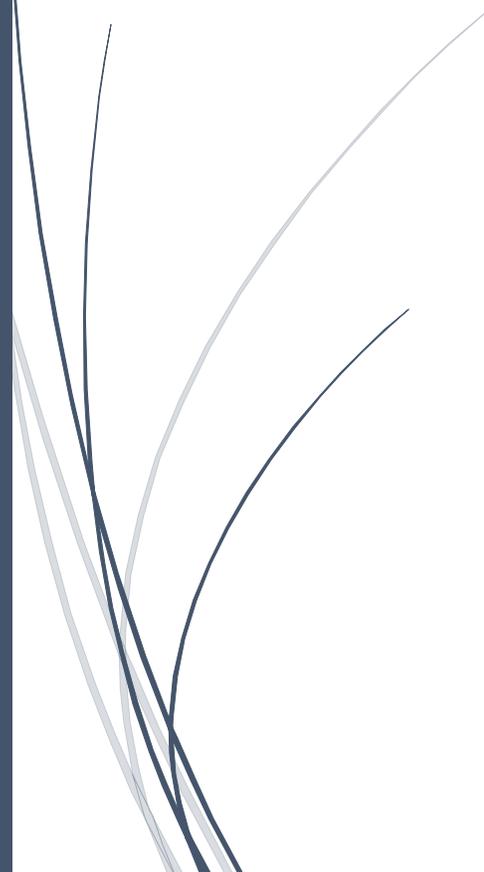


2024

TRABAJO Y CIUDADANIA

Prof. Andrea Estrada



Actividad, trabajo y empleo

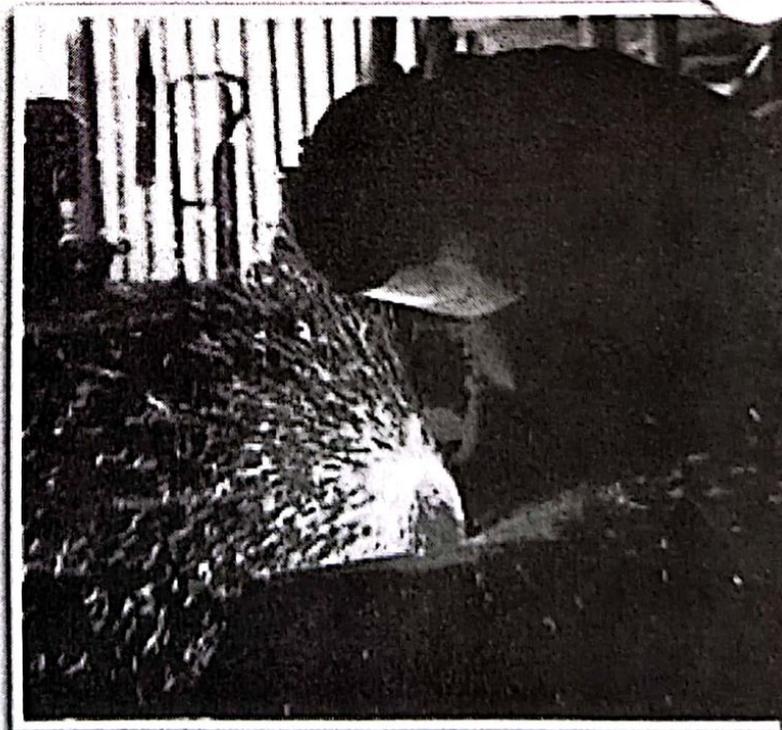
En el habla corriente, el término "trabajo" se utiliza con sentidos diversos. Así, por ejemplo, puede ser sinónimo de empleo ("estoy buscando trabajo") pero también podría aludir a una acción realizada con esfuerzo ("pintar la casa da mucho trabajo"). Esta distinción también se da entre los especialistas: algunos postulan una idea restrictiva de lo que es un trabajo, pensándolo como una tarea remunerada; otros consideran como "trabajo" a cualquiera de las formas que este ha adoptado a lo largo de los años, aun cuando no haya un pago por eso. Siguiendo este último criterio, es posible distinguir entre:

- **Actividad:** remite al quehacer humano en diferentes ámbitos de la vida social, como el político, el cultural, el doméstico. Requiere esfuerzo, un objetivo y posee sentido tanto para quien las realiza como para los demás.
- **Trabajo:** es una actividad que exige un esfuerzo individual y colectivo y convoca saberes y habilidades específicos. A través de él, los seres humanos modifican la naturaleza, producen nuevos bienes y se transforman a sí mismos. Por ello, puede analizarse tanto desde una dimensión objetiva (los bienes producidos, sus efectos económicos, su impacto ambiental y sus requerimientos tecnológicos) como desde una dimensión subjetiva (los saberes y valores que convoca el trabajo, las formas de vínculo interpersonal que genera, los modos en que afecta a la salud, y el bienestar psicológico de quienes trabajan).
- **Empleo:** es una modalidad particular del trabajo por la cual las personas se vinculan con diferentes instituciones para realizar tareas a cambio de una remuneración.

En lo que respecta a este último, existen diferentes tipos de empleo. Uno de ellos es el llamado **empleo asalariado**, donde el trabajador recibe una remuneración por su tarea y, por lo

general, gozan de garantías jurídicas y beneficios sociales, como vacaciones pagas, jubilación, obra social o aguinaldo. Estos derivan de leyes y convenios acordados entre sindicatos, empresas y el Estado, que regulan las relaciones laborales. Otro tipo de empleo es el **independiente**, donde los trabajadores no suscriben a un contrato y su remuneración depende de los beneficios obtenidos por bienes o servicios producidos (ingresos por ventas, honorarios profesionales, etcétera). Este tipo de empleo abarca a trabajadores por cuenta propia, comerciantes, vendedores ambulantes, artesanos o profesionales autónomos, microempresarios, y cooperativistas, entre otros.

Ahora bien, además del empleo existen formas de trabajo no remunerado, en las cuales las personas no reciben un pago por su labor. Forman parte de esta categoría aquellas actividades necesarias para el funcionamiento de la sociedad como, por ejemplo, el voluntariado en organizaciones no gubernamentales que brindan asistencia médica o jurídica gratuita a personas en situación de vulnerabilidad o el trabajo que realizan las amas de casa.



► El empleo asalariado, surgido en la Revolución Industrial, es relativamente reciente dentro de la historia del trabajo.

Perspectivas críticas del trabajo en el capitalismo

Con el surgimiento del trabajo industrial comenzaron a aparecer las primeras críticas hacia el capitalismo. Estas posturas afirmaban que las empresas solo querían maximizar sus beneficios económicos y, para eso, explotaban a los trabajadores pagándoles salarios bajos, asignándoles tareas repetitivas y sometiéndolos a condiciones laborales que perjudicaban su salud. También afirmaban que el poco tiempo que tenían para otras actividades, como la educación o el ocio, hacía que el trabajo no resultara una fuente de autonomía y realización, sino una actividad que impedía el pleno desarrollo de las personas.

Sin embargo, en aquella época la mayor parte de la población debió someterse a ese trato para poder subsistir. Tener empleo en dichas condiciones era preocupante, pero estar desempleado lo era mucho más. Como consecuencia, el mundo del trabajo se complejizó y las sociedades se volvieron cada vez más desiguales.

La contracara del empleo: la desocupación

La desocupación puede ser vista como una categoría estadística, que aporta información sobre los niveles de empleo en una sociedad. Por ejemplo, en 2015 dos personas de cada veinte en el mundo se estaban desocupadas. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) define al desocupado como alguien que no posee empleo, pero lo busca activamente y es apto para trabajar. Esta clasificación no considera a las personas subempleadas (es decir, que trabajan menos horas de la jornada normal) ni a las inactivas (no tienen empleo pero tampoco lo buscan).

Sin embargo, el desempleo también puede analizarse como un problema social con efectos no solo económicos (como carecer de medios para adquirir bienes que garanticen la subsistencia), sino también sociales y personales. En términos sociales, un alto nivel de desempleo mantenido en el tiempo fractura a la sociedad, porque la segmenta en grupos con calidades de vida desiguales, lo que afecta a la cohesión social. En términos personales, puede generar sufrimiento psíquico ya que las personas desempleadas a veces se sienten poco útiles para la sociedad (o se ven estigmatizadas por esta). Además, afecta también a la identidad profesional, provoca pérdida de saberes específicos y degrada las condiciones de vida de la familia y del entorno social próximo.

Sugerencias

La película *Tocando el viento* (Reino Unido-EE.UU., 1996) relata la historia de una banda de música conformada por mineros del norte de Inglaterra. Ambientada en un contexto donde el desempleo aumenta vertiginosamente a causa del cierre de minas impulsado por el gobierno, retrata las consecuencias económicas, identitarias y afectivas de la pérdida del empleo sobre la comunidad y sus integrantes.

Las formas de organización y de división del trabajo

En toda sociedad, el trabajo se encuentra organizado para que la realización de las tareas orientadas a producir bienes y servicios útiles se reparta entre sus miembros. Esto se conoce como **división del trabajo**, y puede tener dos alcances diferentes:

- Implica la distribución de ocupaciones entre diferentes personas (docentes, abogados, médicos, etcétera).
- Refiere a la descomposición de una actividad productiva compleja en tareas más sencillas que ejecutan distintos individuos, como la producción en serie.

Sin embargo, esa distribución no es homogénea; varía tanto por los contextos históricos, geográficos y socioculturales como por aspectos políticos, económicos y científicos presentes en cada sociedad en particular. Si tomamos como referencia a las comunidades rurales antiguas, por ejemplo, la división del trabajo estaba menos desarrollada que en una gran ciudad actual. En ellas, una misma familia podía asumir tareas diferentes (cultivar la tierra, criar ganado, construir viviendas, etcétera) y prácticamente autoabastecerse. En una ciudad de la actualidad, por el contrario, cada persona se especializa en pocas tareas y la mayor parte de los bienes que necesita para vivir



► La Revolución Industrial aumentó la producción de bienes, pero implicó también un deterioro en las condiciones de vida de los obreros. Por ejemplo, los niños trabajaban en las fábricas.

como alimentos, ropa o servicios son producidos por otros. Esto permite ver que cuanto mayor es la división del trabajo, mayor es la interdependencia entre los individuos, dado que necesitan de los demás para abastecerse.

La división del trabajo en la historia

La organización de tareas se ha ido modificando y complejizando en las sociedades a lo largo de la historia, hasta llegar a la división del trabajo tal y como lo conocemos hoy en día.

En las sociedades primitivas, por ejemplo, si bien existía una organización para obtener alimento, abrigo y refugio a través de la recolección de frutos y la caza de animales, la división del trabajo estaba poco desarrollada (aunque algunos científicos muestran que ya existía la división sexual del trabajo, es decir, tareas diferenciadas entre varones y mujeres). En el caso particular del Neolítico, el dominio de la agricultura y la domesticación de animales generaron excedentes: lo que producía un labrador alcanzaba para alimentar a varias personas. Esto permitió que algunos individuos ya no tuvieran que producir su propio sustento y pudieran dedicarse a otras actividades. Así, surgieron agricultores, pastores, artesanos, sacerdotes, comerciantes y administradores del Estado, entre otros. Desde entonces se desarrolló una creciente división del trabajo –rural y urbano, manual e intelectual– tendiente a satisfacer las nuevas necesidades que iban apareciendo.

Otro hito importante en la división del trabajo fue la Revolución Industrial y el desarrollo de la producción fabril. En el capitalismo, la búsqueda de beneficios económicos y la competencia entre empresas hizo que la organización eficiente del tiempo y del trabajo se volvieran más importante. Así, el trabajo se dividió aún más y cada obrero asumió solo una parte de la producción. Esta mayor división del trabajo aumentó la cantidad de bienes producidos en un tiempo determinado.

El taylorismo o la organización científica del trabajo

Con el desarrollo del capitalismo, las fábricas lograron aumentar de tamaño y su producción alcanzó mayores escalas. En ese contexto, a fines del siglo XIX y principios del XX, el ingeniero estadounidense Frederick Winslow Taylor diseñó un método de organización racional de la producción que profundizaba la división del trabajo al interior de una misma fábrica, separando la confección de un bien en múltiples tareas simples y estandarizadas (realizadas de acuerdo con una norma fija).

Taylor midió cronométricamente los tiempos de fabricación de los productos, descompuso las tareas realizadas por los obreros en sus movimientos mínimos y estableció el tiempo en que cada uno de esos movimientos debía ser realizado. El objetivo era aumentar la productividad industrial y las ganancias eliminando los tiempos ociosos y los movimientos innecesarios.

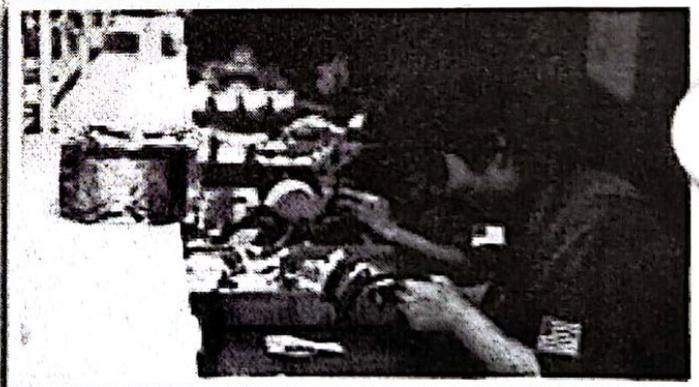
Con el modelo taylorista, la planificación del modo de trabajo dentro de las fábricas quedó a cargo de ingenieros y gerentes. Los trabajadores pasaron a estar más controlados y a ser vistos como elementos comparables a máquinas, ya que debían cumplir tareas simples y repetitivas en tiempos preestablecidos. Así, se reforzó la división del trabajo entre quienes estaban encargados de planificar las tareas y quienes las ejecutaban.

El fordismo

La racionalización en la manera en que se organizaba el trabajo en las fábricas se profundizó con la implementación de la cadena de montaje o cinta transportadora, que Henry Ford introdujo en su fábrica de automóviles en 1913.

Allí, las partes de los autos eran colocadas sobre una cinta móvil que las desplazaba, evitando su traslado manual. Los obreros, ubicados a los costados de la cinta, recibían la parte del auto que les tocaba y realizaban sobre ella una única acción

(colocar un tornillo, ensamblar un nuevo elemento, etcétera), en un tiempo definido por la velocidad de la cinta. Este sistema mecanizado permitía reducir aún más los tiempos de fabricación, producir en grandes cantidades y aumentar la competitividad.



► La cadena de montaje ha resultado esencial para la producción industrial y continúa siendo utilizada en la actualidad.

ACTIVIDADES

1. Respondan.

- ¿Cuáles son las diferencias en la división social del trabajo entre las comunidades rurales antiguas y las ciudades actuales?
- ¿Qué cambios en la organización del trabajo introdujo el taylorismo? ¿Y el fordismo?

► Reconocer los cambios y las continuidades en las formas de organización del trabajo a lo largo de la historia.

El toyotismo

En 1973, la Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo (OPEP) decidió detener la producción de petróleo crudo y embargar los envíos a los Estados Unidos y sus aliados europeos, quienes habían apoyado a Israel en la guerra del Yom Kippur. La abrupta caída de la oferta hizo que inmediatamente el precio del crudo se duplicara antes de entrar a las refinerías.

Hasta ese momento, las economías occidentales habían prosperado gracias a la energía barata. El aumento inesperado del petróleo provocó una acelerada inflación, puesto que el precio del crudo se trasladó al resto de los precios y, consecuentemente, se produjo una recesión mundial.

En este contexto, nada pudieron hacer los métodos tayloristas y fordistas de racionalización del trabajo. Pero, precisamente, la crisis hacía indispensable bajar los costos de las empresas. Mucho más cuando las industrias occidentales estaban soportando una feroz rivalidad de las empresas japonesas, más competitivas porque habían adoptado lo que llamaban *trabajo flexible*. ¿Qué era esa novedad?

Esta nueva etapa de la organización del trabajo arranca con el ingeniero Taiichi Ohno (1912-1990), de la automotriz japonesa Toyota Motor Corporation. Ya desde la época en que era encargado del taller de mecanizado, siempre le molestaba lo mismo: los trabajadores de la cadena de montaje debían esperar un momento, a veces un par de minutos, a que la máquina hiciera su propio trabajo. Esos tiempos muertos costaban dinero. De modo que había que eliminarlos.

Ohno era imaginativo, de modo que pensó en la producción desde el final, como el videojuego *Tetris*, pero al revés; analizó cómo las piezas habían encajado hasta transformarse en un automóvil y, a partir de allí, reconstruyó el procedimiento buscando dónde estaban los “desperdicios”.

LOS PROBLEMAS DEL CAPITALISMO

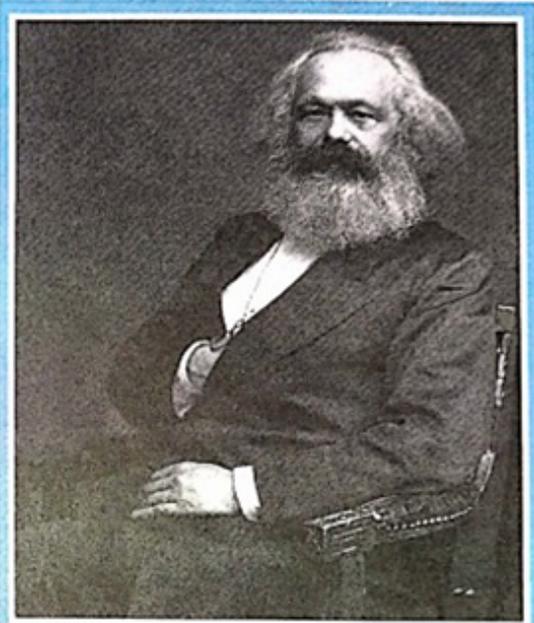
La alienación, la explotación y la rutina

Para Karl Marx, filósofo alemán (1818-1883), el modo de producción es la manera en que se organiza la producción en una sociedad. Está compuesto por las fuerzas productivas (instrumentos de producción, materias primas y el trabajo del hombre) y las relaciones sociales de producción. Estas incluyen las relaciones de propiedad de los medios de producción, las relaciones de distribución y las relaciones de poder.

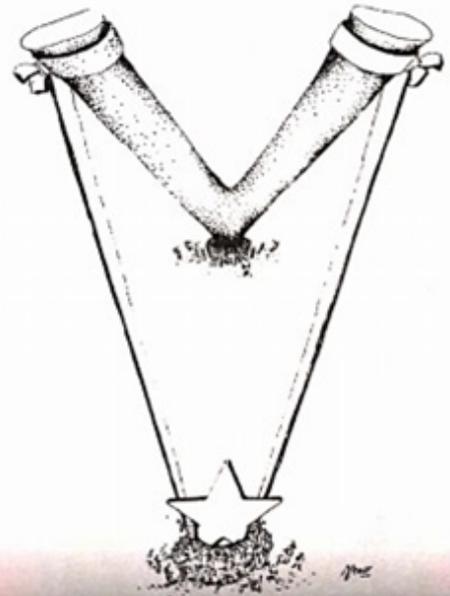
En cuanto a las **relaciones de propiedad**, la burguesía (clase dominante) es la propietaria de los medios de producción. El proletariado (clase dominada) solo cuenta con su fuerza de trabajo, que pone al servicio de la burguesía a cambio de un salario. La **alienación** se produce porque se despersonaliza al trabajador, que queda subordinado a las decisiones del capitalista y es visualizado como algo capaz de multiplicar el valor de lo producido. El trabajador no es propietario del valor total que produce su fuerza de trabajo, sino que una gran parte es apropiada por la burguesía. Respecto a las **relaciones de distribución**, la clase dominante se queda con la ganancia o valor agregado (plusvalía) obtenida en la producción, mientras que el trabajador (proletario) percibe un sueldo menor al que debería haber ganado por el horario de trabajo realizado, tal como analiza Marx. Así se da una relación de explotación por parte del capitalista hacia el trabajador.

Con respecto a las relaciones de poder, según Marx la clase dominante ejerce el poder, que en primer lugar es económico y luego político y social.

No se trata de la mera posesión de tierras o dinero, las clases dominantes disponen del trabajo del proletariado.



Karl Marx en Londres (1875)



La profesora mexicana María Eugenia Martínez de Ita destaca que con la incorporación de la máquina al proceso productivo capitalista se intensifican las rutinas. Ella plantea:

“La presencia de la máquina y el control de los tiempos y movimientos impusieron a los trabajadores una disciplina que se volvía en muchos casos agobiante. La visión optimista de Diderot –comenta Sennett– que consideraba que la rutina dignificaba el trabajo además de que llevaba a los trabajadores a dominar el ritmo (lo que significa que si los trabajadores repetían una operación, podían aprender a acelerar o aminorar, es decir podían aprender a variar, ‘igual que un músico aprende a manejar el tiempo mientras interpreta una pieza’ fue pronto cuestionada por la propia realidad dando cabida a la posición de A. Smith quien señalaba que la rutina llevaba a los hombres a la autodestrucción ya que les hacía perder el control sobre sus propios esfuerzos lo que significaba la muerte mental de las personas”.

Sociedades disciplinarias y sociedades de control

El proceso de trabajo capitalista se incluye en la llamada **sociedad disciplinaria** estudiada por el pensador Michel Foucault, la cual organiza grandes centros de encierro para disciplinar a las personas. La fábrica sería uno de estos contextos de encierro en los que se ordena el espacio y el tiempo para que los trabajadores cumplan las funciones que establecen los capitalistas. En las sociedades de control, no se necesita de disciplina sino de vigilancia por medio de la tecnología. En ella se instala el control a través del miedo. Surgen las temáticas de la inseguridad, terrorismo y el narcotráfico en los medios de comunicación masivos para producir miedo en la población. La vigilancia no requiere del encierro para controlar.

La alienación en la actualidad

Los estudiosos contemporáneos entienden que el hombre actual vive una vida extraña a sí mismo, a su naturaleza y potencialidades. Los filósofos que abordan el tema aseguran que muchos viven aburridos si están apartados de los objetos de consumo que la sociedad nos propone adquirir. A algunos autores les preocupa el aislamiento que transitan muchas personas, la infelicidad, el dolor y la enajenación de la propia personalidad, que se ocultan bajo la exhibición de una vida de disfrute ante lo material.

Marx asimilaba la alienación a las condiciones de trabajo del capitalismo de su época. Hoy podemos encontrar la vigencia de este concepto en las personas que siguen trabajando en condiciones indignas y en el trabajador que se mantiene despersonalizado en ciertos procesos laborales en los que no puede desarrollar sus capacidades y deseos.

CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

ACTIVIDADES:

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

EMPRESA
Organiza los recursos humanos (trabajo) y materiales (capital) con el fin de producir un valor. El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, con la intención de obtener una ganancia.

FORMAS DE EMPLEO

FORMAL

Se ubica dentro de formalidad legal, protegido por el derecho laboral nacional e internacional. Los ingresos de estos trabajos están por encima del mínimo necesario (a partir de la canasta básica *)

ESTADO: Propone, diseña, elabora, administra y fiscaliza las políticas para todas las áreas del trabajo, el empleo y las relaciones laborales, la capacitación laboral y la Seguridad Social.

INFORMAL

Se ubica fuera de toda formalidad legal vigente.

*Canasta básica: es el conjunto de bienes y servicios esenciales para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los miembros de la familia: alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, transporte, recreación y cultura, educación y bienes y servicios diversos.



Trabajo por cuenta propia, denominado también autoempleo.

El trabajador es el que dirige y organiza su actividad. Puede adoptar dos formas: A) El autoempleo individual o trabajo autónomo, que se regula habitualmente por el Derecho civil, bajo la forma de "contrato de locación de servicios" (profesiones liberales, oficios autónomos, etc.). B) El autoempleo colectivo, en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones (cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc.).

Informal en relación de dependencia. (Trabajo en negro o no registrado)

Conforma relaciones laborales en las que habitualmente el trabajo se encuentra totalmente desprotegido frente al empleador.

El trabajo "informal" de simple supervivencia por cuenta propia.

Este tipo de trabajo es de muy baja productividad y realizado por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.).

que hablaban de “razas inferiores”. En ese momento muchas personalidades creyeron en esas teorías falsas y pseudocientíficas que respaldaban la dominación de un grupo humano por otro. Unos hablaban contra los inmigrantes italianos y españoles, por ser más incultos; otros defendían justamente esa inmigración y atacaban la de los grupos que no tenían la misma religión que la mayoría de los argentinos: judíos, protestantes. Otros, protestaban porque los inmigrantes no eran empleados sumisos sino altivos y orgullosos. Muchos, porque entre ellos venían sindicalistas, socialistas y anarquistas a concientizar a los demás obreros, perturbaban la paz de los patrones con sus reclamos. Algunos, como Sarmiento en su vejez, consideraban que tanta cantidad de inmigrantes podía poner en peligro nuestra nacionalidad.

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

EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA

En el mercado de trabajo o mercado laboral convergen quienes ofrecen su fuerza de trabajo (trabajadores) y quienes demandan trabajo (empresas y otras organizaciones). El mercado de trabajo presenta determinadas características en cada momento histórico. Es posible analizar su evolución a lo largo de los años. La trabajadora social Eloísa Elena de Jong³ 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, sino que favorece los negocios empresarios y desprotege a la clase trabajadora. Así se precarizan las condiciones laborales, muchos trabajadores se quedan sin empleo, se cierran industrias y los sindicatos se desarticulan. Este tipo de mercado de trabajo donde coexisten personas en situación de empleo digno, personas subempleadas y desocupadas se denomina **segmentado**.

Esta visión se contraponen a las teorías económicas que pretenden mostrar al mercado de trabajo como compuesto por partes homogéneas.



Dentro del periodo 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 periodos 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, en el contexto de una flexibilización y precarización del mercado de trabajo generadoras de situaciones de injusticia que, a la vez, propiciaron en la sociedad sentimientos de angustia y temor. Desde los sectores propietarios del capital se sostuvo que era necesario "aguantar" estas situaciones, pues hubiera sido peor no contar con ninguna ocupación. Esta política, sumada 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. Se implementó la denominada flexibilización laboral, que se manifestó en contratos por tiempo determinado, pasantías, 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 desarticulaban 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).



"Naturalmente, para un puesto con tantos beneficios (seguro médico, dentista, etc.), no ofrecemos sueldo."

Por Warren Miller



Protesta de trabajadores de nacionalidad boliviana contra el trabajo esclavo en talleres textiles clandestinos

El mundo del trabajo en la actualidad

A partir de la década de 1970, el modelo de producción fordista entró en decadencia. Esto se debió a varios factores.

En primer lugar, en 1973, el precio internacional del petróleo, uno de los principales insumos de la producción industrial, aumentó considerablemente, provocando una importante crisis económica. En consecuencia, esta suba encareció los costos para fabricar bienes.

En segundo lugar, se seguían produciendo bienes muy duraderos a gran escala, pero la población ya no los estaba comprando tanto, porque no veía la necesidad de renovarlos si aún funcionaban. De esta forma, la demanda de bienes disminuyó más.

La respuesta a esta crisis fue la búsqueda de nuevos modelos productivos, más flexibles, que permitieran adaptar los productos a las necesidades y gustos de los consumidores. Esto fue posible gracias a la aplicación de alta tecnología, como la robótica y la informática.

En paralelo, el Estado de bienestar también iba perdiendo fuerza. En las décadas siguientes, el Estado dejó de intervenir tan activamente en la economía y les permitió más libertad y flexibilidad a las empresas privadas.

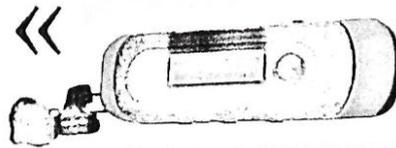
Cambios en el consumo...

Hoy las cosas han cambiado, y mucho. La sociedad de consumo exige la producción constante de novedades. Y lo que hasta hace un momento era deseable (o sea, vendible o comprable) ahora ya no lo es, porque ha aparecido un nuevo producto que reemplaza al anterior.

¿Qué relación hay entre estos cambios y los cambios en el mundo del trabajo? ¿Cómo influyen esos cambios en el problema del desempleo?

La pasión por lo novedoso, la pasión por la moda, producen lo nuevo pero también producen el desperdicio. Hay deseo de sustituir unas cosas por otras y hay deseo de desechar. Las cosas se declaran inútiles y se tiran con rapidez porque empiezan a atraer otros objetos nuevos y mejorados, y que están destinados a ser desechados para dejar sitio a otros objetos más novedosos. La novedad de hoy vuelve vieja la novedad de ayer. Esto impacta fuertemente en los modos de producción y en el trabajo.

El auge de los dispositivos tecnológicos lleva a que su reemplazo sea cada vez más acelerado. El formato de codificación de audio digital mp3 ha desaparecido hace muy poco, luego de un fugaz esplendor de unos pocos años.



... que afectan al modo de trabajar

Hoy en día, son muchas las empresas privadas que ya no sostienen grandes planes de producción. Sus objetivos son de alcance casi inmediato. Se trabaja al son de los cambios y hay una clara intencionalidad de estar a la vanguardia de esas transformaciones. Tener la primicia, ofrecer antes que otros la novedad, desde la producción de noticias hasta la producción de autos, es fundamental para seguir compitiendo en el mercado.

El lema es "nada a largo plazo". Los puestos de trabajo se reemplazan por proyectos. Así, una persona que trabaja en un proyecto durante unos meses puede no ser tenido en cuenta para el siguiente proyecto. Por eso, se debilitan los lazos laborales, se firman contratos temporarios y los ascensos y despidos ya no se relacionan con criterios claros y previamente determinados. La antigüedad de un empleado ya no cuenta como criterio para ascender en la jerarquía y los despidos pueden suceder porque la empresa ha cambiado de proyecto y ha decidido una "reingeniería". La palabra *reingeniería* se utiliza para nombrar la reducción de personal. Su objetivo es "hacer más con menos", es decir, ser más eficiente.

Escaneado con CamScanner

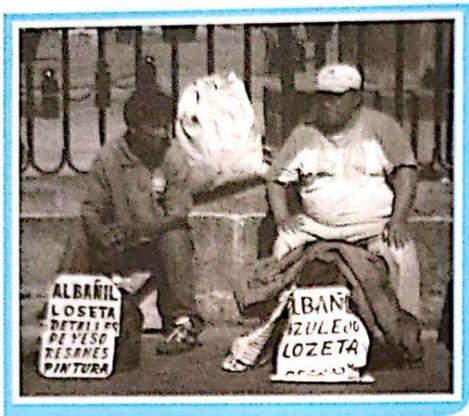
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, EMPLEO, SUBEMPLEO, TRABAJO REGISTRADO Y NO REGISTRADO

Una población busca satisfacer sus necesidades mediante las actividades económicas, pero no todos tienen la edad y las condiciones para realizar esas actividades. Al grupo de población que trabaja o que está en condiciones de hacerlo se lo llama

Población Económicamente Activa (PEA). Los estudiantes, los menores de 16 años o los jubilados no pertenecen a la PEA. La **población económicamente no activa** está conformada por aquellos que no tienen la edad suficiente para trabajar, los que ya se han jubilado y los que no pueden trabajar (por ejemplo, los discapacitados impedidos para realizar actividades laborales). El porcentaje que representa la PEA sobre el total de población se denomina **tasa de actividad**, y muestra qué parte de la población se encarga de satisfacer las necesidades del total.



Por Harry Bliss



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

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

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

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

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

El **sistema formal** de trabajo es el que impone a los empresarios y trabajadores una serie de leyes y parámetros fiscales a cumplir, para garantizar el respeto de los **deberes y derechos** tanto de los empleadores como de los empleados. Dentro de los que no cumplen con las reglas o normas legales vigentes que propone el sistema formal, encontramos dos grupos principales. Por un lado, los empresarios que no legalizan a parte de sus empleados: este tipo de trabajo se denomina no registrado. Por otro lado, los trabajadores de diferentes clases sociales que no registran en el sistema legal y formal sus actividades porque si pagaran los impuestos que el Estado impone, sus ingresos serían ínfimos o no existirían. Por lo tanto, la informalidad está caracterizada por diferentes situaciones. Muchos profesionales están afectados por esta precariedad laboral. Lo particular del trabajador no registrado es que, aunque su lugar de trabajo pertenece a la economía formal, su vínculo con la empresa no está legalizado, con lo cual el empresario se queda con el dinero de impuestos y seguridad social que, en realidad, pertenecería a los empleados. Estos trabajadores, además, no cuentan con un contrato, porque los empresarios no los registran en el sistema formal (que implica declarar ante las autoridades que esas personas trabajan para ellos), y los mantienen **ocultos** frente al sistema de legislación laboral. Son trabajos **inestables** en el tiempo, es decir, no

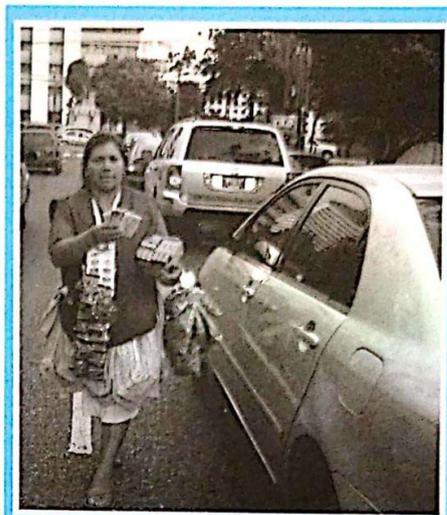
le garantizan a la persona un empleo seguro y a largo plazo. La jornada de trabajo puede ser de menor cantidad de horas, aunque el trabajador desee tener un empleo de jornada completa.

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

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

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

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



La venta ambulante se incluye dentro del trabajo informal

EL TRABAJO COMO FUENTE DE CIUDADANÍA

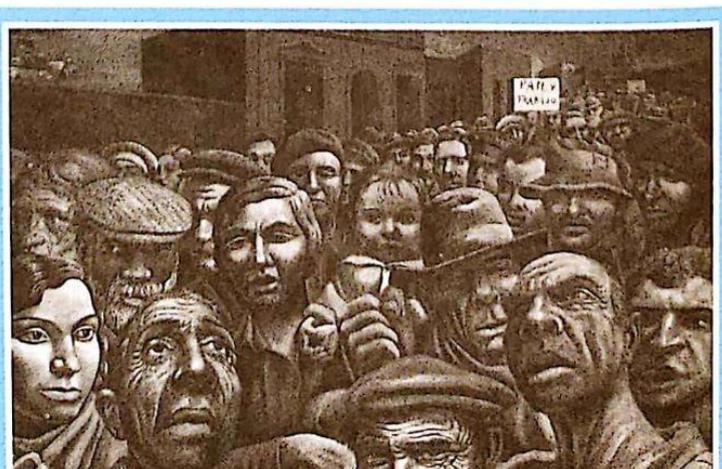
La ciudadanía política hace referencia al ejercicio de los derechos civiles de los individuos en una sociedad. Brinda acceso al voto y a la participación en los asuntos públicos. Con el propósito de hacer efectivos estos derechos, las personas deben tener garantizadas condiciones básicas para vivir en forma digna. Es así como fueron reconocidos internacionalmente los derechos económicos, sociales y culturales. Ejercer plenamente la ciudadanía desde lo político con autonomía implica contar con los recursos que permitan una vida digna. El sociólogo Guillermo Campero afirma que

“las desigualdades y las situaciones de insatisfacción de necesidades básicas interfieren claramente con la capacidad de deliberación y la solidaridad como vínculo de cohesión”⁴.

Cuando las personas cuentan con trabajo digno, es posible la satisfacción de las necesidades básicas y es factible que se cumplan los derechos sociales (vivienda, salud, educación). Los derechos políticos, junto con los derechos sociales, les dan a las personas mejor capacidad para proteger sus intereses frente a la arbitrariedad del poder, tanto estatal como del mercado. Participar plenamente en la vida política es muy dificultoso, por ejemplo, para una persona que vive en una vivienda precaria, cuyos ingresos no le permiten brindar una alimentación adecuada a sus hijos, que padecen bajo peso o problemas de salud porque la familia vive en un ambiente contaminado. Sus prioridades van a ubicarse en tratar de lograr, día a día, el sustento, y probablemente se sienta en inferioridad de condiciones respecto de alguien que está en una posición económicamente digna. Campero agrega “La libertad, y en particular la libertad individual, base fundamental de la democracia, requiere condiciones básicas de igualdad para poder ser ejercida”.

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

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



EL TRABAJO DECENTE

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



Por Hom

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

DISTINTAS FORMAS DE TRABAJO

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

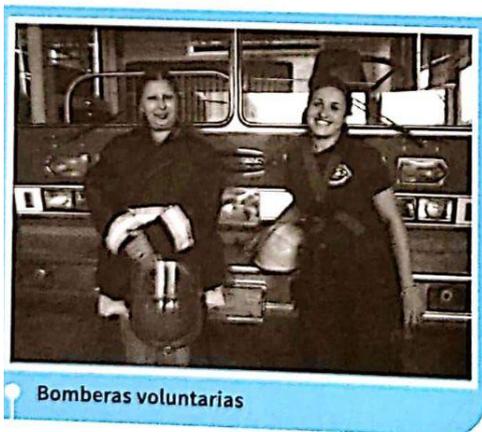
Una de las posibles tipificaciones se refiere a la distinción entre el trabajo manual o físico y el intelectual. Esta clasificación, en ocasiones, ha dado lugar a falta de equidad en las retribuciones salariales en detrimento del trabajo manual.

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

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

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

Para los pequeños contribuyentes existe la opción de inscribirse en el **monotributo**, que reemplaza el régimen de “Responsables Inscriptos”. El de monotributo es un régimen simplificado en el cual,



abonando una cuota fija mensual, determinada según diversos parámetros (ingresos de los últimos doce meses, superficie utilizada para realizar la labor, energía eléctrica insumida), se cubre el pago tanto del IVA como del impuesto a las ganancias, así como también se efectúan aportes jubilatorios y otros, para contar con una cobertura médica básica tanto el/la trabajador/a como su cónyuge e hijos, si los tuviera. En el capítulo 2 detallaremos quiénes pueden adherirse al régimen de monotributo.

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

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

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

Trabajo voluntario

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

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

Suelen ser voluntarios:

- ▶ estudiantes que buscan mayor preparación en alguna temática;

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

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

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

TRABAJO EN UN CONTEXTO DE GLOBALIZACIÓN: NUEVAS FORMAS

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

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

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

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

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

Actividades

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

Relacionado con lo anterior, la capacitación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y el acceso a ellas, se tornan 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 como las teleconferencias. Sobre este tema, les recomendamos la lectura sugerida en el recuadro.

Otra modalidad creciente es la tercerización, que consiste en la subcontratación de ciertos servicios por parte de una empresa a proveedores externos en lugar de contratar personal que los realice dentro de la misma 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.



Lectura

La globalización

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

LA CULTURA EMPRENDEDORA

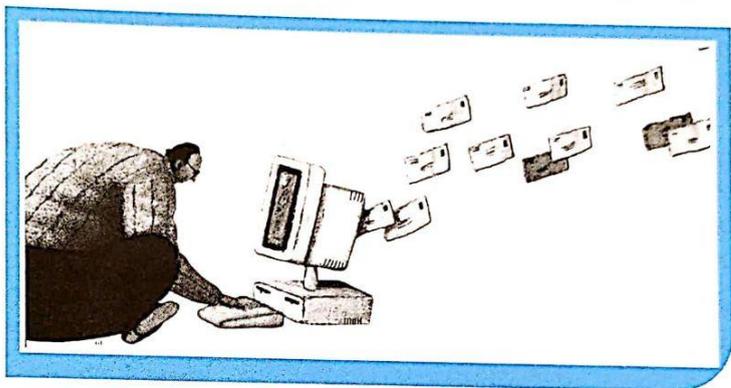
La cultura emprendedora es la capacidad, el conocimiento y la destreza de una persona para crear un emprendimiento o generar su propio proyecto de trabajo. Requiere tomar la iniciativa y desarrollar con creatividad un negocio o actividad profesional. La cultura emprendedora favorece el autoempleo, o el desarrollar el propio empleo y no esperar que otro nos contrate. Implica asumir riesgos y sentirse capaz de resolver los problemas que el emprendimiento ocasione.

Según el investigador colombiano Carlos Quintero Duque, la actitud emprendedora

“se traduce en una voluntad constante de iniciar y de organizar teniendo en cuenta los recursos disponibles para atender a los resultados concretos”⁵.

El emprendedor es una persona creativa, flexible, comprometida, responsable, busca oportunidades, tiene autoconfianza, paciencia y resistencia.

Generar proyectos propios incentiva también el mercado de trabajo en general y puede propiciar la creación de nuevos puestos de trabajo.



TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN AL SERVICIO DEL TRABAJADOR

Las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación) generan cambios significativos en las condiciones y costumbres laborales, dado que 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, correo electrónico, 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 manera no presencial.

El teletrabajo les resulta útil tanto a las empresas como a los trabajadores, porque ambos ahorran tiempo y dinero.



⁵ Quintero Duque, C. (2007): *Generación de competencias en jóvenes emprendedores*. Colombia, Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Vocabulario



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

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 o *Wi-Fi*, cada vez más populares, permiten sacar provecho de las mencionadas TIC y aumentan la descentralización geográfica laboral y la flexibilidad horaria.

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

Existen softwares online con funciones para 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 softwares incluyen herramientas que permiten gestionar funciones administrativas de un proyecto, como asignar tareas, compartir calendarios, agendas, documentos en los que los integrantes de un equipo pueden volcar información.

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

1. *Google Apps*: permite obtener una cuenta de correo (@gmail.com) y las aplicaciones de procesador de texto, planilla de cálculo y presentaciones digitales. Los documentos que se generan en estas plataformas pueden compartirse fácilmente.
2. *Dropbox* (www.getdropbox.com): almacena online de todo tipo de documento digital, al que se puede acceder en cualquier momento y desde cualquier computadora. A su vez, se pueden compartir carpetas con los integrantes de un equipo de trabajo.
3. *Skype* (www.skype.com): herramienta para realizar llamados (con la posibilidad de utilizar video en teleconferencia) y chatear entre usuarios de la misma plataforma.
4. *Join me* (www.join.me): permite compartir la pantalla en la que uno mismo está trabajando. Es una herramienta útil para realizar presentaciones o trabajar en tiempo real con otros teletrabajadores.
5. *Remember the milk* (www.rememberthemilk.com): crea y organiza listas de tareas de trabajo a las cuales se puede acceder desde cualquier dispositivo.



6. *Pixlr* (www.pixlr.com/editor): es un editor de imágenes online. Se usa para hacer retoques digitales a fotografías existentes o crear ilustraciones nuevas.