato de trabajo con una antelación no menor de un mes respecto de la expiración del plazo convenido.

En prueba de conformidad y previa su lectura, se deja formalizado el presente contrato, firmando al pie dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

---

Firma del trabajador

---

Firma del empleador

## RECIBO DE HABERES Ley nº 20.744



Empresa xxxxxxx  
Av. Leandro N. Alem 1589  
(1001)  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
CUIT N° xxxxxxxxxxxx

DUPPLICADO  
4326

Apellido y Nombre			Legajo	C.U.I.L.			
Pérez Luis			328	20-xxxxxxxxx7-1			
Categoría		División		Departamento			
Subeditor Canal Tecnología		ESMG -ADVERTISING		PRODUCTO Y CONTENIDO			
Fecha Ingreso Día Mes Año	Sueldo	Liquidación Tipo Mes Año	Depósito Aporte Jubilatorio	Fecha	Banco		
11/06/2000	2400.00	MES 06 2001	MAYO 2001	07/06/2001	GALICIA		
Código	Detalle		Cantidad	Haber	Deducciones		
3	SUELDO		30.00	2,400.00			
501	JUBILACION		11.00		-264.00		
505	LEY 19032		3.00		-72.00		
600	OSDE		2.55		-61.20		
610	A.N.S.S.A.L		0.45		-10.80		
604	DIF OSDE				-144.80		
680	IMPUESTO GANANCIAS				52.89		
990	REDONDEO			-0.09			
Lugar y Fecha de Pago			Tot. Remun.	Tot. No Remun.	Deducciones		
BS.AS. 29/06/2001			2,400.00	-0.09	-499.91		
Banco Acreditación			Cuenta		Total Neto		
BANCO RIO			60051219834		1900.00		
<b>Son Pesos:</b> un mil novecientos -----							
El presente es duplicado del recibo original que obra en nuestro poder firmado por el empleado.				 XXXXXXXX Firma del Empleador			

## 2-TRABAJOS EN AMBIENTES RUIDOSOS

Julio trabaja desde hace 30 años en la sección de montaje de carrocería de una fábrica de automóviles; tiene 52 años y la duración de su jornada laboral es de ocho horas, las cuales realiza en el turno de mañana. Su tarea consiste en montar las puertas de los automóviles con las piezas que le llegan a través de la cadena de montaje; para ello, utiliza una atornilladora neumática. A pocos metros está Marcos, de 24 años de edad; su trabajo consiste en alimentar una prensa con planchas metálicas. Este puesto de trabajo se encuentra en una cabina insonorizada, especialmente diseñada para evitar la propagación del ruido, ya que los niveles que se alcanzan son muy altos. Habitualmente, deja la puerta abierta para poder hablar con sus compañeros y para, de paso, oír por auriculares sus canciones preferidas sacándose, disimuladamente, los tapones de protección.

En una ocasión, cuando Marcos estaba metiendo en la prensa una de las planchas, ésta chocó con la carcasa de protección contra el ruido, cayéndosele la pieza al suelo. Desde entonces, Marcos decidió quitar la carcasa, lo que le permite trabajar

Con mayor facilidad. El nivel ambiental de ruido alcanzado en el taller, según la última inspección, era de 85 dB(A), pero en el puesto de trabajo de Julio, el nivel diario equivalente era de 95 dB(A). Los niveles pico, alcanzados en la zona de la cadena de montaje, eran de 141dB y, dentro de la cabina, donde está Marcos, de 142 dB; por lo que todos los trabajadores deben utilizar equipos de protección individual, en concreto, unos tapones auditivos que les ha proporcionado la empresa. Carlos, otro trabajador del taller, de 20 años de edad, trabaja en la empresa desde hace un año, ocupando el mismo puesto que Julio, pero en el turno de tarde. En el control audiométrico que le hicieron al incorporarse al trabajo no encontraron ningún tipo de anomalía; hace un mes le realizaron la audiometría correspondiente a este primer año. Durante el cambio de turno, Julio y Carlos se encuentran. Carlos le comenta a su compañero que últimamente Le cuesta seguir las conversaciones y que en su casa le han dicho que al hablar grita mucho. Sospecha que puede tener algún problema, pero que desconoce los resultados de la última audiometría. Julio le responde que debe solicitar los resultados y, a continuación, le pregunta si utiliza los tapones, pues él lleva 30 años en la empresa y nunca ha tenido problemas de oído. Carlos le dice que sí, y le muestra cómo se los pone; al hacerlo, Julio se da cuenta de que Carlos no se introduce los tapones completamente en el oído.

### RESPONDER

1. ¿QUÉ TAREAS SE REALIZAN Y QUE HERRAMIENTAS SE UTILIZAN?
2. ¿QUÉ MEDIDAS O ACCIONES TOMARÍA PARA DISMINUIR LOS NIVELES DE RUIDO EN LA PLANTA?
3. ¿QUÉ RUIDOS SE PRODUCEN EN EL AULA Y EN LAS ACTIVIDADES DIARIAS? HACER UNA LISTA
4. ¿EN QUÉ MEDIDA UN SONIDO PUEDE CONTRIBUIR A CREAR UN AMBIENTE CONFORTABLE, MOLESTO O DAÑINO? ¿QUÉ SUCEDE CUANDO SE ESCUCHA MUSICA CON AURICULARES?