



## ¿Trabajar es igual para todas y todos? ¿Qué desigualdades se presentan en el acceso al empleo?

### Presentación de la serie

La serie Proyectos NES presenta propuestas que han sido pensadas en el marco de cada uno de los espacios curriculares del campo de la formación general, planteando algunas articulaciones posibles con contenidos de otros espacios curriculares. En este contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio en el que tanto docentes como estudiantes no concurren de manera presencial a las escuelas, resulta necesario ofrecer estos insumos y recursos para que cada institución defina y optimice su utilización. La propuesta invita y alienta a la selección y a la organización de algunos de los proyectos en función de los criterios y características que cada escuela defina y priorice. Para ampliar: [Recomendaciones para el desarrollo de los proyectos NES](#).

### 1. Orientaciones para docentes

#### Contenidos

Igualdad y diferencias. La igualdad y sus significados. Igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades

#### Articulaciones posibles

Esta propuesta puede articularse también con los contenidos seleccionados para el siguiente espacio curricular del mismo año:

#### Geografía.

- **Población económicamente activa y pasiva**
  - » Diferencias y similitudes entre áreas desarrolladas y no desarrolladas.
  - » La población y las actividades económicas, su distribución por sectores de la economía.
  - » Condiciones de empleo y calidad de vida



## Presentación del proyecto

Este proyecto aborda el problema de las desigualdades sociales, haciendo foco en el mundo del trabajo. El espacio del trabajo es una de las dimensiones centrales para el sostén económico e identitario de las personas, y su impacto en los proyectos de vida lo convierten en un tema convocante, a partir del cual es posible pensar la igualdad.

El recorrido atraviesa el problema del desempleo, el trabajo no registrado, y la discriminación en el acceso al trabajo, con relación a los colectivos afectados. Estas tres manifestaciones de la desigualdad se expresan en situaciones concretas, normas y políticas públicas a las que el material interpela como una forma de ejercicio ciudadano, para intentar dar cuenta de los aspectos de la realidad relevante para las y los estudiantes.

Las actividades parten de situaciones reconocibles por las/los estudiantes, ya que se relacionan con las condiciones de vida y su relación con el empleo y su calidad. Luego de esta problematización, se propone un momento de conceptualización, apoyado por materiales que permiten reponer las ideas centrales, y, por último, una actividad de indagación.

## 2. Actividades para estudiantes

### ¿Trabajar es igual para todas y todos? ¿Qué desigualdades se presentan en el acceso al empleo?

#### Presentación

En este proyecto vamos a revisar cómo aparece en el mercado de trabajo el fenómeno de la desigualdad. La Constitución Nacional establece en el artículo 16 la igualdad de todas las personas ante la ley, y el artículo 20, la igualdad de los nacionales y los extranjeros. También los Tratados de Derechos Humanos que forman parte de la Constitución se ocupan de establecer la regla de la igualdad, y obligan a nuestro país al trato igualitario. En particular, la CEDAW (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer) y la



Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial son dos instrumentos que obligan a nuestro país a no discriminar. La Ley 23592, llamada ley antidiscriminación, es otro instrumento para garantizar la igualdad de todas las personas.

Como sabemos, ser diferente o ser distinto no significa ser desigual, pero a veces esas diferencias (de edad, de género, religiosas, de etnia, etc.) se convierten en desigualdades cuando un grupo recibe un trato diferente a otros, y eso redundando en gozar de menos derechos, acceder a menos bienes o ser considerado inferior.

**Para entender:**

Las diferencias son las variaciones entre personas o grupos sociales. En algunas ocasiones, las interpretaciones de esas diferencias las convierten en desigualdades. Por ejemplo: varones y mujeres son diferentes. Pero la creencia de que las mujeres son incapaces de realizar algunas tareas hace que se las considere desiguales.

El mercado de trabajo es desigual: existen más trabajadores que puestos de trabajos. Esto ocurre en todo el mundo bajo el sistema capitalista. Por eso, los empleadores tienen el poder de imponer salarios bajos o condiciones de trabajo desfavorables para las trabajadoras y trabajadores. Para intentar solucionar esta cuestión, las leyes del trabajo buscan proteger a las/los trabajadoras/es de posibles abusos por partes de quienes las/los emplean. Estas leyes, por ejemplo, establecen cuál es el salario mínimo que deben cobrar, cuál es el máximo de horas que pueden trabajar, y qué pueden hacer para exigir que esos derechos se cumplan.

**Para entender:**

Mercado de trabajo es el conjunto de todos los ofrecimientos de trabajo en el país o en una región, y todas las búsquedas de empleo en ese mismo territorio. Es la combinación de la oferta y la demanda de empleo.



## Proyectos NES

1º Año

Esta asimetría (diferencia de poder) entre quienes ofrecen trabajo y quienes lo reciben, a su vez, se expresa de manera desigual en distintos grupos sociales. En otras palabras, conseguir empleo es difícil, pero es más difícil aún para una mujer, una persona joven, una persona con discapacidad, o una persona trans, entre otras.

A lo largo de este material, vamos a indagar sobre la situación de estos grupos desfavorecidos o vulnerables frente al trabajo y el empleo. Intentaremos reconocer cuáles son estos grupos, cómo son afectados y qué acciones se llevan a cabo para revertir estas situaciones. Aunque parezcan sinónimos, trabajo y empleo son dos cosas distintas. Trabajo es cualquier actividad humana, como cuidar a los hijos, ser voluntaria/o en una organización del barrio, o ser dueña/o de un comercio. Empleo es un trabajo que se realiza de manera remunerada y bajo las órdenes de un empleador o empleadora.

Al final de las actividades, y como cierre del proyecto, deberán elaborar un material gráfico (afiche, banner, infografía) que alerte a las personas que buscan trabajo sobre los problemas que se desarrollaron en el proyecto. Cada actividad les ayudará a completar la producción final.

## Desarrollo

### Actividad 1

El acceso de las personas al empleo en nuestro país es un problema que forma parte de la agenda pública del Estado, de muchas asociaciones y movimientos sociales y de todas las personas que buscan trabajo o temen perderlo. Con mayor o menor éxito, se ha intentado disminuir la cifra de desempleo, porque ello afecta la forma en que las personas viven: el trabajo provee los recursos económicos para la alimentación, la vivienda, la vestimenta, la educación, la atención de la salud, los bienes culturales, entre otras necesidades. Sin trabajo, es muy difícil acceder a esos bienes.

Sin embargo, no todos los grupos sociales se ven afectados del mismo modo por el desempleo, y enfrentan problemas diferentes cuando no



lo consiguen. En esta actividad vamos a observar qué grupos tienen más dificultades para conseguir empleo y analizaremos algunas de las consecuencias que esto provoca.

1. Te presentamos relatos con situaciones reales de personas que buscaban empleo, para conocer qué les ocurre a determinados grupos en particular cuando encaran esta tarea:

[“Los jóvenes van a buscar trabajo”](#)

[“Las mujeres enfrentan mayores niveles de precarización laboral y desocupación”.](#)

Respondé las siguientes preguntas:

- » ¿Quiénes son las personas más afectadas por el desempleo?
- » ¿Qué problemas les ocasiona a los protagonistas de estos relatos la falta de empleo?
- » ¿Cómo se explica en la nota periodística el mayor desempleo en las mujeres?
- » ¿Qué medidas se describen para mejorar el acceso al empleo?

Escribí un breve texto que describa cómo imaginás la búsqueda de tu primer trabajo. Podés contar cómo fue el primer día de tu búsqueda en un diario personal, o cómo se lo contarías a una persona cercana. Podés contar qué tipo de empleo buscarías, por qué medios, qué remuneración podrías obtener, qué tareas realizarías.

### Actividad 2

En la actividad anterior trabajamos sobre los problemas en el acceso al empleo y pudimos observar cómo afecta el desempleo la vida cotidiana y el proyecto de vida de las personas y las familias. Pero acceder al empleo no significa necesariamente acceder a los bienes más importantes ni cubrir las necesidades básicas para vivir. En esta actividad vamos a abordar un fenómeno que se llama “trabajo no registrado” y coloquialmente se lo conoce como “trabajo en negro”. Esto ocurre



## Proyectos NES

1º Año

cuando los/las empleadores/as no cumplen con la obligación de registrar o inscribir a sus trabajadores ante los organismos del Estado. Las leyes imponen esta obligación a los/las empleadores/as, para que los/las trabajadores/as puedan gozar de los derechos que le otorgan las leyes. Veamos algunas de las consecuencias de no estar registrado:

<b>TRABAJADOR/A REGISTRADO/A (en blanco)</b>	<b>TRABAJADOR/A NO REGISTRADO/A (en negro)</b>
Accede a la cobertura de salud para sí y su familia (Obra Social). Puede consultar médicos, acceder a tratamientos y medicamentos gratuitos o a muy bajo costo.	No tiene cobertura de salud: si tiene problemas de salud o su familia los tiene, debe recurrir al hospital público y comprar los remedios por su cuenta.
Tiene cobertura por accidentes de trabajo: en caso de sufrir enfermedades o accidentes, continúa cobrando sus haberes y accede a sumas de dinero en caso de quedar incapacitado para trabajar.	No tiene cobertura por accidentes o enfermedades de trabajo: si el empleador no le paga debe realizar acciones judiciales para exigir el pago, lo cual lleva tiempo y no siempre se logra.
Accede a vacaciones pagas y licencias por maternidad/paternidad, por días de estudio, sueldo anual complementario (aguinaldo).	Si bien la ley le otorga el mismo derecho, si el empleador no cumple debe demandarlo ante la justicia. Ello lleva tiempo, no siempre se logra, y perderá el trabajo inmediatamente.
Accede al beneficio de la jubilación, ya que, con sus aportes (parte del sueldo que se le descuenta mes a mes) y la contribución de su empleador, se financia un fondo que le permite cobrar un beneficio cuando alcanza la tercera edad.	No accede a la jubilación porque su empleador no registró la relación laboral.
Accede al cobro de asignaciones familiares por hijo, por escolaridad, por nacimiento, por adopción, licencias por maternidad/paternidad, enfermedad de hija/o.	No cobra asignaciones ni goza de las licencias.

Al fenómeno del crecimiento del trabajo no registrado se lo denomina “precarización”, porque la situación de los trabajadores es menos segura, menos estable, menos protegida, y por todo ello más “precaria”.

Te proponemos realizar entrevistas a tres personas adultas que estén trabajando, para que les consultes:



## Proyectos NES

1º Año

- a. Si su trabajo actual está registrado.
- b. Si alguna vez trabajó en negro, durante cuánto tiempo, en qué tipo de tareas.
- c. Si conoce la diferencia entre trabajar en empleo registrado o no registrado.

**Actividad 3**

En la actividad anterior, vimos cómo la falta de registración en el empleo —una responsabilidad de quienes emplean—, genera desigualdades importantes entre los/las trabajadores/as. En esta actividad, vamos a abordar el caso de algunos grupos sociales que son discriminados en nuestra sociedad, los problemas que enfrentan a la hora de conseguir trabajo, y algunas medidas que el Estado toma para solucionar esta situación.

Hablamos de grupos vulnerables<sup>1</sup> porque son colectivos (grupos con una característica en común) que se enfrentan a barreras para acceder a los derechos, en este caso al empleo. Esas barreras son obstáculos que sufren estas personas para acceder, permanecer o progresar en el empleo, y se basan en prejuicios sociales, es decir, creencias erróneas sobre lo que estas personas pueden hacer.

Estos grupos tienen mayores problemas para acceder al trabajo y, cuando lo hacen, obtienen condiciones más desfavorables que otros, como salarios más bajos, trabajos no registrados, jornadas laborales de más horas que el resto de sus compañeros/as. Son mujeres, personas con discapacidad, migrantes, personas de pueblos originarios, personas transgénero, que han cumplido condenas por algún delito, que profesan determinada religión o ideas políticas, entre otras.

Pueden elegir entre realizar la actividad a), que trata un caso de discriminación a personas con discapacidad, o la actividad b), que trata la discriminación por género.

<sup>1</sup> No los vamos a considerar minorías, porque, por ejemplo, en el caso de las mujeres, que integran la mitad de la población, no encajan en esa categoría. Los definimos por su situación y no por su número.

**Actividad a)**

Lean el siguiente artículo y respondan las preguntas que aparecen al final del texto:

**Trabajadores con discapacidad, desempleados crónicos**

No hay dimensión donde se pueda apreciar con mayor nitidez la exclusión de las personas con discapacidad que su situación de desempleados crónicos. Al no poder “ganarse la vida” trabajando queda a su vez establecida una correlación entre discapacidad y pobreza que las condena a la dependencia. Más acuciante se torna su situación económica debido a que suelen necesitar más dinero, con relación a otras personas, para afrontar sus gastos corrientes: los transportes accesibles son más costosos y necesitan contratar asistentes para que los ayuden en las actividades de la vida diaria. Al mismo tiempo, la causalidad también es inversa, ya que es en entornos de pobreza donde hay más prevalencia de discapacidad.

En la Argentina, las estadísticas sobre la población con discapacidad son sospechosas de ser poco fiables y no se realizan con la frecuencia que se debiera. El Censo 2010 arrojó que hay 5,1 millones de personas con dificultades o limitaciones permanente, es decir, el 12,9% de la población. Y la población con discapacidad en edad de trabajar es el 11,8% del total, de los cuales el 55,4% está desempleado. La Ciudad de Buenos Aires también realizó un relevamiento en la Encuesta Anual de Hogares de 2011. Los datos reflejaron una muy baja tasa de actividad; de cada 100 personas con discapacidad en edad de trabajar, solo 31 trabajan o están buscando trabajo, cuando para el total de la población es de 61 por cada 100. Y, de los que trabajan, solo el 16 % dice necesitar apoyo en su puesto de trabajo, lo que refuerza la intuición de que la mayor parte de la población empleada es aquella cuya discapacidad no resulta una limitante significativa.

Otra fuente de datos es el anuario del Servicio Nacional de Rehabilitaciones. Según la última publicación correspondiente al



año 2015, del total de personas de más de 14 años que obtuvieron el Certificado Único de Discapacidad, 155.815 personas, el 87,1%, declaró que no trabaja. Entre las mujeres, el guarismo alcanza el 89,4%, y, entre los hombres, el 84,7%.

La principal causa del desempleo es que no alcanzan la productividad exigida por los empresarios, cuyo principal objetivo es maximizar la ganancia, ecuación que obtienen minimizando los costos. Al insumir mayor tiempo para producir lo mismo que otros/as trabajadores/as y no hacer el trabajo con igual eficiencia, se excluye a las personas con discapacidad del mercado laboral competitivo. A eso se suman los mayores costos que implican la adaptación del puesto de trabajo o las herramientas a utilizar, que a veces no tienen un diseño inclusivo, a la medida de los/las trabajadores/as. Y, como si fuera poco, se agregan las barreras actitudinales, el desconocimiento y el temor a la hora de integrar personas con discapacidad, teniendo en cuenta el imaginario social que las etiqueta de inútiles para el trabajo. El empresariado solo integra personas con discapacidad en respuesta a programas de responsabilidad social, cuyo objetivo está más vinculado a la beneficencia y a “lavar culpas”, y que, de todas formas, quedan también subordinados a la ecuación de rentabilidad. A su vez, de ser contratadas, las personas con discapacidad no tienen la misma posibilidad de ascenso.

Cuatro factores más deben mencionarse como causales del desempleo: 1) llegar al trabajo pasa a ser una osadía porque las ciudades que habitan constituyen un entorno hostil, plagado de veredas rotas; 2) la falta de una red eficiente de transportes accesibles deviene en que tengan que usar autos particulares o taxis cuyo costo no alcanzan a cubrir con el salario que reciben; 3) necesitan más tiempo para prepararse para ir al trabajo, para desplazarse hasta su puesto de trabajo, para atender su salud, lo que hace que no puedan tomar jornadas laborales de 8 horas; 4) cuentan con un inferior nivel de capacitación porque quedan excluidos del sistema educativo o asistieron a escuelas especiales de baja calidad. La



falta de formación suele ser esgrimida como la principal causa del desempleo. Sin embargo, las causas anteriormente mencionadas alcanzan para excluirlos del mercado de trabajo.

Fuente: [“Trabajadores con discapacidad, desempleados crónicos”](#).

1. ¿Conocías o imaginabas la situación de las personas con discapacidad en relación con el empleo? ¿Qué problemas les acarrea a estas personas no contar con empleo?
2. ¿Cómo explica el artículo las causas del desempleo en personas con discapacidad? ¿Se respeta la igualdad de estas personas? ¿Por qué?
3. ¿Igualdad sería tratar a todas las personas por igual o tratar de manera distinta a quienes son diferentes?

### Actividad b)

Leé la siguiente nota periodística y respondé las preguntas ubicadas al final:

#### El helado tiene que ser mixto

La Fundación Mujeres en Igualdad inició una acción judicial en representación de todas las mujeres contra la empresa Freddo S.A., titular de una cadena de heladerías, alegando que realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal. Señala que la empresa rechaza la contratación de personal femenino. Un escribano concurreó a diversas heladerías (no pertenecientes a la cadena Freddo) y constató que había mujeres atendiendo al público. Luego, el 23 de octubre de 2000, otra escribana, también a pedido de la referida clínica, se constituyó en diversos locales de la heladería Freddo, y constató que eran hombres los que atendían al público.

También obra la copia de un aviso aparecido en un diario en el que Freddo solicita “100 empleados de atención al cliente”, “70 repartidores”, y “20 caminantes” y, entre los requisitos exigidos se menciona el “sexo masculino”. En otro aviso, en el que se solicitaron “50 empleados de atención al cliente” dirigido a “quienes posean



## Proyectos NES

1º Año

muy buena capacidad de relacionamiento y disposición para la atención de clientes”, también se exigió como requisito el “sexo masculino”. Lo mismo sucedió con el aviso en el que se requirieron 100 empleados de atención al cliente y 100 repartidores. La situación se repite con cuatro avisos más. La excepción la constituye el pedido de “telemarketers”, en el que se aclara que está dirigido a jóvenes de ambos sexos. En otros avisos “si bien no exige expresamente el sexo masculino, se utilizan las palabras “empleado”, “repartidores”, con cierta alusión al “sexo masculino”.

En diciembre de 1999, la empresa tenía una dotación de 681 personas, de los cuales 646 eran hombres, y sólo 35 mujeres. También surge de dicho expediente que la representante de Freddo, tras explicar el perfil del empleado destinado a la atención del cliente, señaló que los requisitos exigidos son una edad entre 18 y 25 años, y el sexo masculino. Informó también que durante 1998 ingresaron 638 empleados, de los cuales sólo 18 eran mujeres, lo que mejoró en 1999, ya que ingresaron 297 empleados, de los cuales 33 fueron mujeres.

La empresa reconoció que tomaba empleados del sexo masculino para ciertos puestos porque, además de preparar el producto y atender al cliente, debían “efectuar la limpieza del local, cargar los baldes conteniendo el producto, los que tienen un peso de 10 kg, ingresar a los pozos de frío que tienen una profundidad importante y bajas temperaturas. Con relación a los motoristas, se requieren conocimientos mínimos de mecánica, poseer registro, limpiar el ciclomotor, cargar combustible con bidones, reparar la moto y cambiar las piezas de esta. Asimismo, las tareas desempeñadas son cumplidas en horarios rotativos hasta altas horas de la madrugada (...) En este sentido, FREDDO pretende proteger y no discriminar a la mujer”.

Para los jueces: *“en determinadas ocasiones es necesario adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes, por su raza, sexo, religión, condición social, etc., se encuentran en una*



## Proyectos NES

1º Año

*condición desigual. Es lo que se conoce por discriminación inversa y que nuestra Constitución admite en forma expresa...”*

Los jueces añaden que *“existen casos en los que es necesario discriminar para igualar, aunque suene contradictorio, cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual. Se acude así a los llamados ‘programas de acción afirmativa’, cuyo propósito es reparar injusticias pasadas”.*

*“La justificación de que los baldes son pesados para impedir la contratación de mujeres no puede ser admitida, responde más a prejuicios sobre el ‘sexo débil’ que a una verdadera visión del tiempo actual. Tampoco parece ser esta una tarea penosa, peligrosa o insalubre. Por el contrario, es un hecho público que, actualmente, las mujeres desempeñan tareas que requieren mayor esfuerzo físico y no por eso se las califica como penosas, peligrosas o insalubres. De todos modos, cabe también advertir que la prohibición de realizar estas tareas dirigida a las mujeres también es reputada discriminatoria”.*

Por ello, se resolvió hacer lugar a la acción judicial: *“Corresponde, entonces, condenar a FREDDO S.A. a que, en el futuro, sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida. A tal fin, deberá presentar a la actora un informe anual, y deberá permitirle el acceso a la información correspondiente. En caso de no cumplir con lo aquí dispuesto será sancionada con las multas que, previa audiencia de las partes, se fijen en la etapa de ejecución”.*

Fuente: [“El helado tiene que ser mixto”](#) (Adaptación)

1. Relaten el conflicto con sus palabras. Expliquen qué ocurría en la empresa Freddo, quién reclamó ante la Justicia y qué resolvieron los jueces.
2. ¿Qué piensan acerca de la afirmación de la empresa Freddo de que las mujeres no pueden realizar tareas que requieren fuerza física?



## Proyectos NES

1º Año

¿Les parece que es una diferencia real o parte de un prejuicio?

3. ¿Qué idea de igualdad expresa la decisión de los jueces? ¿Dicen que hombres y mujeres son distintos y se los debe tratar como tales, o que en relación con el empleo son iguales y se los debe tratar de la misma manera? Expliquen su respuesta utilizando partes del texto.
4. ¿Cómo justifican los jueces su decisión de obligar a contratar mujeres? Expliquen usando partes del texto.

### Actividad de cierre

Opción 1:

Retomen la producción que realizaron en la actividad 1, y las entrevistas de la actividad 2. Armen un afiche/infografía que alerte a las personas que buscan trabajo o están trabajando sobre los problemas del trabajo no registrado y la discriminación.

Opción 2:

Si se animan, armen una viñeta o una línea de cómic de entre tres y seis cuadros, en la que puedan contar parte de este problema, a través del humor o la ironía.

### Preguntas de metacognición

Te proponemos reflexionar sobre las siguientes preguntas:

- » ¿El proyecto te resultó interesante? ¿Qué parte te resultó más difícil?
- » ¿Te parece que comprendés mejor los temas que se trataron? Intentá hacer una lista con tres aprendizajes que hayas adquirido con este proyecto.
- » ¿Te gustaría seguir investigando sobre estos problemas? Pensá en otras situaciones de desigualdad que quieras conocer.