



¡Hola! Bienvenido a la última semana de este módulo 5. Esperamos que hayas aprendido mucho, pero también, y fundamentalmente, haberte brindado herramientas para tu actual o futuro desempeño laboral. Vamos a ver, en esta ocasión, otras formas de trabajo. El trabajo autónomo, el benévolo, el familiar, el empleo doméstico, el trabajo de las personas con discapacidad y el teletrabajo. ¿Nos acompañas?

1- EL TRABAJO AUTÓNOMO

El trabajo autónomo es aquel que realizan las personas de forma habitual, independiente, lucrativa y sin que medie contrato de trabajo. Los que se encuentran bajo este régimen trabajan por cuenta propia.

Un trabajador autónomo, trabajador por cuenta propia (en inglés, freelance), contratista independiente, o simplemente independiente es un trabajador que se desempeña, justamente, de forma independiente, es decir, y valga la redundancia, sin depender de otra organización, ofreciendo su fuerza laboral a clientes con total libertad de pactar las condiciones.

Un autónomo es aquel que invierte su tiempo de acuerdo a sus necesidades y las de sus clientes. En muchos casos no cumplen horarios rutinarios o de oficina, tienen la autonomía de modificar su agenda de acuerdo a la carga de trabajo que posean y en la mayoría de los casos ofrecen sus servicios por medio de contratos, especificando el tiempo que trabajarán para el empleador y bajo qué condiciones.

En el empleo en relación de dependencia, esta *dependencia* se marca justamente en tres aspectos; hay una **dependencia técnica**, una **dependencia jerárquica** y una **dependencia económica**

Se supone que, al elegir ser un trabajador autónomo, estas dependencias desaparecen; es decir un trabajador autónomo no debería recibir órdenes (dependencia jerárquica), no debería recibir indicaciones de cómo realizar el trabajo o tarea (dependencia técnica) ni tampoco debería estar supeditada su manutención al ingreso que le genera un único empleador (dependencia económica)

En nuestro país, y desde un punto de vista impositivo, el trabajador autónomo es una categoría especial dentro de los trabajadores independientes; la otra categoría que incluye a este tipo de trabajadores que realizan su labor por cuenta propia es la de los monotributistas.



El trabajo autónomo asume un papel significativo en nuestro mercado de trabajo, donde un porcentaje apreciable de la población ocupada mantiene la condición de autoempleado. Esta relevancia cuantitativa del trabajo autónomo es justificación suficiente para prestar atención a las condiciones y a la problemática de esta figura que constituye una fuente de empleo y de ingresos para muchas personas o unidades familiares.

No obstante, se subestima la significación del trabajo autónomo si se circunscribe el análisis a su contribución directa a la creación de empleo y de renta. El estudio de la trascendencia económica del autoempleo obliga a trasladarnos más allá de sus límites como mera forma de vida, para contemplar al trabajo autónomo como forma primigenia de empresa y al trabajador autónomo como forma elemental de empresario.

Desde esta perspectiva, la decisión inicial de convertirse en autónomo y las subsiguientes relacionadas con el ejercicio profesional, pueden entenderse como los primeros pasos de un proyecto empresarial en ciernes, que en determinadas circunstancias podrá desarrollarse más allá del mantenimiento del propio puesto de trabajo. De este modo, el trabajo autónomo se manifiesta, en un análisis dinámico, como un semillero de futuras pymes, e incluso como el germen de lo que en algún caso podría llegar a ser una gran empresa.

2- EL TRABAJO BENÉVOLO

El trabajo benévolo es una modalidad contractual que en muchos casos reviste la forma externa de una relación laboral que se presta incluso obligatoriamente por haberlo así dispuesto previamente las partes. Tiene una aplicación bastante frecuente en hospitales, asilos, asociaciones de beneficencia y consiste en trabajos prestados por voluntarios que brindan su labor, a favor de personas o instituciones, con la finalidad de cooperar en una obra de bien común y en este supuesto la prueba de la causa no laboral de la prestación está a cargo de quien la alega.

Sabemos que la retribución, bien sea económica o de otro tipo, es el principal factor que diferencia el trabajo voluntario del trabajo remunerado. Todos tenemos una idea más o menos clara de lo que esto supone. Ahora bien, es importante dejar claro que no es la única diferencia entre ambos tipos de trabajo. Existen otros factores que nos pueden ayudar a distinguir entre uno u otro y, sobre todo, a definir mejor **qué es el trabajo voluntario**.



- **Compromiso social:** En un trabajo tradicional no es necesario asumir ningún compromiso social o con el entorno que nos rodea. Algunas disciplinas o áreas de desempeño lo llevan implícito: por ejemplo, las que trabajan en sectores como la educación, la sanidad, la atención en crisis humanitarias o la orientación psicológica, entre otras. No obstante, no es indispensable que así sea. En el trabajo voluntario ocurre todo lo contrario: lo que nos anima a llevarlo a cabo es, justamente, el compromiso social que poseemos.
- **Aporte de las acciones realizadas:** Otra diferencia tiene que ver con los aportes. Como en el apartado anterior, un trabajo tradicional no necesariamente debe mejorar el entorno en el que está inmerso; puede ser algo puntual y tener unos beneficios limitados. Sin embargo, en el trabajo voluntario lo importante es justamente el valor añadido de la acción que realizamos para una determinada comunidad o grupo social. El voluntariado es una práctica que se debe a los otros y no se entiende sin ellos.
- **Duración del trabajo:** El trabajo tradicional está sujeto a plazos que la gran mayoría de veces no dependen de nosotros. Es el empleador o el tipo de proyecto el que fija las fechas de inicio o de finalización. En un trabajo voluntario es distinto: casi siempre somos nosotros los que decidimos dónde queremos estar y por cuánto tiempo. Obviamente, eso no significa que no se pueda dejar reflejado nuestro compromiso de voluntariado a través de un contrato u otro documento similar. De hecho, es necesario hacerlo; no obstante, será en condiciones distintas a las de las relaciones contractuales remuneradas.

De lo anterior se desprende que **el trabajo voluntario es, antes que nada, una práctica social** que nace de un compromiso con el entorno, así como de un rol activo y crítico con la realidad que nos rodea.

Aun así, es preciso dejar claro que no todas las acciones no remuneradas se pueden catalogar como trabajo voluntario. La prueba es que muchos de nosotros realizamos día tras día actos por los que no exigimos ni esperamos ningún tipo de retribución. Ahora bien, ¿son en realidad acciones de voluntariado?

El trabajo voluntario depende sobre todo de los valores que lo animan y de otros que se transmiten durante su ejecución. ¿De qué valores hablamos? Si bien cada acción de voluntariado tiene los suyos, en general es posible distinguir algunos que definen los proyectos de voluntariado como tal. Veamos:

- **Sentido humanitario:** es una facultad humana que nos hace tender la mano a los más necesitados. E estar en el sitio indicado cuando otra persona lo necesita.



- **Solidaridad:** puede entenderse como una forma de compartir y de estar con quienes nos rodean, especialmente con los que podemos mejorar con nuestra contribución.
- **Altruismo y empatía:** el trabajo voluntario no espera nada a cambio, pues se sustenta en la obligación moral de hacer lo correcto. Además, nace de la capacidad para ponernos en el lugar de otros, de sentir lo que sienten y de entender sus actitudes y su comportamiento.
- **Generosidad:** habla de compartir con los más necesitados o vulnerables aquello que podemos ofrecer. Ser generoso es dar y aportar en la medida de nuestras posibilidades.
- **Sensibilidad:** es la fuente de todo trabajo voluntario; allí se origina y cobra forma. Algunos lo definen como un sentimiento; otros, como una manera eficaz de mantenernos al tanto de lo que sucede. Ser sensible es sentir lo que otros sienten y actuar en consecuencia.
- **Constancia:** no existe trabajo voluntario sin continuidad en el tiempo. Para ello, son fundamentales los valores de la constancia y la perseverancia. ¿De qué nos sirve echar una mano hoy si mañana nos olvidamos? Un voluntario necesita proyectar su trabajo de alguna manera y garantizar que los aportes de este se mantengan a largo plazo.

3- EL TRABAJO FAMILIAR

En muchas ocasiones existen empresas familiares, donde es común que todo el grupo trabaje personalmente en un emprendimiento que les genera beneficios a todos. Pero ¿Qué consecuencias podría tener esta situación? Tanto desde el punto de vista legal como impositivo podríamos ver las particularidades, sobre todo para evitar futuros inconvenientes.

Y, también aparejada con esta situación tenemos la particularidad de los menores que trabajan en esta relación particular; ya que su trabajo, como ya vimos en clases anteriores, tiene una protección especial.

La Ley 26063 (B.O. 9/12/2005) dispone que "En materia de Seguridad Social, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la prestación personal que se efectúa a través de un trabajo se realiza en virtud de un contrato laboral pactado, sea expresa o tácitamente, por las partes" (artículo 4° de la citada ley) La prueba en contrario puede referirse a alguna causa de la prestación del servicio que excluya la existencia del contrato de trabajo.



Entre las circunstancias posibles, un supuesto particular es, justamente, la prestación del trabajo por alguien que integra la familia del que recibe el servicio. Se debe analizar si la vinculación familiar excluye la existencia de un contrato de trabajo o es compatible con éste. Es decir, si el trabajador está contratado o está colaborando al sustento familiar a través del emprendimiento común, en cabeza de alguno de ellos.

La expresión familia a estos efectos está tomada en un sentido amplio, comprensivo de situaciones en que no hay un vínculo jurídico, pero puede demostrarse una relación personal que genera una comunidad de vida (por ejemplo, en las relaciones concubinarias)

La observación de la colaboración de integrantes de una familia en un emprendimiento común, un ejemplo es en la atención de un negocio del que uno de los integrantes es el titular, puede determinar la necesidad de resolver si las prestaciones de servicios corresponden a la ejecución de un contrato laboral o encuentran su causa en la colaboración para la obtención de recursos para el sustento común del grupo familiar.

Existen normas que regulan las relaciones de familia por las que se debe excluir la existencia del contrato de trabajo entre algunos de quienes la integran.

Entre ellas se puede mencionar a la de los **hijos menores con los padres**. La ley dispone que "Los padres pueden exigir que los hijos que están bajo autoridad y cuidado les presten la colaboración propia de su edad, sin que ellos tengan derecho a reclamar pago o recompensa" (Código Civil, artículo 277) La norma se refiere a servicios prestados por los hijos menores a los padres con quienes conviven, aunque la prestación se relacione con una actividad desarrollada por éstos.

Cónyuges: No hay contrato de trabajo entre cónyuges. En todo caso, el trabajo prestado por uno de los cónyuges, es para la sociedad conyugal que ambos integran (Código Civil artículos 1218, 1261, 1358)

La doctrina indicó otros casos de trabajo familiar como es **entre hermanos**, cuando estas personas conviven en el mismo hogar, forman parte de una misma comunidad familiar y el resultado del trabajo integra un mismo patrimonio que la sostiene. Se ha señalado que en estos supuestos no se configura una relación de trabajo pues no se trabaja para un tercero sino para una comunidad de la que se participa. La tarea sería un aporte a una sociedad (regular o de hecho) constituida por los miembros de una familia, que excluye a la relación laboral.



Esta circunstancia ha sido tenida en cuenta por la ley de contrato de trabajo al exceptuar a las sociedades de familia integradas entre padres e hijos, de la norma que establece que "las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia" (LCT, artículo 27) El texto continúa: "Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos"

Interpretamos que la excepción también comprende a la sociedad constituida entre hermanos cuando es la continuación "por transformación, renovación de un contrato social anterior o simplemente continuación de hecho de una comunidad familiar anterior integrada por padres e hijos"

Pero no tratándose de estas situaciones, y como ambas partes tienen capacidad jurídica para contratar, es posible el contrato de trabajo entre padres e hijos mayores de edad, o entre hermanos. O sea que no siendo un "sustento conjunto familiar" habría relación de trabajo.

4- EL EMPLEO DOMESTICO

Se considera trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar, asistencia personal y acompañamiento a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, y también al cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

La Ley N° 26.844 regula las relaciones laborales que se entablen dentro las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no generan para el empleador un lucro o beneficio económico directo, para cualquier cantidad de horas diarias o jornadas semanales.

¿A quiénes no se considera personal de casas particulares?

A las personas:

- contratadas por personas jurídicas para esas tareas.



- que son parientes del dueño de casa (padres, hijos, hermanos, nietos, etc.) o a quienes las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador.
- que realizan tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando sea una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exijan habilitaciones profesionales específicas.
- contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia o de la casa.
- que conviven en el alojamiento con el personal de casas particulares y no prestan ese servicio para el empleador.
- que, además de realizar tareas domésticas, prestan otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador.
- empleadas por consorcios de propietarios de acuerdo con la Ley 13512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para tareas descritas en el artículo 2° de la ley en esas unidades funcionales.

Las personas empleadas bajo este régimen tienen aseguradas las prestaciones de la seguridad social al igual que los contratados por las modalidades previstas por la Ley de Contrato de Trabajo, pero con diferencias en el modo de realizar los aportes al sistema, como así también en el régimen de derechos, obligaciones y responsabilidades de las partes.

5- EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Hoy en día, el trabajo es considerado un derecho humano fundamental. Toda persona debería tener la libertad de elegirlo, en condiciones equitativas y satisfactorias, y la oportunidad de ganarse la vida percibiendo una remuneración digna, con protección social y derecho de sindicación.

Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se reconoce el derecho al trabajo, y los Estados deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho, incluso para personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes.

En este sentido, la Convención prohíbe toda forma de discriminación, obliga a proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, asegura que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y



sindicales, permite que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, alentando las oportunidades de empleo.

Este apoyo profesional se va retirando gradualmente a medida que la persona logra desempeñarse de manera eficaz en su puesto de trabajo e incluirse socialmente en el ámbito laboral. Asimismo, es importante que antes del retiro del apoyo profesional estén detectados los apoyos naturales (compañeros de trabajo, jefes, etc) que surgen de manera natural y espontánea, los cuales ayudan a la persona en situaciones puntuales si es que lo requiere. Una vez que se retira el apoyo profesional, puede que el mismo tenga que volver ante alguna situación particular; como ser aumento en la cantidad de tareas, cambio de personal, mudanza del sector de trabajo, etc.

Primeramente, debemos mencionar al trabajo como un importante factor socializador, promotor de la integración y la inclusión social, vector de la autodeterminación y la autonomía, favoreciendo la independencia económica y la movilidad social ascendente. Se lo considera como la principal vía de ingreso a la vida adulta autónoma. El trabajo crea sentido, socializa, incluye, vincula con la tarea y hasta “estructura” la cohesión personal y luego social en comunidad.

Ahora bien, al tratarse de trabajo para personas con discapacidad consideremos: actualmente en Argentina 1/5 de los hogares (es decir un 20%) tiene una persona con discapacidad; que, de cada 100 personas con discapacidad, 48 se encuentran en edades de entre 18 y 65 años (población económicamente activa) y que de ellos efectivamente consigue trabajo menos del 25%.

Además, dentro de la “población con discapacidad”, es más accesible el empleo para algunas discapacidades (en general motrices) que para otras (como mentales o psiquiátricas).

Se considera que la sociedad cumple una función esencial a la hora de hablar sobre la inclusión de personas con discapacidad, dado que puede favorecerla u obstaculizarla. De acuerdo con las leyes vigentes, los diversos sistemas sociales, el entorno psicofísico, los servicios gubernamentales, las actividades extracurriculares, la información y la documentación que en la actualidad se presenta como herramienta, la inclusión laboral no debería presentar en principio esta elevada problemática.

Pero hoy en día a nivel social es un serio problema, dado que una persona con discapacidad que no alcance un empleo genuino difícilmente pueda conseguir la autonomía económica. Por otro lado, a su vez, aquel que permanece en el hogar muchas veces requiere un “cuidador/familiar” a cargo durante todo el día. Esto



genera un perjuicio adicional, que es el hecho del estrés y la fatiga laboral que ocasiona (teniendo en cuenta además que, a nivel “macro”, se genera un agregado de “costo de oportunidad” de trabajo no realizado fuera del hogar por esa persona “cuidador/familiar”)

En la actualidad, al menos desde un punto de vista técnico, la discapacidad es tomada como una condición y una situación donde confluyen factores contextuales (personales y ambientales) (CIF/OMS), en interacción con el portador de un estado negativo de salud, manifestándose de muy diversas maneras, básicamente si se tiene en cuenta que todo individuo es único e irrepetible, eminentemente social y que requiere de la cultura de su comunidad para sobrevivir y desarrollarse.

Según el modelo ‘bio-psico-social’ que subyace en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001), se considera que operacionalmente las discapacidades se originan o fundan en deficiencias y se constituyen en la interacción de la persona portadora con el contexto, ya sea en relación a factores personales y factores ambientales...”

El mundo laboral de hoy requiere de un modelo de trabajador que implica la existencia de conocimientos, competencias, hábitos y conductas relacionadas con el trabajo; que muchas veces no resultan fáciles de reconocer o adquirir, independiente mente de si se tratara o no de una persona con alguna discapacidad.

Se sabe que las personas con discapacidad participando de diversos programas de inserción laboral presentan mayor autonomía, lo que mejora notoriamente su calidad de vida. Siendo que en muchas ocasiones de empleo real la discapacidad nunca ha sido la limitante, sino el estigma creado a su alrededor por sus potenciales empleadores.

La demanda de trabajadores cada vez más calificados, sumado a la escasez de oportunidades laborales, hacen que el nivel de exigencia aumente y las personas necesiten estar cada vez mejor preparadas para poder insertarse en el mercado laboral.

Es por ello que la formación se presenta hoy más que nunca como un elemento fundamental para afrontar nuevos y cambiantes escenarios, así como para desarrollar nuevas habilidades y competencias que la sociedad demanda. Hoy, en general se habla de “formación continua”, mientras se plantea la sustentabilidad del sistema previsional y el corrimiento de las fronteras de la edad jubilatoria. A su vez, la legislación nacional en su marco general tiende a asegurar:



- “Accesibilidad”, pero no sólo a los edificios, sino también a los contenidos y las certificaciones Educativas (verídicas y valederas).
- “Inclusión”, a la comunidad, a sus organizaciones (sociales, laborales, deportivas, cívicas). En ocasiones “mediadas” por mecanismos prestos a la inclusión, para luego poder disminuirse hasta desaparecer, pero continuando la persona “incluida”.
- “Derechos”: tomado íntegramente de manera “sistémica”, como un todo. El derecho a ser y pertenecer (a ser sujeto y a pertenecer a una sociedad inclusiva en la cual estar incluido). A valorarse por su individualidad y por su capacidad en equipo, a integrarse a la comunidad y estar incluido.

6- EL TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador.

Características del teletrabajo

- Nueva cultura organizacional: Fomenta los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentiva equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados.
- Contrato individual voluntario: Se puede armar un contrato que sea consensuado por ambas partes. Se sugiere armar un detalle de los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, especificando aspectos de la implementación.
- Trabajo por objetivo: El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. Esto contempla el derecho a la desconexión.
- Horarios flexibles: (respetando la jornada laboral) – el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto jefes como pares



conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.

- Distancia + ajenidad + TIC: El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- Lugar de trabajo determinado o no: El trabajo remoto puede tener una locación determinada o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes.
- Conectividad: El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con las tareas asignadas.
- Cobertura de ART: Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales. La sugerencia es cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de cobertura.
- Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial: El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.
- Respeto a la vida privada: Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.
- Reversibilidad acordada: En el contrato individual voluntario se sugiere que se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y empleador para retornar al trabajo presencial o viceversa, retornar al trabajo remoto o conectado.
- Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador: Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

Aspectos a tener en cuenta al momento de suscribir un contrato de teletrabajo

Al momento de suscribir el contrato de trabajo, las partes, empleador y trabajador, deben prever los siguientes aspectos sustanciales, más allá de los datos comunes a cualquier contrato de trabajo. Siendo importante entonces que figure:



- La voluntad del trabajador para realizar su labor diaria y definición del lugar de prestación de tareas.
- Tipo de jornada: dinámica, fija, total o parcial.
- Modalidad de trabajo: mixta o total en línea.
- Detalle de equipamiento, amortización y compensación por gastos de conexión.
- Especificación de software utilizado.
- Plazos de preaviso respecto a la reversibilidad.
- Derecho a la desconexión digital.

Y eso es todo. Hemos terminado de desarrollar el módulo 5. Esperamos puedas incorporar las ideas del mundo de la economía y el trabajo que, estimamos, te serán muy útiles para desenvolvarte en el mundo que nos toca vivir.

Esta semana no vamos a tener actividades que se relacionen con los temas dados, sino que vamos a utilizarla para terminar de definir nuestro proyecto-

Te recordamos que debíamos diseñar un puesto de trabajo para alguna organización y, con los temas y conceptos que fuimos viendo a lo largo de todas las clases, incorporar las capacidades, habilidades y prestaciones que consideres debería llenar un o una postulante a ese trabajo.

Una vez que diseñes tu puesto de trabajo, te vamos a pedir que elabores un currículum vitae que responda a ese puesto de trabajo, según las indicaciones que te dio la profesora en su momento. Recordá no incluir información que exceda a lo que requiere el puesto laboral o que no esté relacionada con el mismo, y no omitir toda la información que hace a ese puesto laboral

Por último, y este es el desafío más grande, vas a tener que imaginar una entrevista laboral; pedile a algún amigo, amiga o familiar que te acompañe y te haga preguntas relacionadas, las cuales vos vas a responder como si estuvieras en esa entrevista laboral, grabándote y subiendo el video en el espacio correspondiente del aula.

¡Muchas gracias y nos vemos en el siguiente módulo!