

Mercado laboral
en España.
Por una igualdad de
oportunidades

II Premio "Emilia Pardo Bazán" 1989

SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN

PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES



Mercado laboral en España. Por una igualdad de oportunidades

II Premio Emilia Pardo Bazán 1989



Ministerio de Educación y Ciencia



Ministerio de Educación y Ciencia
Secretaría de Estado de Educación

N. I. P. O.: 176-91-008-6
I. S. B. N.: 84-369-2020-1
Depósito legal: M-35949-1991
Imprime: MARIN ALVAREZ HNOS.

Índice

Presentación	5
Introducción	7
Objetivos	9
Orientaciones metodológicas	11
Núcleos temáticos. Actividades	13
I. El mundo del trabajo. Presencia femenina y discriminación ..	15
1. Trabajo y tiempo libre	15
2. Necesidades humanas, bienes y servicios	16
3. Población activa	17
3.1. Concepto	18
3.2. Número y composición por edad, sexo y estado civil	18
3.3. Población activa por sectores económicos	23
3.4. Situación profesional de la población ocupada	26
3.5. Población en paro	32
4. Trabajo irregular	35
4.1. Concepto	35
4.2. Condiciones de trabajo y grupos de población más afectados	35
4.3. Causas y consecuencias	36
5. Trabajo doméstico	37
5.1. Concepto	37
5.2. Tareas domésticas: duración, reparto y valor	39

5.3. Las amas de casa: concepto y número	40
5.4. Condiciones laborales de las amas de casa.	41
II. Orientaciones para el acceso al mundo del trabajo	43
1. Cómo decidir el futuro profesional	43
1.1. Salidas al acabar la Secundaria Obligatoria	43
1.2. Elementos para hacer una elección: factores personales y del entorno	45
2. Las diferentes modalidades del nuevo Bachillerato	47
3. Módulos profesionales	49
4. Buscar trabajo a través del INEM, la Prensa y la Administración	50
5. Legislación laboral básica	54
Actividades de evaluación	55
Anexos	61
1. La inserción profesional de los titulados/as de F. P. 2 en Cataluña (1982-86)	63
2. Futuro profesional de los titulados/as en F. P. 2	65
3. Tipos de contratos laborales	67
4. Carta de solicitud personal de trabajo	69
5. Currículum vitae	71
6. La Administración Pública	73
7. Modelo de instancia para un organismo de la Administración	75
8. Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras	77

Presentación

El *Mercado Laboral en España, por una Igualdad de Oportunidades* se concibió como un crédito variable para la Secundaria Obligatoria en el área de Ciencias Sociales. Este crédito lo elaboraron las autoras por encargo del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya y obtuvo el segundo premio para material didáctico no sexista "Emilia Pardo Bazán 1989", en la modalidad de materiales no editados.

Dado el interés del trabajo en sí mismo, que se multiplica por la escasez de este tipo de documentos, se consideró oportuno encargar a las autoras su traducción del catalán a fin de poder ampliar la difusión del mismo. Quisiéramos, pues, agradecer en primer lugar la colaboración de las autoras y del Servicio de Orientación del Ministerio de Educación y Ciencia para adaptar este texto al castellano.

El material que presentamos está diseñado para trabajar con el alumnado de catorce a dieciséis años sobre los aspectos básicos del mercado laboral, incidiendo en aquellos que promuevan la igualdad de oportunidades profesionales entre las chicas y los chicos.

Su estructura se configura en dos grandes bloques. El primero aborda una serie de temas relacionados con el mundo laboral y los conceptos de trabajo productivo y reproductivo. En él se desarrollan unas actividades para el aula incorporando materiales y ejercicios para cada uno de los núcleos temáticos. El segundo ofrece orientaciones para el acceso al mundo del trabajo a través de informaciones sobre las diferentes modalidades formativas y de ejercicios prácticos para la búsqueda de empleo. Finalmente, se aportan unos anexos sobre distintos aspectos relacionados con el ámbito laboral: inserción profesional, modalidades de contratos, derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, etc.

La decisión sobre el futuro profesional es un proceso lento que se va configurando a lo largo de todas las etapas educativas y en el que influyen muchos factores del entorno social y familiar. Durante este recorrido, las jóvenes van recibiendo muchas informaciones complejas y, a menudo, contradictorias. Tienen que estudiar y deben formarse para acceder a un trabajo que les proporcione autonomía e independencia económica; pero también van percibiendo que la dedicación al estudio y al trabajo entra en contradicción con el modelo tradicional, que observan todavía en sus madres y a través de numerosos mensajes de los medios de comunicación y de su entorno más próximo: lo importante es el matrimonio y el cuidado de los hijos. Ésta es otra "carrera" para la que se van "preparando" inconscientemente. Ésta será la doble jornada laboral del futuro, la dualidad de un proyecto de vida que intuyen como propio y exclusivo.

La división sexual del trabajo se rompe con la incorporación de la mujer al mundo productivo, pero la solución de los complejíssimos problemas derivados de esta ruptura es un proceso lento que requiere un replanteamiento de muchas cuestiones profundamente arraigadas en todos nosotros y nosotras. La educación puede contribuir a cuestionar estos modelos sociales, configurados según el sexo de las personas, y a participar en la construcción de un nuevo modelo integrador de las pautas culturales diferenciadas por razón de género, rompiendo las barreras de lo llamado “femenino” y “masculino” y proponiendo una igualdad real de oportunidades educativas, sociales y profesionales para las mujeres y los hombres de la sociedad futura.

Éste es un reto que debe abordar nuestra sociedad, próxima ya al siglo XXI, y en él estamos implicadas todas las personas que propugnamos un mundo libre de prejuicios y discriminaciones.

Por ello, confiamos en que este material sea una ayuda en esta larga marcha hacia la igualdad a través de nuestra práctica diaria en las aulas, lenta pero garante de esta transformación que propugnamos.

Isabel Romero Sabater

*Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres
Gabinete de la Secretaría de Estado de Educación*

Introducción

Con este trabajo pretendemos ofrecer al alumnado elementos de reflexión y de análisis de algunos aspectos del mundo del trabajo, ya que, al acabar la etapa de enseñanza obligatoria, los chicos y las chicas han de tomar opciones importantes de cara a su futuro profesional. Creemos que el estudio del mercado laboral y de las salidas profesionales les puede servir de ayuda.

Hemos querido centrarnos en aquellos aspectos que tratan la desigualdad en el mundo laboral por razón de género. Conviene ofrecer datos y elementos de reflexión sobre la discriminación que sufren las mujeres en las condiciones personales, laborales y sociales. Las chicas han de ser conscientes de las condiciones laborales y sociales a las que tendrán que enfrentarse, y no aceptar las diversas formas de discriminación existentes en la actualidad. Los chicos tienen que asumir positivamente todos aquellos cambios que pueden comportar la consecución de la igualdad real.

Es necesario plantear a los chicos y a las chicas la problemática del trabajo doméstico, para que valoren su importancia y se den cuenta de que son necesarios cambios en el reparto de las tareas domésticas. El mantenimiento de la división actual del trabajo impide, en la práctica, la igualdad real de los sexos.

Por otra parte, hay que tener presente que en esta etapa de su vida, de forma más o menos consciente, el alumnado ha de tomar opciones importantes de cara a su futuro, tanto si opta por abandonar los estudios como si decide proseguirlos.

Las estadísticas actuales muestran cómo los estudiantes continúan escogiendo opciones muy ligadas al rol sexual tradicional. Actualmente, en F. P., se puede diferenciar claramente entre ramas “masculinas” y “femeninas”. En B. U. P. son una minoría los chicos en las opciones de letras, y son pocas las chicas que escogen opciones de ciencias. Este hecho impide el acceso de las chicas a los sectores más dinámicos de la economía y, en cambio, las profesiones o carreras que han elegido son aquellas en las que la tasa de paro actualmente es más elevada.

En la perspectiva de la igualdad de oportunidades es necesario que ellos y ellas aprendan a valorar sus capacidades y se abran a más posibilidades de elección.

Este trabajo está estructurado en dos partes. La primera trata de aspectos del mundo laboral y está más orientada a la discusión y el debate en grupo. La segunda parte pretende orientar al alumnado a tomar una opción cara a su futuro y, por lo tanto, los ejercicios y actividades están mucho más individualizados.

Debido al interés que ofrece el tema y a las amplias posibilidades de tratamiento, en la primera parte del crédito hemos preferido ofrecer al profesorado la posibilidad de escoger, entre diversas actividades de aprendizaje de un mismo apartado, aquellas que se adapten mejor a las características de cada grupo. Por otro lado, en la segunda parte del crédito las actividades han de adecuarse a las opciones e intereses de cada uno de los alumnos y alumnas.

Las autoras

Objetivos

- Rechazar la utilización de un lenguaje sexista y adaptar el uso de sustantivos no genéricos referidos a la persona humana cuando se haga referencia a los dos sexos.
- Sensibilizar al alumnado sobre la desigualdad existente en los lugares de trabajo por razón de sexo.
- Fomentar el rechazo y la denuncia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- Valorar positivamente las tareas domésticas por la cantidad de trabajo que implican y por las necesidades que cubren.
- Despertar una actitud crítica de los roles tradicionales del hombre y de la mujer en el hogar.
- Participar activamente en aquellos trabajos que mejoran la calidad de la vida cotidiana: limpieza, orden, alimentación...
- Tomar conciencia de la discriminación que supone la doble jornada para las mujeres trabajadoras.
- Reflexionar sobre las aptitudes, capacidades e intereses frente a una elección de carrera.
- Comprender la necesidad de defender los derechos laborales.

Orientaciones metodológicas

Para el logro de nuestros objetivos creemos necesario fomentar la participación activa de alumnado. El profesor o profesora debe evitar la “lección magistral” —con lo cual disminuye el riesgo de adoctrinamiento ideológico— e intervenir para explicar o aclarar específicamente los conceptos básicos que articulan la materia del crédito. Su función principal, y más difícil, consiste en “conducir” la actividad del grupo-clase en los numerosos ejercicios y actividades de debate colectivo. En la segunda parte de orientación profesional debe, en la medida de lo posible, adaptar de forma individualizada las actividades para que el alumnado vaya canalizando sus inquietudes o dificultades personales.

Este planteamiento activo de la asignatura requiere la selección de numerosos materiales de apoyo y la programación de gran cantidad de ejercicios y actividades de índole muy variada:

- Debate en grupo para establecer conceptos, sacar conclusiones a partir de la lectura y trabajo previo de textos, así como para formar opinión.
- Elaboración de definiciones (por generalización y especificación) y aplicación de conceptos ya trabajados en situaciones concretas. Distinción y comparación entre diversos conceptos relacionados entre sí. Elaboración de síntesis para ordenar los conceptos, hechos y sistemas trabajados anteriormente.
- Sustitución de sustantivos genéricos por otros más precisos.
- Cálculo de indicadores numéricos, representación gráfica de los mismos, comentario y análisis crítico de información numérica.
- Juegos de cambio de rol, de simulación y empatía.
- Elaboración de murales a partir de noticias de prensa.
- Recogida de información social a partir de encuestas y de entrevistas orales. Tabulación y análisis de los datos obtenidos.
- Búsqueda de información en organismos oficiales, confección y cumplimentación de escritos estandarizados para la solicitud de trabajo.

Núcleos temáticos. Actividades

I. El mundo del trabajo.

Presencia femenina y discriminación

Esta primera parte se inicia con el estudio de una serie de conceptos básicos: trabajo y ocio, necesidades humanas, bienes y servicios. Pretendemos una reflexión en torno a la definición de trabajo que sea más amplia que la que lo identifica exclusivamente con el trabajo remunerado. De esta manera, revisando el concepto de trabajo introducimos ya la valoración de trabajo doméstico.

Actividad 1

Debate en grupo, a partir de la lectura de un texto que recrea una situación ficticia acerca de las actividades cotidianas de los miembros de una familia, y tras la respuesta individual a un cuestionario, para distinguir las actividades de ocio de las propiamente laborales.

- Materiales

Situación ficticia

Mercedes Quintanilla, al salir de la oficina, explica a su amiga Juana las actividades de los miembros de su familia:

“Mi hermana Violeta estudia Bachillerato. Hoy irá al cine con su pandilla.

Mi madre se dedica a las tareas domésticas. Antes de casarse era maestra.

Julia, mi hermana pequeña, aún no va a la escuela. Se ha pasado la tarde jugando a la pelota.

Mi hermano Ricardo está haciendo la mili.

Mi hermano Luis ha terminado F. P. 2 de Informática. Ahora está buscando trabajo. Hoy irá a un concierto de los “Toreros Vivos”.

Mi padre vende coches.

Mi tío es militar de carrera y ejerce como piloto de avión.

A mi abuela Rosa le han dado la jubilación anticipada y hoy se ha ido de excursión con los del Hogar del Jubilado.”

1. Trabajo y tiempo libre

- Ejercicios

- ¿Qué personas de la familia de Mercedes realizan una actividad que podemos calificar como trabajo? ¿Por qué?
- ¿Qué personas podemos afirmar que no trabajan? ¿Por qué?
- Señala las características de las actividades que has considerado como trabajo.
- Escribe tu definición de trabajo.

Actividad 2

Explicación del profesor/a de las pautas de definición por generalización y especificación de conceptos de ciencias sociales a partir de la revisión crítica de la definición de trabajo más usual.

Deducción del concepto de trabajo contrastándolo con otras actividades de supervivencia que realizan las otras especies.

Uso de términos sustitutorios de los genéricos en masculino para manifestar la exclusión de amplios colectivos humanos (mujeres, criaturas, etc.) que el uso de los genéricos implica.

Ejercicios de aplicación de los conceptos de trabajo, ocio y producción remitiendo a la situación planteada en el texto inicial.

- Materiales

Trabajo

Actividad consciente del hombre orientada a obtener los bienes o medios para satisfacer sus necesidades transformando la Naturaleza que le rodea. El trabajo no consiste únicamente en apropiarse de los productos de la Naturaleza, sino en transformarlos con la finalidad de aumentar su utilidad.

Enciclopedia Catalana. Vol. 14.

- Ejercicios

- ¿A qué colectivos se refiere el texto cuando utiliza la palabra “hombre”? Busca otros términos que sean más precisos.
- Comenta la expresión: “El trabajo es una actividad consciente.” Compara el trabajo humano con las actividades que las otras especies realizan para su supervivencia.
- Define tiempo libre y cita las actividades de ocio que aparecen en la situación ficticia de la actividad.
- A veces se hace difícil distinguir una actividad de ocio de una actividad laboral. Por ejemplo, ir a un concierto es una actividad de ocio generalmente, pero puede formar parte del trabajo de una persona que se dedica a la crítica musical para un periódico o para una emisora de radio. Cita otros ejemplos similares.

2. Necesidades humanas, bienes y servicios

Actividad 3

Debate en clase sobre las necesidades primarias y secundarias y de los factores sociales, culturales, etc. que intervienen a partir de un cuestionario acerca de sus propias necesidades.

- Ejercicios

- Haz un listado de necesidades que te crean insatisfacción si no las cubres y especifica cómo y con qué las resuelves.

- ¿Todo el mundo tiene las mismas necesidades? ¿Qué factores crees que intervienen en la fijación de necesidades?
- Cita los criterios que utilizas en el momento de comprar un producto. ¿En qué tipo de productos te fijas en las marcas y por qué?

Producto	¿Te fijas en las marcas?	¿Por qué?

- En el listado que aparece a continuación se señalan diversas actividades que se realizan para la obtención de bienes y servicios. Léelo y coloca en la columna que corresponda las diferentes actividades: fregar, confeccionar camisas, vender, lavar ropa, cocinar macarrones gratinados, coser zapatos, montar coches, conducir un autobús, fabricar neveras, extraer cobre de las minas, repartir propaganda, enseñar matemáticas, editar libros, construir carreteras, segar, fundir barras de hierro, transportar mercancías, hacer sillas, prestar dinero, pescar, montar componentes electrónicos, gobernar un país.

Bienes	Servicios

- Define qué son bienes.
- Define qué son servicios.
- En uno de los ejercicios de esta actividad has señalado productos con los cuales resuelves tus necesidades. Clasifícalos según sean “bienes” o “servicios” y añade los que habías olvidado.

3. Población activa

A continuación se trata la población activa, su composición por edad, estado civil y sexo en los sectores económicos y en las diferentes ramas de actividad. En la documentación, el alumnado puede observar la baja tasa de ocupación femenina a partir de los 25 años y la menor actividad laboral extra-doméstica entre las mujeres casadas, y deducir su relación con la dedicación de las mujeres al cuidado de las criaturas.

Los materiales muestran la segregación ocupacional existente en el mercado laboral por razón de género. Esto se relaciona con que las mujeres suelen trabajar en aquellas profesiones que de alguna manera se relacionan con el trabajo doméstico, con la ocupación de las categorías laborales más bajas y se induce a la reflexión crítica de los mecanismos e instituciones (familia, escuela, medios de comunicación) que transmiten los estereotipos vigentes en la actualidad.

También se trata de las diferencias existentes en cuanto a retribuciones y las protestas que se han llevado a cabo contra la discriminación laboral.

Se introduce como un nuevo aspecto de gran incidencia cara al futuro los niveles de paro actuales y el impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo de la mujer teniendo en cuenta algunas experiencias actuales.

Este apartado se cierra con el estudio de la economía irregular que afecta, especialmente, a la población femenina y a la juventud. Se induce al debate de los elementos que explican esta situación.

3.1. Concepto

Actividad 4

Análisis del concepto “población activa” y de sus límites a partir de la lectura de la definición de la OIT. Definición alternativa del concepto.

- **Materiales**

“Población activa es el conjunto de personas que suministran mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios.”

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El indicador oficial de población activa contabiliza únicamente la población que trabaja legalmente y obtiene una remuneración por las actividades productivas que realiza, o que busca una colocación en los organismos oficiales de búsqueda de trabajo (en el Estado español, el INEM).

Incluye, por tanto, aquellas personas que realizan legalmente un trabajo remunerado (población ocupada) o que lo buscan porque han perdido temporalmente el trabajo o porque quieren encontrar una primera ocupación (población en paro).

En el indicador de población activa no se hallan contabilizadas las personas que no cobran por el trabajo que realizan (amas de casa), ni tampoco todas aquellas personas que no declaran su trabajo por motivos que se tratarán en el siguiente apartado.

Tampoco se contabiliza la población estudiantil, los soldados que hacen la mili ni las personas jubiladas.

- **Ejercicios**

— Lee la definición de población activa de la OIT y el texto que comenta este indicador. A continuación, busca el texto en que Mercedes Quintanilla (materiales de la actividad 1) explicaba lo que hacían cada uno de los miembros de su familia. ¿Qué miembros de la familia de Mercedes se contabilizarían como población activa? ¿Qué miembros no serían contabilizados?

— A partir de la lectura de los textos anteriores redacta una definición de población activa.

3.2. Número y composición por edad, sexo y estado civil

Actividad 5

Aplicación del concepto de tasa de actividad general y por sexos utilizando los datos más recientes disponibles. Actualmente ya disponemos de datos para 1989 en la publicación *La mujer en España. Situación social*. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid, 1990.

Aplicación del concepto de tasa de actividad según sexo y estado civil para que deduzcan la relación existente entre actividad laboral extradoméstica y matrimonio.

- **Materiales**

La tasa de actividad

Para estudiar la población activa se utilizan las tasas de actividad, es decir, el número de personas activas de un lugar determinado en relación con el conjunto de la población en edad de trabajar (16-65 años).

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Población activa} \times 100}{\text{Población en edad de trabajar}} = \%$$

	Hombres	Mujeres
Población total	18.491.740	19.191.620
Población activa	9.647.300	5.053.700
Población en edad de trabajar	14.427.500	15.410.900

Fuente: EPA, tercer trimestre de 1988, en *Situación del mercado de trabajo en 1988*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1988.

- Ejercicios

- Aplica la fórmula de la tasa de actividad y di cuál era la tasa de actividad del Estado español en el año 1988.
- ¿Cuál era la tasa de actividad masculina? ¿Y la femenina? Comenta los resultados.
- Compara las tasas de actividad por sexo con los porcentajes sobre los totales de población masculina y femenina.

Actividad 6

Juego de cambio de rol para que el alumnado asuma la problemática que la actual división sexual del trabajo comporta para los hombres y para las mujeres. En la actividad se les propone que formen parejas mixtas y, partiendo de frases hechas, cambien el rol. Los chicos tienen que argumentar y asumir una frase como ésta: “Cuando nos casemos, dejaré de trabajar para dedicarme exclusivamente a la casa y a los hijos”. Posteriormente se debate en clase el resultado y se valora.

- Materiales

Tasas de actividad por grupos de edad

	% Hombres	% Mujeres
16-19	38,27	37,69
20-24	74,25	64,50
25-34	93,74	43,00
55 y más	32,95	9,70

Fuente: EPA, tercer trimestre de 1988, en *Ibid.*

Tasas de actividad según estado civil

Tasas de actividad por grupos de edad y estado civil

Media de 1985 (en %)

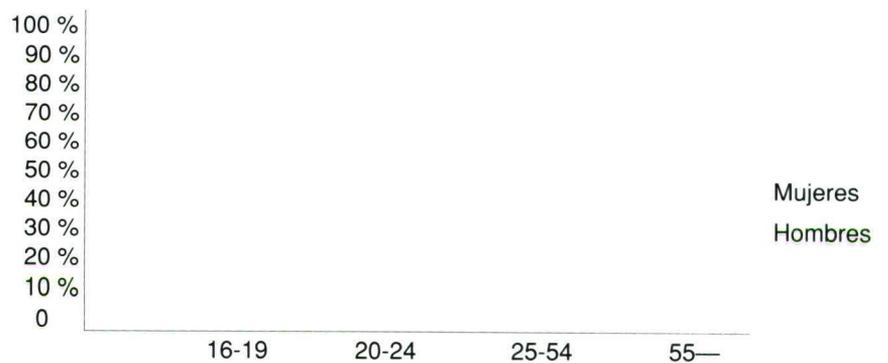
Edades	Varones		Mujeres	
	Solteros	No solteros	Solteras	No solteras
16-19	42,33	75,85	32,35	27,43
20-24	63,89	95,63	60,05	38,29
25-29	87,54	98,73	81,29	40,33
30-34	90,36	98,88	80,58	33,99
35-39	85,22	98,36	76,94	28,48
40-44	84,69	96,88	71,65	27,61
45-49	83,21	94,80	66,51	23,48
50-54	79,47	89,91	64,27	21,41
55-59	69,68	79,43	59,70	19,78
60-64	58,15	53,73	39,61	13,42
65-69	25,99	11,40	8,51	4,20
70 y más	5,73	2,52	3,17	1,03
Total	62,95	71,48	49,48	20,37

Fuente: INE-EPA, 1985, en J. I. CASAS: *La participación laboral de la mujer en España*. Madrid, 1987, pág. 31.

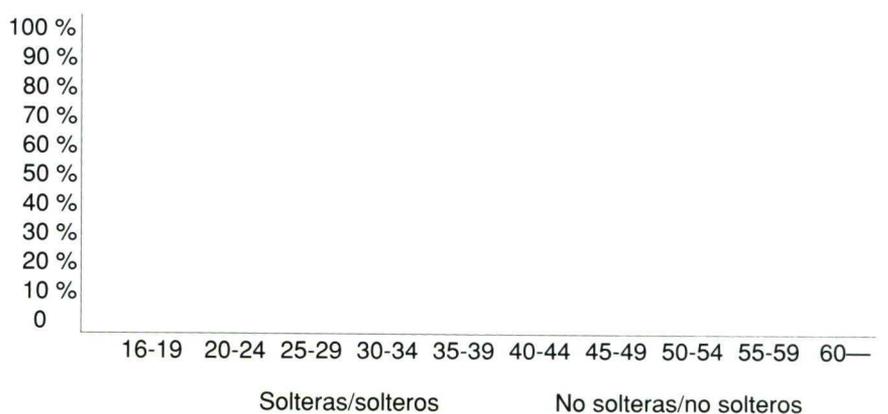
• Ejercicios

— Con los datos anteriores confecciona una gráfica de evolución de las tasas de actividad según estado civil.

Evolución de las tasas de actividad según sexo (1988)



Tasas de actividad según el estado civil (1985)



- ¿En qué grupos de edad hay más hombres activos/mujeres activas?
- ¿Por qué crees que disminuye más la actividad de las mujeres a partir de los veinticinco años?
- ¿Por qué crees que la tasa de actividad de los hombres sigue una evolución diferente?
- Formad parejas mixtas en clase y, partiendo de frases hechas, cambiad el rol. Los chicos tenéis que argumentar y asumir una frase como ésta: “Cuando nos casemos, dejaré el trabajo para dedicarme exclusivamente a la casa y a los hijos.”

Y las chicas otra como ésta: “Cuando nos casemos no será necesario que trabajes: mi sueldo es suficiente para los dos.”

Observaciones

- Es muy importante que primero lo argumentéis por escrito haciendo una pequeña redacción. Después la representáis en clase como si se tratara de la charla de una pareja en un bar. Es necesario que asumáis vuestro papel de manera que resulte convincente.
- Comentad el resultado del último ejercicio y haced una valoración.

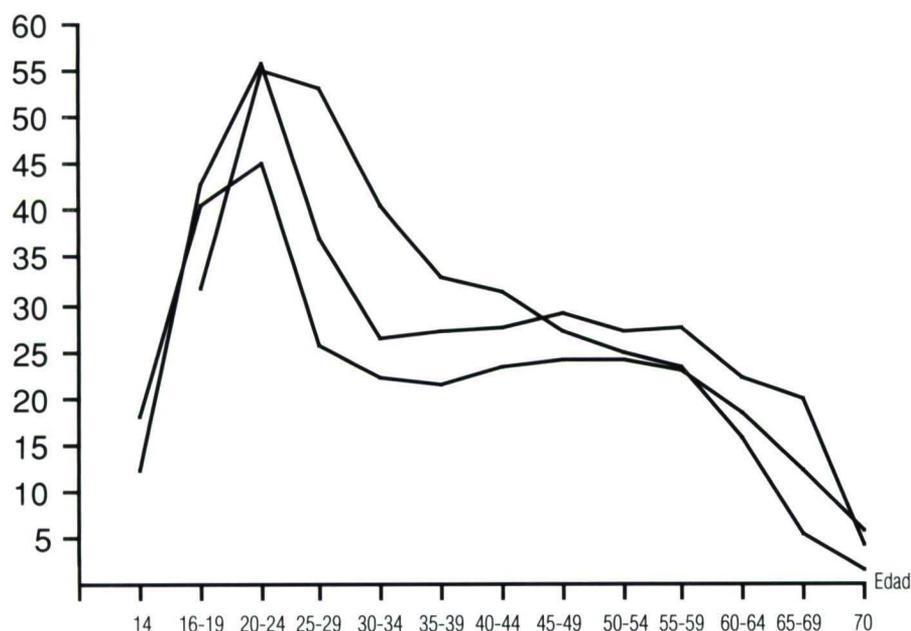
Actividad 7

Se comenta un gráfico que muestra la evolución de la tasa de actividad en el estado español entre 1965-1985 procedente del libro de J. I. CASAS, *La participación laboral de la mujer en España*, Madrid, 1987, pág. 23 y se comparan los datos con los de otros países de la OCDE (*Ibid.*, pág. 111).

Síntesis, mediante una redacción o un dibujo, de la composición de la población activa según edad, sexo y estado civil.

- Materiales

Evolución de las tasas de actividad femenina en España (1965-85)



Tasas de actividad en los países de la OCDE

País	Hombres	Mujeres
	1983*	1983*
Australia	87,0	52,4
Austria	82,8	50,2
Bélgica	79,4	49,4
Canadá	85,0	60,3
Dinamarca	89,2	72,5
Finlandia	82,7	73,5
Francia	79,4	52,1
Alemania	80,0	49,6
Grecia	78,8	36,1
Irlanda	86,5	36,2
Italia	81,0	40,8
Japón	89,1	57,2
Holanda	78,7	36,5
Nueva Zelanda	85,8	45,4
Noruega	86,1	67,0
Portugal	90,3	56,3
Suecia	85,9	76,6
Suiza	89,8	48,7
Reino Unido	87,9	57,5
Estados Unidos	84,7	61,9
América del Norte	84,7	61,8
OCDE Europa	82,1	48,6

* *Ibid.*, pág. 111.

• Ejercicios

- Observa atentamente la gráfica de evolución de las tasas de actividad femenina en el Estado español y señala las diferencias que te parezcan más importantes entre los años 1965, 1975 y 1985. ¿Hay coincidencias? Intenta explicarlo de forma razonada.
- Compara la situación del Estado español en relación con otros países de la OCDE. Puedes hacerlo agrupando los países y ordenándolos según que el grado de igualdad de las tasas de actividad sea más o menos importante.
 - a) Países de Europa Central.
 - b) Países mediterráneos.
 - c) Países nórdicos.
 - d) América del Norte.
 - e) Otros.
- Redacta una breve síntesis de todo el apartado o bien dibuja una persona que represente el prototipo de la población activa en el Estado español hoy en día.

Actividad 8

Aplicación del concepto de sectores económicos a partir de la definición de las autoras del libro de varios autores *Geografía. Trabajo, producción y espacio industrial*. Ed. Crítica, Barcelona 1989, página 35, y análisis de la segregación ocupacional con datos estadísticos de las tasas de actividad por sectores económicos y ramas, del libro de varios autores *La mujer en cifras*, Madrid, 1987, y del libro de J. I. CASAS citado anteriormente.

- Materiales

Sectores económicos

Sector primario: Incluye a las personas que se dedican a la agricultura, ganadería, pesca o a la explotación forestal, es decir, al trabajo directamente vinculado con la Naturaleza.

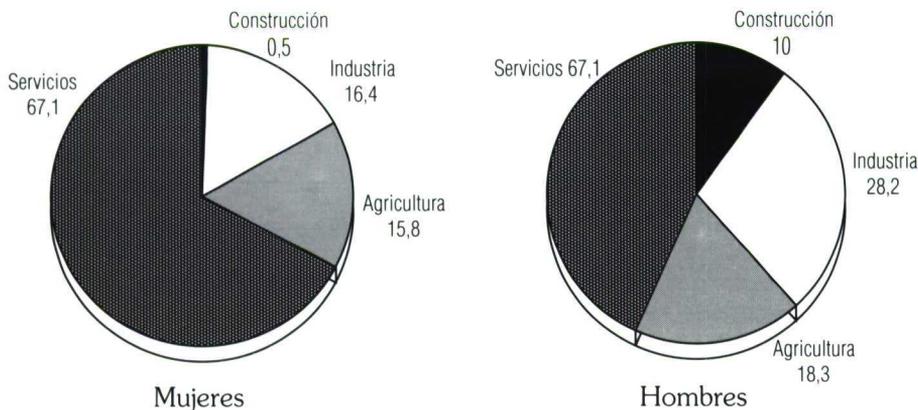
Sector secundario: Incluye a las personas que se dedican a la minería, artesanía, construcción e industria, es decir, al trabajo de transformación de materias primas.

Sector terciario: Incluye a las personas que se dedican a los servicios: administración, sanidad, enseñanza, limpieza, correos, dirección, etc., es decir, al trabajo que no produce bienes materiales.

Elaboración a partir de varios autores: *Geografía. Trabajo, producción y espacio industrial*. Ed. Crítica, Barcelona, 1989, pág. 35.

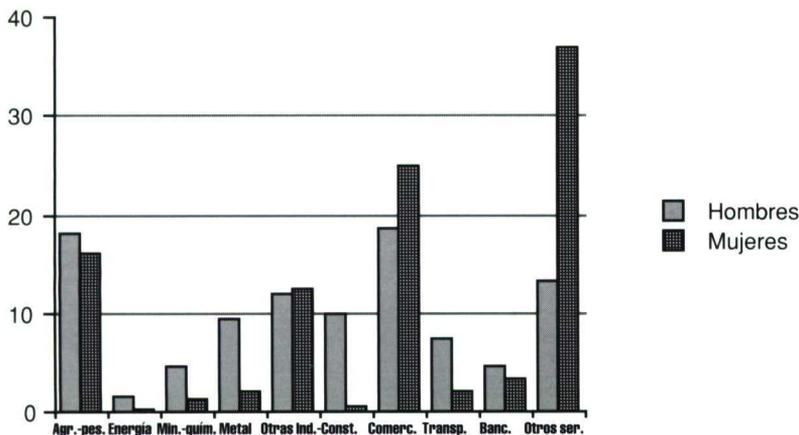
3.3. Población activa por sectores económicos

Mujeres activas y hombres activos por sectores económicos



Fuente: Varios autores: *La mujer en cifras*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1987.

Población activa por ramas de actividad



Fuente: INE-EPA, 1985. Elaboración a partir de CASAS, J. *Ibid.*, pág. 73.

Trabajos femeninos

Algunas sociólogas y sociólogos consideran trabajos femeninos aquellos que, como la enseñanza, la sanidad, el servicio doméstico, el comercio, etc., están ocupados mayoritariamente por mujeres. A menudo, los relacionan con tareas del trabajo doméstico y con los diferentes roles que nuestra sociedad atribuye a los niños y a las niñas desde la infancia.

- Ejercicios

- Vuelve al ejercicio de la actividad 4 en el que aparece un listado de actividades productivas. ¿En qué sectores de la población activa incluirías a las personas que realizan estas actividades?

- Sector primario.
- Sector secundario.
- Sector terciario.

Actividad 9

Relación de las actividades laborales con los juegos infantiles para constatar la asunción de los roles sexuales desde la infancia. Se puede aprovechar la campaña publicitaria de juguetes en televisión para analizarla críticamente y denunciar el sexismo de la misma.

En este caso, los chicos y las chicas tienen que hacer ejercicios diferentes. Después se comentarán los resultados conjuntamente.

- Ejercicios (para los chicos)

- Observa atentamente los gráficos de las mujeres activas por sectores económicos y el correspondiente a las ramas de actividad, y responde al cuestionario siguiente:

- ¿Qué profesiones crees que se incluyen en la barra “otros servicios”?
- ¿En qué sectores económicos y ramas de actividad predominan las mujeres?
- ¿En cuáles son más minoritarias?

- Después de leer el texto “trabajos femeninos”, intenta comprobar las afirmaciones que contiene rellenando el siguiente cuadro:

Trabajos femeninos	Trabajo doméstico	Juegos infantiles
Sanidad (enfermera)	Atender a los familiares enfermos	Poner inyecciones a las muñecas
Enseñanza (maestra)		
Administración de empresas (secretaria)		
Industria textil (confeccionista)		
Asistente social		
Servicio doméstico		

• Ejercicios (para las chicas)

- Observa atentamente los gráficos de los hombres activos por sectores económicos y los correspondientes a las ramas de actividad y responde al cuestionario siguiente:
 - ¿Qué profesiones crees que se incluyen en la barra “otros servicios”?
 - ¿En qué sectores o ramas económicas predominan los hombres?
 - ¿En cuáles son minoritarios?
- Después de leer el texto “trabajos femeninos”, intenta comprobar las afirmaciones que contiene rellenando el siguiente cuadro:

Trabajos masculinos	Trabajo doméstico	Juegos infantiles
Ingeniero	Conducir el coche familiar	Juegos de construcciones
Banca (Jefe de Sección)		
Carpintero		
Fontanero		
Electricista		
Téc. en microelectrónica		

Actividad 10

Deducción del concepto “división sexual del trabajo” y síntesis de la situación a partir de unos datos publicados en *El Periódico* del 20/8/1989 en un artículo de Enric Güell que analizaba las personas que habían sido contratadas a partir del INEM en 1988 y donde quedaba de manifiesto la segregación ocupacional. La actividad culmina con un ejercicio de empatía: chicos y chicas han de redactar una solicitud de trabajo para una ocupación que tradicionalmente ocupan personas del sexo contrario.

• Materiales

Contratados en 1988
Las cifras corresponden al porcentaje respecto del total (100%)



- Ejercicios (para todos)

- Comenta los datos del cuadro. ¿Se puede hablar de una división sexual del trabajo?
- Redactad las conclusiones que habéis extraído de los resultados de los ejercicios tras el debate en clase.
- Escribid una carta de solicitud de un trabajo ejercido tradicionalmente por personas del sexo contrario. Las chicas han de redactar una solicitud de trabajo para un taller de reparación de automóviles. Los chicos harán lo mismo para una guardería.

Se trata en cada caso de dar razones suficientes que justifiquen la demanda de trabajo.

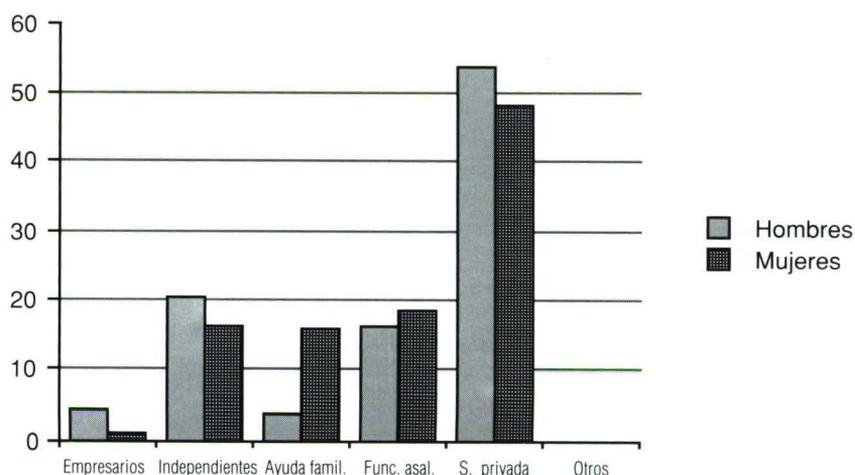
3.4. Situación profesional de la población ocupada

Actividad 11

Análisis de la jerarquización existente en el mundo laboral por razón de sexo comentando una gráfica de población ocupada por situación profesional procedente de *La mujer en Cifras*, obra ya citada, y de textos del libro de Pilar Escario e Inés Alberdi, *El impacto de las nuevas tecnologías en la formación y el trabajo de las mujeres*, Ed. Instituto de la Mujer, Madrid 1987, págs. 47 y 30-31.

- Materiales

Población ocupada por situación profesional



Elaboración a partir de *La mujer en cifras*, *Ibid.*, pág. 29.

- **Ayuda familiar**

La ayuda familiar hace referencia al trabajo realizado en empresas pequeñas (talleres, tiendas, bares, etc.), en que trabajan diversos miembros de una misma familia. Con frecuencia, el trabajo de estas personas no consta oficialmente. A pesar de todo, las estadísticas registran más de un 15 por 100 de mujeres activas en esta situación profesional, porcentaje muy superior al de hombres.

Este tipo de trabajo no es demasiado favorable para las mujeres, ya que no disponen, en la mayoría de los casos, de un sueldo y, por tanto, carecen de independencia económica.

- **La situación de las trabajadoras en el sector de la confección**

La plantilla de esta empresa (INDUYCO) cuenta con un número aproximado de 4.000 trabajadores, de los cuales el 72 por 100 son mujeres. La concentración del trabajo femenino se encuentra en la sección de maquinistas, que incluye el 80 por 100 de la mano de obra de las mujeres de la empresa. En la sección de corte la mayoría son también mujeres.

En cuanto a categorías laborales, las mujeres son mayoritariamente oficiales de primera y segunda; en los cuadros medios se reparten la proporción entre hombres y mujeres, mientras que en los cargos superiores no hay ninguna mujer. Esta estructura es similar a la de otras empresas importantes de la rama de la confección. En ninguna empresa de más de 200 trabajadores hay mujeres ocupando cargos directivos.

ESCARIO, Pilar, y ALBERDI, Inés: *El impacto de las nuevas tecnologías en la formación y el trabajo de las mujeres*. Ed. Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer, Madrid, 1987, pág. 47.

- **En los hospitales, las mujeres son mayoría entre las enfermeras y el personal de limpieza; en cambio, hay pocas médicas**

En la enseñanza, en las guarderías y en E. G. B. predominan las mujeres; en cambio, en B. U. P. la situación se iguala y son una clara minoría las mujeres que trabajan en F. P. o en la Universidad.

- **Testimonio**

“... a la mujer, en general, no le interesa..., no le interesa porque coger un cargo de Dirección..., yo qué sé, es de mucha responsabilidad, significa olvidarte de la familia, olvidarte de un montón de cosas que tienes. [...] Significa entregarte al Banco, y yo creo que no las veinticuatro horas del día, pero sí mucho tiempo. Y fines de semana, a lo mejor, tienes que desplazarte y aguantar comidas con señores ejecutivos que no te interesan para nada... Yo creo que, en general, la mujer todavía no está dispuesta a renunciar a muchas cosas. Porque yo pienso, en realidad, que no compensa.”

“A los hombres sí les interesa, porque tienen una mujer en casa que tiene toda la situación más o menos controlada, y ellos están tranquilísimos, sin ningún problema, y hay problemas de cualquier tipo en casa y ahí está la mujer; se va la mujer a trabajar, hay problemas de cualquier tipo en casa y ahí no está el hombre, no sé por qué, pero ahí no está el hombre..., de momento.”

(Titulada Superior Banco público.)

Ibid., págs. 30-31.

- **Ejercicios**

- Observa la gráfica de la situación profesional de la población activa ocupada y comenta los resultados.
- Después de la observación de los documentos gráficos y de la lectura de los textos haz una lista, por orden de importancia, de los factores que, en tu opinión, dificultan más el acceso de las mujeres a los cargos directivos o a los lugares de trabajo considerados de responsabilidad.

Actividad 12

Análisis de las diferentes formas de discriminación laboral que experimentan las mujeres en el mundo laboral (salarial, categorías profesionales, acceso a la formación, posibilidades de promoción, etc.) a partir de un caso (empresa Ford) descrito en el libro *El impacto de las nuevas tecnologías (Ibid.)* y los resultados acerca de diferencias salariales entre los varones y las mujeres de la Encuesta Metra Seis realizada por encargo del Instituto de la Mujer.

- Materiales

Empresa Ford

No, falta de interés, no; es que de la mujer, como ya te he dicho antes, hay dos escalas, mientras que del hombre hay tres... que serían: el especialista o peón especialista, profesional de oficio y los técnicos; en la mujer no existe, por lo menos en Ford —en otra empresa a lo mejor sí—, no existe el profesional de oficio; por tanto, la mujer o trabaja en la cadena o es técnico administrativo, no hay intermedio; por tanto, tiene menos posibilidades que el hombre; porque el hombre, pues, directamente pasa de ser profesional de oficio a ser mando; puede serlo perfectamente, pues tiene los conocimientos teóricos y prácticos para ello y poder dirigirlo perfectamente.

(Representante sindical Ford*)

ESCARIO, Pilar, y ALBERDI, Inés: *El impacto de las nuevas tecnologías en la formación y el trabajo de las mujeres*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1987, pág. 38.

**Retribuciones salariales medias según sexo y grupos de edad
(salarios/hora en 1987)**

Segmento	Salario expresado en términos brutos		Salario expresado en términos netos		Relación mujer/hombre (1) (En %)
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
— Total población	1.055	870	784	631	81,5
— Edad					
• 18-30	773	716	635	562	90,6
• 31-40	1.145	996	864	720	85,0
• 41 y más	1.347	1.007	857	691	77,7

**Retribuciones salariales por sexos según categorías profesionales
(salario/hora en 1987)**

Categorías	Salario/hora (bruto)		Salario/h. (neto)		Relación mujer/hombre (En %)
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
— Directivos y cuadros medios	1.488	1.274	1.323	1.003	80,7
— Capataces y trabajadores cualificados	922	761	688	568	82,5
— Empleados y vendedores	749	652	636	521	84,5
— Trabajadores no cualificados	600	555	522	475	91,7

Encuesta Metra-Seis sobre discriminación salarial. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1989.

- Ejercicios

- Comenta los datos de la encuesta Metra-Seis sobre discriminación salarial por categorías profesionales.
- Enumera las distintas formas en que se manifiesta la discriminación de las mujeres en el mundo laboral.

* En la Ford, con una plantilla de 8.000 trabajadores/as, sólo hay siete mujeres técnicas superiores.

Actividad 13

Búsqueda de información en la prensa de noticias referentes a casos en los que se plantean situaciones discriminatorias en el mundo del trabajo, y de conflictos (empresa Jaeger, por ejemplo) planteados por este motivo. Se analiza asimismo el texto de la *Convención antidiscriminación de la ONU* para que conozcan la existencia de legislación en la que la mujer puede ampararse para la defensa de sus derechos. A partir de aquí se explican otras directivas de la Comunidad Europea y la legislación existente en la sociedad española a este respecto.

Dramatización en el aula de un conflicto laboral ficticio planteado en una empresa por motivos de discriminación representando las diferentes actitudes posibles en el mismo (mujeres trabajadoras, varones trabajadores, dirección...).

• Materiales

EL PAIS

Barcelona

10 MAYO 1989

La igualdad efectiva depende aún de una resolución del Tribunal Central de Trabajo

Finaliza la huelga de Jaeger al admitir la empresa la equiparación salarial de hombres y mujeres

FRANCES PUIGPELAT, Barcelona. Hasta ahora, las mujeres especialistas cobraban una media de 9.000 pesetas mensuales menos que los hombres con la misma categoría por el denominador "plus de asiduidad". En total, Jaeger Ibérica deberá abonar a sus empleadas unos 140 millones de pesetas en concepto de salarios no percibidos desde 1984.

el Periódico

28 MAYO 1989

La dura lucha contra la discriminación femenina

ANGELA GONZALO

■ Sabadell.-Las trabajadoras de Jaeger Ibérica están contentas tras haber ganado una *batalla*, que no la guerra, librada contra la filial de las todopoderosas multinacionales Fiat (italiana) y Matra (francesa) en la que al final la dirección de la empresa les reconoce el derecho constitucional de cobrar el mismo salario que los hombres de la empresa por realizar el mismo trabajo. Derecho que ya había sido reconocido por los tribunales, cuyas sentencias Jaeger se había negado a acatar.

La larga lucha llevada a cabo no se les olvidará nunca. Repiten una y otra vez que "para que las leyes se apliquen hay que luchar con uñas y dientes". Agradecen el apoyo moral recibido de sus compañeros y de algunos organismos oficiales,

pero les recriminan que sólo fueran eso, un apoyo moral. (...)

Su lucha se prolongó durante cinco años en los tribunales y durante 23 días de huelga defendiendo sus derechos en la calle. Antes tuvieron que esperar hasta conseguir la mayoría en el comité de empresa. Mientras los hombres tuvieron ese poder, el problema de la discriminación por cuestión de sexo era sólo una reivindicación secundaria.

Las últimas elecciones sindicales presentaron un balance de nueve delegadas, ocho delegados, todos ellos de la UGT y una delegada de CCOO. Las diez mujeres decidieron hacer frente común, pasar a una acción más radical y demostrar

lo que todos sabían: que todavía existe la discriminación laboral de la mujer. (...)

Después de la *batalla*, una pregunta continúa sin respuesta: ¿por qué no se les unieron sus compañeros varones? Los miembros de la UGT del comité de empresa dicen que han hecho el trabajo más feo: continuar presionando a la empresa desde dentro. Arguyen que no secundaron la huelga porque no estaban de acuerdo con su carácter indefinido y que estaban dispuestos a apoyarla si era intermitente. Durante el tiempo que duró la huelga no hicieron ningún comunicado de apoyo.

7 JUN. 1989

el Periódico

FRANCES PAJAL

■ Barcelona. - El juzgado de lo social de Barcelona (antigua Magistratura de Trabajo) verá hoy un nuevo caso de discriminación salarial por razones de sexo, que ha sido denunciado por 35 mujeres de la empresa Simón, especializada en la construcción de pequeño material eléctrico. Estas 35 mujeres, que trabajan en la factoría que la empresa tiene en Sancho de Avila aseguran que cobran 8.000 pesetas menos al mes que los hombres de su misma categoría laboral.

Voluntad de negociar

Las trabajadoras señalan que en la empresa las mujeres siempre han cobrado menos que los hombres y reconocen que la dirección no se ha negado nunca en redondo a negociar la equiparación de sueldos. Afirman, sin embargo, que la dirección nunca ha llegado a formar una propuesta concreta para poder alcanzar una solución.

Un portavoz de la dirección indicó que las trabajadoras que han presentado la demanda cobran menos que sus compañeros porque pertenecen a un nivel retributivo inferior, aunque formen parte de la misma categoría. Los niveles precisos, se determinan en función del tipo de trabajo, el esfuerzo que requiere o la experiencia que tiene el empleado.

35 empleadas de Simón denuncian su discriminación

Las mujeres cobran unas 8.000 pesetas menos al mes que los hombres

27 ENE. 1989

Comisiones Obreras que los sindicatos deben presentar las denuncias

Entre las denuncias de UGT por explotación a los trabajadores

Una mujer es despedida por quedarse embarazada

T. B. Puerto de Cabras

...UGT dirige sus críticas a un hecho concreto acaecido en la empresa Comercial Fidelia —que a pesar del poco tiempo que lleva instalada en nuestra Isla, y no podía ser menos, ha comenzado a cometer avasallamientos con la clase trabajadora—.

El comunicado denuncia el despido de una trabajadora de

esta empresa —por cometer el delito de quedarse embarazada, pisoteando los más elementales derechos constitucionales, al mismo tiempo que parece emplear una política empresarial digna de las más gloriosas dictaduras, con las cuales los dirigentes de esta empresa se han identificado desde antaño—.

UGT hace patente su descontento e indignación con la citada empresa por el caso que denuncia y remite algunas líneas de la carta de despido enviada a la trabajadora, en la que se hace referencia a —ausencias a su puesto de trabajo por su estado de embarazo— y también a la necesidad de que —nuestro personal rinda al cien por cien—.

egin

5 MAR. 1989

La industria pesada y la empresa privada vetan a las mujeres vascas, según CCOO

Según la Secretaría de la Mujer de la central sindical, «Las españolas vamos a acabar siendo las señoras de la limpieza en Europa»

Bilbao

La industria pesada y la empresa privada, sectores predominantes en la Comunidad Autónoma Vasca, tienen vetado a las mujeres el acceso a puestos de trabajo, lo que dificulta aún más su situación laboral, señalaron ayer en Bilbao miembros de CCOO.

Durante la celebración de la I Jornada sobre la Problemática Laboral de la Mujer en Euskadi, María Cruz Vicente, de la Secretaría de la Mujer de CCOO en Euskadi, miembro de la federación del Metal en el mismo sindicato, resaltó la peculiaridad de la situación de la mujer en el campo laboral en Euskadi respecto al resto del Estado español, «por el predominio —dijo— de la industria pesada, que dificulta la incorporación de la mujer».

Experiencia en tierras

sudanesas
y saudíes

le preguntó si había recordado utilizar la entrada reservada para las mujeres, contestó: «En absoluto».

En Sudán, las cosas fueron mejor. Un empresario invitó a Pat Burns a su casa, le dio un cojín, le sirvió la comida y lavó sus manos con agua de rosas después del almuerzo, algo que ningún sudanés haría por una mujer. Al preguntar Burns porqué el empresario se había comportado de tal manera, una colega sudanesa le explicó: «Está clarísimo. Las mujeres no hacen negocios. Para él, usted no era una mujer».

Pat Burns, ejecutiva de Madison Public Relations Group Inc; de Washington, recuerda que durante su actividad en Oriente Medio dejaba su trabajo para presentar sus respetos a la mujer o las hijas de su socio o para elogiar la actividad de funcionarias y ejecutivas.

Sin embargo, señala Pat Burns, cuando un general saudí la invitó recientemente a su casa y

5 cinco días

MADRID

9 JUN. 1989

GRANADA 2000

18 ABR. 1989

El mayor número se da en el sector agrícola y entre las mujeres con menor nivel de estudios

El 40 % de las trabajadoras andaluzas conoce casos de acoso sexual en el trabajo

Levante

27 ENE. 1989

Comisiones Obreras que los sindicatos deben presentar las denuncias

El 84 por 100 de las mujeres ha sufrido

hostigamiento sexual en el trabajo

CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

El 18 de diciembre de 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la siguiente Convención que, en sus 30 artículos, intenta promulgar, en forma jurídica-mente obligatoria, principios de aceptación universal y medidas encaminadas a conseguir que la mujer goce de iguales derechos en todos los países y lugares. España ratificó la Convención el 5 de febrero de 1984.

Extracto de la Convención:

Los Estados Partes en la presente Convención

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de los derechos del hombre y la mujer.

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones.

Convencidos de que la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

Han convenido en lo siguiente:

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres [...] que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos...

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

b) Implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado.

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

- Ejercicios

— Resume la evolución de los conflictos en las empresas Jaegger y Simón a partir del siguiente cuestionario:

- ¿Cuáles han sido los motivos principales de las reivindicaciones de las trabajadoras?
- ¿Cuánto tiempo han durado ambos conflictos?
- ¿Qué razones daban las empresas para justificar que las mujeres cobrasen menos?
- ¿Por qué crees que los trabajadores no apoyaron a sus compañeras?

— ¿Qué factores explicarían, en tu opinión, que a pesar de las leyes existan aún situaciones de discriminación?

— Busca en la prensa noticias que presenten otras situaciones discriminatorias. Haz un mural en clase con el material recogido agrupado por temas según el tipo de discriminación de que se trate (trabajo, familia, justicia).

Lee la siguiente situación ficticia:

“En la empresa CONTAMINASA, del sector químico, un grupo de trabajadoras ha descubierto que existe un sistema de categorías profesionales que impide a las mujeres promocionarse en la empresa; además existen diferencias de sueldo entre hombres y mujeres dentro de una misma sección.”

Realiza los siguientes ejercicios:

Dividid la clase en grupos mixtos repartiendo los siguientes papeles al azar:

- Las trabajadoras que reivindican la igualdad laboral y salarial.
- Un grupo de trabajadores que se solidariza con las mujeres y se declara en huelga.
- Representantes de la empresa.
- Grupos de trabajadores que están de acuerdo con las compañeras, pero deciden continuar trabajando.
 - Es importante que antes de actuar redactéis vuestros argumentos.
- Sintetiza las conclusiones de este apartado.

3.5. Población en paro

Actividad 14

Cálculo de la tasa de paro general y por sexos, representación gráfica de los resultados y comentario. Los datos de 1989 pueden ofrecerse del libro: *La mujer en España. Situación social*, ya citado.

- Materiales

Población ocupada:	11.850.900
Población en paro:	2.850.100
Mujeres en paro:	1.393.900
Hombres en paro:	1.456.200

Fuente: EPA, tercer trimestre, 1988. Situación del mercado de trabajo en España en 1988, *Ibidem*.

$$\text{Tasa de paro} = \frac{\text{Población en paro} \times 100}{\text{Población activa}}$$

- Ejercicios

- Calcula el volumen de la población activa y la tasa de paro en 1988 en el Estado español.
- Calcula las tasas de paro de las mujeres y los hombres, utilizando también los datos del apartado 3.2 (mujeres activas/hombres activos).

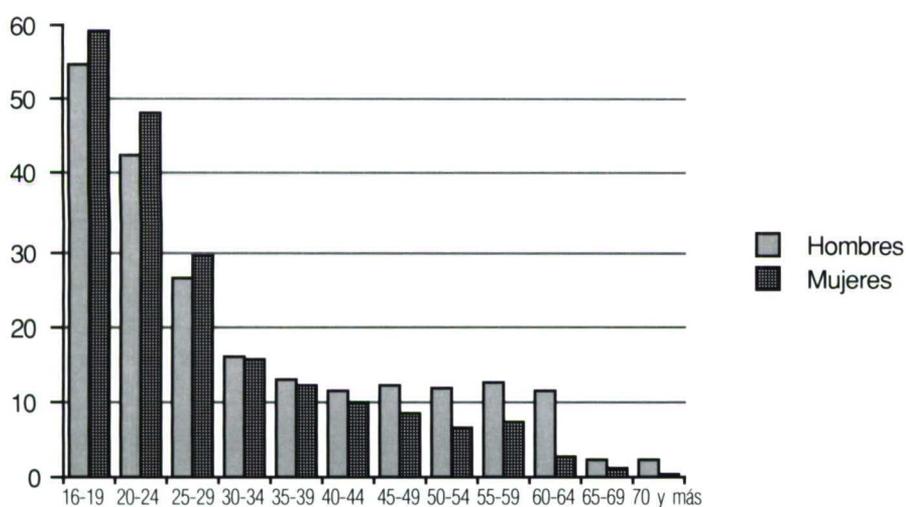
Haz un diagrama circular del paro masculino y otro del paro femenino y comenta los resultados.

- ¿Crees que estas cifras se pueden considerar exactas? ¿Qué personas se tendrán que incluir?
- ¿Qué pasaría si la tasa de paro se hiciera a partir de la población ocupada?

Actividad 15

- Materiales

Tasas de parados por grupos de edad, 1985



Ibidem, CASAS, J. I, pág. 90.

Tasas de paro según nivel de estudios, por grupos de edad y sexo

	Analfabetos	E. Primarios	E. Medios	Pre-superiores	Superiores
Hombres	21,21	13,36	20,86	11,27	10,32
Mujeres	19,03	21,15	36,90	21,98	29,69

Fuente: EPA, tercer trimestre, 1987, en MIGUEL CASTAÑO, Carmen: "La participación femenina en la actividad económica", en *Información Comercial Española* 655, marzo 1988, pág. 48.

- Ejercicios

- Representa gráficamente las cifras del cuadro anterior y comenta los resultados.
- A partir de la observación de las dos gráficas, intenta hacer un retrato robot con los rasgos que caracterizan a las personas más afectadas por el paro (sexo, edad, nivel de estudios, sector económico).

Actividad 16

Deducción de las consecuencias de los cambios tecnológicos para los trabajadores y, específicamente para las mujeres, a partir de la lectura de textos de *El impacto de las nuevas tecnologías...* (pág. 92) y de un texto de Cristina Borderías. “Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el mercado de trabajo”, del libro de varios autores *El trabajo de las mujeres*, publicado por el Instituto de la Mujer en la Serie Debate.

- Materiales

Consecuencias de los cambios tecnológicos

El impacto de la tecnología sobre el proceso de trabajo en el departamento de Tráfico de la Telefónica supondrá una reducción progresiva de la mano de obra femenina, que en más de un 60 por 100 había estado hasta esos años concentrada en este tipo de trabajo. Pero, al mismo tiempo, la fuerza de la tecnología como factor que desplaza la mano de obra femenina, porque en el momento en que hombres y mujeres pueden teóricamente competir por los mismos puestos de trabajo, ligados cada vez más a un rápido desarrollo tecnológico, la marginación de la mujer del conocimiento y del dominio de la técnica la coloca, de hecho, en una posición claramente inferior. En una empresa que, frente al resto del sector servicios, presenta un mayor desarrollo tecnológico, y en el que el crecimiento del número de trabajadores se produce en mayor medida por el desarrollo de departamentos fuertemente tecnificados, las mujeres van siendo progresivamente desplazadas. Así, la CTNE, que se había destacado dentro del sector servicios por ser una empresa con una elevada proporción de mujeres, comienza un proceso de masculinización creciente.

BORDERÍAS, C. “Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el mercado de trabajo”, en *El trabajo de las mujeres*. Ed. Instituto de la Mujer, Serie Debate, 1987.

Las nuevas tecnologías ofrecen un enorme potencial de cambios laborales; permiten suplir las tareas más rutinarias y pesadas; suponen una mayor utilización de la inteligencia frente a la fuerza física; permiten descentralizar el trabajo y la producción, etc., cuestiones todas ellas que prometen, en principio, una mejora de las condiciones de trabajo.

Pero, en realidad, la incorporación de tecnologías avanzadas a las distintas industrias o empresas de servicios están diseñadas para reducir los costos, aumentar la productividad y, con ello, incrementar los beneficios, más que para mejorar la situación de los trabajadores, de manera que se produce simultáneamente una gran pérdida de puestos de trabajo, que son sustituidos por las nuevas máquinas o sistemas, y una fragmentación y estandarización de las tareas, que pueden suponer aún más rutina para el trabajador que las formas de trabajo anteriores.

ESCARIO, P., y ALBERDI, I.: *El impacto de las nuevas tecnologías*. Ed. Instituto de la Mujer, pág. 92.

- Ejercicios

— Resume en dos columnas los aspectos positivos y negativos de los cambios tecnológicos para las trabajadoras y para los trabajadores.

Aspectos positivos	Aspectos negativos
_____	_____
_____	_____
_____	_____

— ¿Qué cambios habría que introducir (actividades, formación, estudios, etc.) para que las nuevas tecnologías no fueran un inconveniente, sino una ventaja para la igualdad laboral de las mujeres?

— Redacta las conclusiones de este apartado.

Actividad 17

Explicación del concepto de “trabajo irregular” y clasificación de sus modalidades.

- Materiales

Trabajo irregular

Actualmente se habla mucho de economía sumergida, de trabajo negro, de trabajo informal o de trabajo irregular.

Todos estos términos tienen un significado muy similar y son utilizados indistintamente para referirse a un conjunto de actividades económicas muy diversas que se realizan al margen de la legislación. El conjunto de actividades económicas que no se declaran, que se encuentran libres del control de los organismos oficiales (sobre todo de Hacienda y de la Seguridad Social) constituyen la economía sumergida, término que se contrapone al de economía formal.

La población trabajadora de la economía sumergida integra a los sectores del denominado trabajo informal o trabajo irregular.

Estas personas no están protegidas por las leyes laborales y por esto cobran poco —en todo caso, cantidades sensiblemente inferiores a las que cobran las personas que trabajan oficialmente—, no tienen Seguridad Social ni ningún derecho reconocido (vacaciones, maternidad, subsidio de paro, indemnizaciones por accidente, etc.), ya que ni ellas ni las empresas que suelen contratar sus servicios están sujetas a ningún control.

Hay muchas formas de trabajo irregular: trabajo a domicilio, talleres clandestinos, trabajadores no declarados de empresas legales... También se puede considerar como trabajo irregular el de la prostitución, el contrabando o el de personas que ofrecen sus servicios a particulares: “canguros”, mensajeros, repartidores de propaganda, encuestadores, vendedores a domicilio...

El trabajo irregular se ha extendido mucho en el Estado español y en otros países debido a la crisis económica que se desencadenó en el mundo capitalista en los años setenta. Pero parece que, a pesar de los signos de recuperación económica de los últimos años, estas formas de trabajo no tienen tendencia a disminuir, sino al contrario: parecen consolidarse y expandirse.

- Ejercicios

- Resume los rasgos comunes del trabajo irregular.
- Clasifica las diversas modalidades del trabajo irregular.

Actividad 18

Debate en clase de las ventajas e inconvenientes de las diversas modalidades de trabajo irregular y caracterización de los grupos de población más afectados, a partir de textos del libro de P. Jódar Martínez y A. López Peña, *Con el agua al cuello. El trabajo en la economía sumergida*, Ed. Revolución, Madrid, 1988, págs. 26-27 y págs. 97-98 y de un texto elaborado a partir de fragmentos del libro de Enric Sanchís, *El treball a domicili*, Institució el Magnànim, València, 1986, págs. 19-25.

- Materiales

Condiciones laborales

Uno de los hechos más significativos del trabajo a domicilio, como trabajo negro, es la falta de garantías en relación al puesto de trabajo. En efecto, el trabajador a domicilio, en la mayor parte de los casos, no tiene contrato o el

4. Trabajo irregular

4.1. Concepto

4.2. Condiciones de trabajo y grupos de población más afectados

contrato es exclusivamente verbal, se encuentra desamparado en las cuestiones asistenciales y sin el paraguas de la legislación laboral. No tiene Seguridad Social ni derecho a prestaciones sanitarias. Aunque en muchos sectores la mano de obra está compuesta sobre todo por mujeres con maridos que trabajan en la economía formal, se obtiene de forma indirecta por el vínculo familiar.

En cualquier caso, el trabajo no le supondrá ninguna pensión. Su capacidad de negociación es inexistente [...], lo cual limita las posibilidades de aumentos de remuneración y posibilita el mantenimiento de condiciones de trabajo fuera de toda norma relacionada con la salud o la higiene laboral. Los ritmos de trabajo, horarios y extensión de la jornada laboral serán muy variables, aunque con frecuencia superiores a los sectores regulares de la economía [...].

El trabajo no puede considerarse autónomo, ya que la situación del trabajador a domicilio frente a la empresa es de dependencia y subordinación.

DE JÓDAR MARTÍNEZ, P., y LÓPEZ PEÑA, A.: *Con el agua al cuello. El trabajo en la economía sumergida*. Ed. Revolución, Madrid, 1988, págs. 26-27.

- Ejercicios

- ¿Por qué es muy rentable para las empresas legales este tipo de trabajo?
- ¿Qué implica para los trabajadores/as este sistema de trabajo?

4.3. Causas y consecuencias

Actividad 19

- Materiales

Causas y procedencia del trabajo en la economía sumergida

Procedencia Población en paro	Causas
Sector agrario	Inexistencia de subsidio de paro. Baja cobertura y deficiencias en la ocupación comunitaria.
Sector no agrario	Nula, baja percepción o limitación temporal del subsidio de paro. Disminución de las rentas familiares. Aumento del paro familiar.
Población inactiva Amas de casa	Ausencia de expectativas de trabajo regular. Disminución de las rentas familiares. Fuente complementaria de ingresos familiares. Factores ideológicos (permite mantener roles familiares tradicionales sin provocar tensiones).
Estudiantes	Ausencia de expectativas de trabajo regular. Disminución de rentas familiares. Factores sociológicos (independencia económica). Falta de ofertas de trabajo para ciertas titulaciones.
Pensionistas	Bajo nivel de pensiones.
Jóvenes	Ausencia de expectativas de trabajo regular.

Reelaboración propia a partir de DE JÓDAR MARTÍNEZ, P., y LÓPEZ PEÑA, A.: *Con el agua al cuello. El trabajo en la economía sumergida*. Ed. Revolución, Madrid, 1988, págs. 97-98.

El trabajador a domicilio más representativo es una mujer de mediana edad, casada con un obrero industrial, que compagina su trabajo con las tareas domésticas [...].

Las empleadas a jornada completa a domicilio son generalmente chicas jóvenes acabadas de salir del sistema educativo que no han podido integrarse en el mercado laboral convencional.

El nivel de instrucción es muy bajo: la mayoría pertenece a aquella categoría de semianalfabetos en la que se hallan las generaciones de españoles aún en activo, los que fueron a la escuela “hasta tener edad de trabajar” [...].

El trabajo a domicilio es fundamentalmente una fuente complementaria de ingresos familiares.

SANCHÍS, E.: *El treball a domicili*, Institució Alfons el Magnànim, València, 1986, págs. 19-25.

• Ejercicios

- Sintetiza las causas por las que hay gente que trabaja en la economía sumergida. ¿Cuál te parece más importante?
- La economía sumergida afecta, sobre todo, a unos grupos de población determinados. Ordénalos según su mayor o menor grado de participación.
- ¿Por qué hay tantas mujeres que realizan un trabajo a domicilio?
- ¿Cómo afecta esto a las mujeres y al movimiento obrero en general?
- Sintetiza las conclusiones que hayas sacado en este apartado.

La conclusión principal que se deduce del análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral es que se trata de una situación, en su conjunto, muy precaria y ciertamente este fenómeno no es exclusivo de la sociedad española sino que está presente, en mayor o menor medida en todas las sociedades actuales. Se relaciona esta situación con el hecho de que las mujeres asuman la casi totalidad de las tareas domésticas.

Se recoge y amplía el concepto de trabajo doméstico que ya se había apuntado en los conceptos introductorios. Se propone la realización de una encuesta sobre el trabajo doméstico que las alumnas y los alumnos pasan en sus hogares. El modelo de encuesta, con leves retoques, procede del libro *Puertas adentro*, de M. Ángeles Durán. Con la encuesta se pretende que las alumnas y alumnos tomen consciencia de la amplitud y variedad de estas tareas. Además del volumen se trabaja también la importancia económica del trabajo doméstico y su organización en el seno de la familia, donde resalta que son las mujeres quienes realizan la mayor parte del mismo.

Por último, se trata la figura del ama de casa, sus condiciones laborales y, especialmente, la larga duración de la jornada de trabajo, situación que se agrava si ésta trabaja además en el sector extradoméstico.

Actividad 20

Deducción de los rasgos característicos del trabajo doméstico y de sus funciones para establecer su carácter de imprescindible, productivo y no remunerado así como su invisibilidad en las estadísticas y estudios económicos oficiales. Esta actividad se plantea a partir de la lectura de la definición del libro de varios autores, *Geografía 3. Trabajo, producción y espacio industrial*, Ed. Crítica, 1989, Barcelona, págs. 75-76 y de un fragmento procedente de varios autores, *Situación de la mujer*, 1985, Nairobi, 1985 que valora la actividad de la mujer en el mundo.

5. Trabajo doméstico

5.1. Concepto

- Materiales

Como has podido observar trabajando los apartados anteriores, la situación laboral de las mujeres, en su conjunto, es muy precaria. Este hecho no es exclusivo de la sociedad española, sino que está presente en todas las sociedades del mundo actual. Las razones de este hecho son muy complejas, pero uno de los elementos que más influyen es la asunción por parte de las mujeres del trabajo doméstico. La Organización de las Naciones Unidas hizo la siguiente valoración de la situación mundial de la mujer:

Debido a una circunstancia accidental de nacimiento, las mujeres realizan las dos terceras partes del trabajo total, perciben una décima parte de los ingresos globales y poseen menos de una centésima parte de la propiedad mundial [...].

Las mujeres realizan prácticamente todo el trabajo doméstico mundial, lo cual, sumado al trabajo adicional fuera del hogar, supone que la mayoría realiza una jornada doble; las mujeres cultivan aproximadamente la mitad de la producción mundial de alimentos, pero casi no poseen tierras, difícilmente pueden obtener créditos y son totalmente ignoradas por los proyectos y los asesores agrícolas; las mujeres representan un tercio de la fuerza de trabajo oficial, pero están concentradas en las actividades peor remuneradas y son más vulnerables al paro que los hombres; [...] las mujeres ganan apenas las tres cuartas partes del salario de un hombre; [...] las mujeres continúan superando a los hombres entre la población analfabeta en una proporción de tres a dos; [...] aunque el 90 por 100 de los Gobiernos cuenta con organizaciones que promueven el progreso de las mujeres, éstas, a causa de una educación deficiente, a la falta de confianza en sí mismas y a su pesada carga laboral, siguen prácticamente ausentes de los organismos de decisión de sus países.

La causa principal de la desigualdad de las mujeres es su función doméstica como esposa y madre. Esta función de la mujer resulta vital para el bienestar de la sociedad en su conjunto y consume casi la mitad de su tiempo y energía, a pesar de no ser remunerada, sino más bien despreciada.

Varios autores: Situación mundial de la mujer, 1985. Conferencia mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Nairobi, 1985.

Características del trabajo doméstico

Constituyen el trabajo doméstico todas aquellas tareas que se realizan dentro del hogar y que sirven para mantener y reproducir las personas que componen el núcleo familiar. Es un trabajo no remunerado, y precisamente por eso no está contabilizado en las estadísticas oficiales; por tanto, es como si no formara parte de lo que se considera trabajo productivo, es decir, del trabajo que produce bienes y servicios para ser intercambiado por dinero en el mercado.

Los bienes y servicios que se producen dentro de la casa son consumidos normalmente dentro del mismo hogar por los miembros de la familia. En este sentido no se considera trabajo “real”, no está reconocido y constituye lo que algunos autores denominan trabajo “invisible” o “inexistente”. Sólo tiene valor social cuando se realiza para otras personas, cobrando [...].

Se estima que el trabajo doméstico no remunerado en los países industrializados representa del 25 al 40 por 100 del PNB según los Estados [...]. Se calcula que los servicios realizados dentro del hogar, en los Estados Unidos, si se hubiera de contratar según los salarios vigentes en el mercado, costarían 14.500 dólares anuales por familia [...].

Varios autores: Geografía 3. Trabajo, producción y espacio industrial. Ed. Crítica, 1989. Barcelona, págs. 75-76.

- Ejercicios

- ¿Qué relación hay entre el trabajo doméstico y la situación laboral de la mujer?
- ¿Crees, como afirma el texto, que el trabajo doméstico es un trabajo vital para la sociedad?
- ¿Por qué es despreciado? ¿Cuál es tu opinión?
- Cita los rasgos que definen el trabajo doméstico y su función.
- El trabajo doméstico ¿es una actividad productiva? Justifica la respuesta.
- ¿Por qué las estadísticas oficiales no lo contabilizan como un trabajo más?
- ¿Qué diferencia hay entre el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio?
- Del listado de necesidades que elaboraste en la actividad 3 escoge aquellas que satisfaces en tu casa. Completa el siguiente cuadro:

Necesidades	Actividades	Bienes y servicios
-------------	-------------	--------------------

- Comenta el sentido del párrafo siguiente: «En este sentido no se considera trabajo “real”, no está reconocido y constituye lo que algunos autores denominan trabajo “invisible” o “inexistente”. Sólo tiene valor social cuando es realizado por otras personas, cobrando...»

Actividad 21

Recogida de datos, cuantificación y representación gráfica de los mismos sobre el volumen de trabajo y el reparto de las tareas domésticas con la información que cada alumno y alumna previamente ha extraído a partir de la entrevista a las personas de una familia. Primero el alumnado elaborará sus propios datos y posteriormente se contrastarán los resultados obtenidos por todo el grupo.

Cuantificación del valor económico del volumen del trabajo doméstico calculado a partir del salario medio de los/las trabajadores domésticos.

Debate en clase para sacar conclusiones sobre la actual organización del trabajo doméstico y dar pie a que se planteen nuevas formas de reparto del mismo.

- Materiales

Encuesta
 Datos básicos
 Localidad:

Componentes de la unidad familiar:

Sexo	Edad	Profesión	Parentesco

- Ejercicios

- Elabora una lista de tareas domésticas (ver la encuesta publicada en M. ÁNGELES DURÁN: *De puertas adentro*. Ed. Instituto de la Mujer, 1989, Madrid, págs. 259-260).

5.2. Tareas domésticas: duración, reparto y valor

- Realiza una encuesta en tu casa especificando las horas semanales que se dedican a este trabajo, así como las personas que lo realizan.

El trabajo doméstico varía mucho según el número y la edad de las personas que viven en un hogar. Antes de pasar la encuesta es necesario que señales cuánta gente vive en la casa, su edad y sexo, así como la profesión y la relación de parentesco existente.

Sobre los resultados obtenidos:

- Calcula el total de horas dedicadas a cada una de las tareas domésticas y realiza un diagrama de barras con los resultados. Coméntalos.
- Cita las tareas que más se comparten entre hombres y mujeres. Cita también las que realizan exclusivamente las mujeres o los hombres.
- Cita aquellas tareas que se deleguen, parcial o totalmente, en personas asalariadas.
- Calcula cuánto pagaría una familia a una persona asalariada si delegara todas las tareas domésticas en ella. Utiliza el precio del salario mínimo interprofesional.
- Haz un diagrama circular con la media de horas semanales de trabajo doméstico de la totalidad de familias encuestadas de la clase y de la media del reparto entre los componentes del núcleo familiar. Redacta las conclusiones.
- Haz una redacción, a partir del material elaborado, en la cual saques conclusiones sobre el valor económico del trabajo doméstico y la actual organización de esta actividad económica.
- Comenta las reacciones de la familia encuestada sobre este tipo de trabajo y explica también las dificultades que has tenido para llevarla a cabo.
- Da tu opinión, en un debate de clase, sobre la actual organización del trabajo doméstico y propón, si te parece conveniente, otras formas de reparto de las tareas domésticas.

5.3. Las amas de casa. Concepto y número

Comparación de los conceptos “ama de casa” (M. A. Durán, *De puertas adentro*, Ed. Instituto de la Mujer, Madrid, 1989, págs. 144-145 y el de “población activa” y, mediante un diagrama de barras, comparación de los contingentes de población trabajadora en el sector doméstico y extradoméstico a partir de las cifras del censo de población de 1981.

Actividad 22

- Materiales

Las amas de casa son trabajadoras por cuenta propia del sector doméstico, que asumen la gestión y la dirección de la producción doméstica en su hogar. La mayoría trabaja exclusivamente en este sector, otras comparten su dedicación con el trabajo en el sector extradoméstico, y otras compaginan esta actividad con ocupaciones no productivas (estudiantes, por ejemplo).

DURÁN, M. A.: *Ibid.*, págs. 144-145.

- Ejercicios

- Según esta definición, ¿se puede ser hombre y ama de casa? ¿Por qué?
- Observa estas cifras del censo de población de 1981:
 - Amas de casa trabajando exclusivamente en el sector doméstico: 7.692.496.

- Amas de casa trabajando simultáneamente en el sector doméstico y en el asalariado (40 por 100 sobre la cifra de activas): 1.256.951.
- Amas de casa jubiladas trabajando únicamente en el sector doméstico: 1.143.005.

Total: 10.092.452.

— Con las cifras anteriores realiza un diagrama de barras. Comenta el resultado.

Actividad 23

Síntesis de la información acerca de las condiciones laborales de las amas de casa mediante la elaboración de un guión acompañado de imágenes. Las imágenes pueden variar según los medios técnicos de que se dispongan: dibujos, collages, fotografía, vídeos, etc.

Estimación del valor económico del total de horas de trabajo doméstico realizado por las amas de casa españolas durante un año y su comparación con el PIB del mismo año.

Simulación de las repercusiones sociales que tendría una huelga de amas de casa.

- Materiales

Las condiciones laborales de las amas de casa

El trabajo doméstico, a diferencia de los otros trabajos, no es un trabajo remunerado ni existe una normativa laboral que regule las condiciones de trabajo: jornada laboral (diaria y semanal), vacaciones, enfermedad, accidentes, jubilación. Por otra parte, las condiciones de trabajo de las amas de casa varían mucho, ya que dependen del número de componentes del núcleo familiar y de si el ama de casa trabaja también en el sector extradoméstico. Se calcula que la duración de una jornada de trabajo del ama de casa, dedicada exclusivamente al sector doméstico, es de nueve horas diarias, sin que disminuya durante los días festivos o de vacaciones. Si el ama de casa trabaja también en el sector extradoméstico, ha de hacer frente a una doble jornada laboral que se estima en 77 horas semanales, de las que 42 las dedica a trabajo doméstico y 35 a trabajo extradoméstico.

- Ejercicios

— Entrevístate con una ama de casa para que te informe de la distribución de su tiempo de trabajo y de ocio:

- Durante una jornada de trabajo.
- Durante el fin de semana.
- Durante los períodos de vacaciones: Navidad, verano...

Tal y como hiciste con la encuesta, es preciso que previamente anotes los datos de la persona entrevistada: edad, profesión, número de componentes del núcleo familiar, etc.

— Sintetiza esta información dibujando un comic sobre la jornada laboral de una ama de casa.

— Haz una estimación del valor de las horas de trabajo doméstico que se producen en el Estado español durante un año (utiliza los datos del salario medio de las personas que trabajan en el sector doméstico: 450 ptas./hora en 1987). Compara el resultado con el valor total de las horas de trabajo de la población activa española durante 1987. PIB (1987): 35.440.600 millones de pesetas.

— Haz una redacción en la cual imagines la situación que se produciría si las amas de casa de una ciudad se pusiesen en huelga pidiendo mejoras en sus condiciones laborales.

5.4. Condiciones laborales de las amas de casa

— Lee el siguiente texto y comenta lo destacado en negra:

*La desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo sólo se corregirá en la medida que vayan cambiando algunas de las pautas de comportamiento muy enraizadas en nuestra sociedad. Una de las claves se encuentra en **el reparto del trabajo en el ámbito familiar, de manera que se modifique solidariamente la disponibilidad laboral de los hombres para aumentar la disponibilidad laboral de la mujer,** según destaca Maravillas Rojo, subdirectora del INEM de Barcelona [...].*

ÁLVAREZ, Dolors, en *El Periódico*, 20-8-1989.

II. Orientaciones para el acceso al mundo del trabajo

En toda la primera parte has estado trabajando las características del mercado laboral, las dificultades para acceder a él y las desigualdades por razón de sexo.

Es necesario que recuerdes estos aspectos a la hora de pensar en tu futuro. En esta segunda parte trabajaremos en primer lugar los criterios a tener en cuenta en el momento de decidir tu futuro profesional. Después conoceremos las salidas profesionales para aquellas personas que quieran estudiar Bachillerato y para aquellas que quieran cursar módulos profesionales.

La última parte está orientada a informar de los métodos para buscar trabajo, así como del marco legal de la gente que trabaja.

Actividad 24

Elección personalizada de las preferencias ocupacionales con la ayuda de una clasificación de profesiones por grupos ocupacionales.

- Materiales

La profesión es la ocupación habitual que proporciona los medios de subsistencia necesarios y que supone realizar una actividad en un determinado ámbito laboral.

Las profesiones de los diferentes sectores están agrupadas en quince grupos ocupacionales.

El grupo ocupacional incluye un conjunto de profesiones que tienen aspectos comunes. Se indican a título de ejemplo algunas de las profesiones que incluye cada grupo ocupacional.

Grupos ocupacionales

1. **Oficios.** Las principales características de este grupo consisten en tratar de hacer alguna cosa con las manos, a veces ayudados por máquinas; por tanto, es muy importante la habilidad manual. Ejemplos de profesiones de este grupo: herrería, carpintería, zapatería, corte y confección, tapicería, peluquería, relojería, albañilería...

1. Cómo decidir el futuro profesional

1.1. Salidas al acabar la Secundaria Obligatoria

2. **Agropecuaria y minería.** Profesiones relacionadas con el trabajo en el campo y en la minería. Ejemplos: agricultura, ganadería, horticultura, jardinería, viticultura, apicultura, guarda forestal...

3. **Transportes.** Profesiones relacionadas con los transportes terrestres, marítimos o aéreos. Ejemplos: conducción de automóviles, camiones, taxis, metro, ferrocarril y aviones, auxiliares de vuelo, azafatas, capitanes de barcos de pesca, mercancías o viajeros...

4. **Cuerpos de seguridad y servicios de protección.** Profesiones que tienen como funciones la defensa del territorio, el mantenimiento del orden público, la prevención y la investigación de conductas delictivas, la protección de las personas y de los bienes. Ejemplos: oficial o suboficial del Ejército, policía nacional, policía municipal, guardia civil, guardia jurado, vigilante...

5. **Oficina.** Agrupa trabajos de gestión y asuntos administrativos que se realizan en una oficina. Suelen consistir en leer, escribir, archivar y gestionar documentos de carácter administrativo. Ejemplos: empleados/as de Banca, mecanografía, telefonista, correos, recepcionista...

6. **Comercial.** Se engloban aquí las profesiones relacionadas con el mundo del comercio, las ventas, los negocios y la vida empresarial. Ejemplos: economía, comercio, publicidad, agentes de cambio y bolsa, agentes de seguros, técnicos/as en empresas y actividades turísticas, dirección y administración de empresas, gestión de negocios particulares...

7. **Servicios sociales.** Son profesiones que suponen un servicio a la sociedad. Ejemplos: bombero/a, conserjería, camarero/a, asistente/a social, azafata/o de congresos, relaciones públicas...

8. **Cultura y enseñanza.** Implican trabajos relacionados con la cultura y la educación. Ejemplos: profesorado de Primaria o de Secundaria, de Educación Especial, parvulista, educadores/as sociales, monitores/as de tiempo libre, bibliotecario/a, traducción, intérpretes, encargados/as de museos, periodismo, locutores/as de radio, presentadores/as de televisión...

9. **Ciencias humanas y sociales.** Profesiones derivadas del estudio de las ciencias humanas y sociales. Ejemplos: sociología, abogacía, filosofía, psicología, filología, geografía, historia, graduado/a social...

10. **Ciencias de la salud.** Profesiones relacionadas con la salud. Ejemplos: medicina, enfermería, farmacia, veterinaria, odontología, auxiliar de clínica, prótesis dentales...

11. **Científicos.** Profesiones relacionadas con las ciencias experimentales o físico-naturales y matemáticas. Ejemplos: biología, física, química, geología, matemáticas, bioquímica...

12. **Técnica y tecnología.** Agrupa las profesiones relacionadas con la mecánica, la técnica y la tecnología más avanzada. Ejemplos: ingeniería superior (industrial, agrónoma, telecomunicación, caminos, etc.), arquitectura, ingeniería técnica, arquitectura técnica, óptica, gemología, técnico/a especialista (artes gráficas, automoción, delineación, electricidad, electrónica, imagen y sonido, etc.).

13. **Informática.** Agrupa las ocupaciones relacionadas con el mundo de la informática y las nuevas tecnologías de la información. Son profesiones en las cuales normalmente se colocan personas licenciadas o diplomadas en informática: analista de sistemas, analista de aplicaciones científicas, programación, técnico/a de mantenimiento...

14. **Artísticos.** Se incluyen aquí las profesiones relacionadas con las siete artes clásicas: Literatura, Pintura, Escultura, Arquitectura, Música, Danza y Cine, como también otras relacionadas con el arte y el diseño: pintura, restauración, diseño artístico e industrial, decoración, arte dramático...

15. **Educación física y deportes.** Incluye profesiones como: deportista profesional, profesorado de Educación Física, entrenador/a deportivo, moni- tor/a de club deportivo...

(Adaptación al castellano del programa “D'Informació i Orientació als estudiants. Dossier d'activitats - desembre, 1990 - Generalitat de Catalunya, Gabinet del Conseller.)

- Ejercicio

— Consulta la lista de grupos ocupacionales y observa a qué grupo pertenece la profesión o profesiones que elegirías (dos como máximo).

Actividad 25

Autoexploración de las aptitudes, intereses y rasgos de personalidad a partir de una explicación previa del profesorado.

- Materiales

Factores personales a tener en cuenta para decidir el futuro profesional

Aptitudes

Este apartado incluye numerosos elementos que configuran las capacidades y/o habilidades de las personas (intelectuales, mecánicas, plásticas, psicomotoras, expresión verbal, cálculo numérico, capacidad de organización...).

Intereses y motivaciones

Los intereses son el resultado del proceso de maduración personal y de acumulación de experiencias ambientales. Los intereses pueden ayudar a elegir, pero es necesario tener en cuenta otros elementos. A modo de ejemplo podemos citar: gusto por el trabajo al aire libre, afición por las actividades literarias, musicales o artísticas, gusto por los trabajos de cálculo, administrativos o de manipulación, interés por todo aquello que implique ayuda a los demás, etc.

Personalidad

La forma de ser de las personas (realismo, afán investigador, sociabilidad, actividad-pasividad, meticulosidad, orden, paciencia, dinamismo, etc.) también es un elemento importante a la hora de elegir estudios o buscar trabajo.

Estado físico

Determinadas limitaciones físicas o ciertas enfermedades pueden impedir realizar algunas tareas, pero es necesario eliminar prejuicios y tener en cuenta que los cambios tecnológicos que se están produciendo actualmente inciden en las capacidades necesarias para realizar muchos trabajos.

Dificultades para autovalorarse

En el momento de escoger un oficio o una profesión conviene tener presente una serie de factores personales. Es necesario tener en cuenta que nuestra personalidad, nuestros intereses o nuestras capacidades son fruto de un largo proceso de formación que todavía no ha terminado. El entorno social o familiar ejerce también una fuerte presión en nuestras decisiones.

Conviene saber expresar con sinceridad lo que creemos que somos y saber apreciar lo que valemos sin tener prejuicios al escoger una opción determinada, si tenemos muy claro cuáles son los estudios o la profesión que hemos escogido.

1.2. Elementos para efectuar una elección: factores personales y del entorno

Por ejemplo, para una chica estudiar para mecánica del automóvil le puede suponer un enfrentamiento con su familia. El mismo problema puede tener un chico que quiera trabajar en una escuela infantil.

Esto no quiere decir que todas las chicas tengan que escoger profesiones técnicas ni todos los chicos profesiones consideradas tradicionalmente femeninas. Todas las personas, evidentemente, tienen derecho a ocupar cualquier puesto de trabajo.

- Ejercicios

— Imagina que vas a buscar trabajo de la profesión/nes que has escogido y te hacen una entrevista. Es muy importante que seas convincente, que sepas autovalorarte, actuando al mismo tiempo con sinceridad. Brevemente y de forma concisa señala:

- Aquellas aptitudes o habilidades que crees tener.
- Los intereses o motivaciones para ejercer la profesión.
- Los rasgos más característicos de tu personalidad que pueden influir positivamente en tu trabajo.

Actividad 26

Búsqueda de información en organismos de asesoramiento de centros de estudio, situación del mercado de trabajo y tareas profesionales de la profesión elegida.

- Materiales

Factores del entorno a tener en cuenta para decidir el futuro profesional

1. Posibilidades de formación: estudios necesarios. Dónde se puede estudiar

Es necesario conocer los centros de estudio existentes, su ubicación y las condiciones de ingreso.

Es necesario también saber el importe económico de los estudios que se quieren cursar, así como las posibilidades de compaginarlos con el trabajo, las becas y ayudas para estudios, etc.

2. Salidas profesionales: situación del mercado de trabajo

Para elegir estudios hay que tener en cuenta las salidas profesionales que ofrece la empresa privada y/o la Administración.

Conviene informarse de las posibilidades de trabajo a medio y corto plazo (saturación o falta de profesionales, profesiones en regresión, actividades en auge...) y de las tendencias del mercado de trabajo en cuanto a las exigencias de especialización, nuevas profesiones, valoración de conocimientos complementarios (idiomas, informática...).

3. Características ocupacionales

- Tareas que se realizan.
- Cualidades y preparación específica.
- Evolución previsible.
- Logro de aspiraciones profesionales (económicas, prestigio, grado de libertad personal...).
- Posibilidades de promoción.

- Ejercicios

— Busca información en centros de asesoramiento para jóvenes y responde al siguiente cuestionario respecto a los estudios necesarios, la situación concreta del mercado de trabajo de la profesión que has elegido y sus características.

Estudios

- Estudios necesarios.
- Centro/s o localidad/es donde se pueden cursar.
- Medios de transporte.
- Costo económico de la matrícula y de los medios de transporte.
- Posibles becas.
- Limitación de plazas.
- Salidas profesionales.

Mercado de trabajo

- Tasa de ocupación de los titulados/as de la profesión escogida.
- Ofertas de trabajo actuales.
- Perspectivas de futuro.
- Exigencias complementarias.

Tareas ocupacionales

- Tareas que realizan los/las profesionales.
 - Cualidades necesarias.
 - Consecución de aspiraciones profesionales.
 - Posibilidades de promoción.
- Confronta los resultados del cuestionario con los ejercicios de la actividad anterior. Si crees conveniente cambiar de opción, hazlo.

Actividad 27

Información sobre carreras universitarias (largas-cortas, dificultad, perspectivas profesionales...) y caminos de acceso a las mismas.

- Materiales

Características del nuevo Bachillerato

La Reforma Educativa pretende que el nuevo Bachillerato amplíe la formación de los ciudadanos y ciudadanas y prepare al alumnado, bien para el acceso a la Universidad —una vez superadas unas pruebas de acceso—, bien para acceder a los módulos profesionales nivel 2 (cursos de formación dirigidos a técnicos intermedios).

El nuevo Bachillerato se podrá iniciar al acabar la etapa de Secundaria Obligatoria y tendrá una duración de dos años. Habrá diversas modalidades de Bachillerato, que permitirán una formación más especializada y una mayor posibilidad de elección de asignaturas por parte del alumnado.

2. Las diferentes modalidades del nuevo Bachillerato

Las especialidades técnicas van a más

	Dureza	Duración media	Tasa de paro (%)	Perspectivas
ES Industrial	•••••	6,69	6,3	*****
ES Telecomunicación	•••••	6,29	16,2	*****
ES Agrónomo	•••••	5,5		****
ES Caminos	•••••	7,2	4,1	*****
ES Arquitectura	•••••	6,87	7,6	***
Informática	•••••			*****
EU Óptica	•••••			***
EU Industrial	•••••	4,28	14,7	****
EU Telecomunicación	•••••	4,08	2,0	****
EU Agrícola	•••••	4,11		***
EU Arquitectura	•••••	4,75		**
EU Informática	•••••	4,67		****
EU Obras Públicas	•••••	4		***
EU Topografía	•••••	3,33		***
EU Minas	•••••	4,56	8,6	***
EU Forestal	•••••	3,50		**

Todos los títulos, uno a uno

	Dureza	Duración media	Tasa de paro (%)	Perspectivas
Geografía/Historia	•••	5,33	23,1	*
Filología	•••	5,33	23,1	**
Filosofía	•••	5,33	23,1	*
Bellas Artes	•••	4,76	6,7	**
Traductores	•••••			***
Psicología	••			*
Pedagogía	••			*
Maestro E. G. B.	••	3,43	22,2	*
Derecho	•••	5,57		****
Económicas	•••••	5,36	11,6	****
Políticas	•••	5,79	14,3	**
Ciencias Información	••	5,19	12,9	**
Empresariales	•••	4,08	16,1	****
Biblioteconomía	•••			**
Trabajo Social	•••	3,50	13,5	*
Química	•••••	5,50	18,6	****
Física	•••••	5,77	4,6	***
Matemáticas	•••••	6,23		*****
Biología	•••••	5,12	39,5	*
Geología	•••••	5,20		***
Veterinaria	•••••	5,88	8,1	****
Farmacia	•••••	6	8,6	***
Medicina	•••••	6,47	32,1	***
Enfermería	•••	3,20	12,3	****

Fuentes: Columnas 1 y 4, elaboración propia; columnas 2 y 3, Consejo de Universidades (1988).
 Dureza: Un punto, muy poca; dos, poca; tres, media; cuatro, dura; cinco, muy dura.
 Perspectivas: una estrella, muy pocas; dos, pocas; tres, regulares; cuatro, buenas; cinco, muy buenas.

PIQUÉ, Antoni M.: "Guía para los futuros universitarios que este mes eligen carrera", en *La Vanguardia*, 21-5-1989.

- Ejercicios

Es necesario consultar los programas de Secundaria Obligatoria y los nuevos Bachilleratos, así como las distintas carreras universitarias.

- Clasifica las carreras universitarias según su duración: carreras de ciclo corto (tres años) y carreras de ciclo largo (cinco-seis años).
- Cita aquellas carreras que actualmente tienen salida en el mercado laboral.
- Ordena los títulos universitarios que tienen más dificultades para acceder a un puesto de trabajo en la actualidad.
- Asesora a tus amigas y amigos: Pilar quiere ser ingeniera de telecomunicaciones; Ramón, bibliotecario; Teresa quiere ser periodista, y Pedro, profesor de Historia.

Pilar Teresa Pedro Ramón

Perspectivas de futuro
Carrera ciclo corto/largo
Dificultades para encontrar trabajo

- Menciona los estudios universitarios que tendrás que hacer para ejercer la profesión que deseas y responde a las preguntas anteriores.
- Continúa asesorando a tus amigos:

Pilar Teresa Pedro Ramón

Modalidad de Bachillerato
Asignaturas comunes en Bachillerato
Asignaturas específicas
Asignaturas optativas

- Haz lo mismo con los estudios que quieras realizar.
- Agrupad las carreras universitarias escogidas por las chicas y los chicos y comentad los resultados del conjunto de la clase.

Actividad 28

3. Módulos profesionales

Información referente a módulos profesionales

Debate en grupo sobre carreras universitarias y módulos profesionales elegidos para valorar la influencia de la variable género en las diversas opciones profesionales escogidas.

- Materiales

La nueva educación técnico profesional

La Reforma Educativa tiene previstos cambios importantes en relación a la educación técnico-profesional.

La F. P. se transforma y cambia de nombre y de organización. En la etapa de Secundaria Obligatoria están previstas unas asignaturas específicas, de carácter práctico, para iniciar a los/las jóvenes en especialidades tecnológicas diversas.

Al acabar esta etapa habrá unos cursos de formación profesional dirigidos a la formación en un campo profesional que capacite al alumnado para la

realización de trabajos cualificados de mecánica, carpintería, construcción, peluquería, informática, robótica...

El alumnado que quiera una preparación superior que capacite para trabajar como técnicos intermedios y para realizar tareas de dirección, tendrán que hacer una de las modalidades del Bachillerato y posteriormente otros cursos conocidos como módulos profesionales de nivel 2.

La oferta actual de puestos de trabajo para las personas con la titulación actual de F. P. 2 es muy elevada y, debido a las innovaciones tecnológicas, es previsible que la oferta se incremente en el futuro y que haya nuevos puestos de trabajo en profesiones hoy en día inexistentes.

- Ejercicios (**consulta los anexos 1 y 2**)

- ¿Qué ramas actuales de F. P. ofrecen perspectivas de trabajo?
- ¿Qué ramas tienen menos salidas actualmente? ¿Por qué?
- ¿Por qué crees que la titulación de F. P. 2 de la mayoría de ramas permite acceder con relativa facilidad a un puesto de trabajo?
- ¿Qué características tienen en común las ramas en que predominan las chicas? ¿Y las de los chicos? ¿Y las mixtas?
- Señala la rama, la especialidad de F. P. o el módulo profesional al que te apuntarías.
- Agrupad por sexos las profesiones escogidas en el ejercicio anterior y comentad los resultados del conjunto de la clase.

4. Buscar trabajo a través del INEM, la Prensa y la Administración

Actividad 29

Búsqueda de información en el INEM sobre las ofertas de trabajo y la modalidad de contratos laborales más frecuentes en jóvenes y de la profesión elegida por ellos y ellas.

- Materiales

Al acabar la Secundaria Obligatoria se tiene la edad mínima para poder trabajar. Muchos/as jóvenes optan por buscar trabajo. En otros casos prefieren continuar estudiando o bien compaginar los estudios con otro tipo de trabajo.

Si bien podemos conocer casos de personas que sin un alto nivel de estudios ocupan cargos de responsabilidad y ganan mucho dinero, la mayoría de las personas para mejorar su futuro profesional han de completar su formación.

El título de Secundaria Obligatoria no acredita ningún nivel profesional y, por tanto, será insuficiente para ocupar muchos puestos de trabajo.

Las personas que opten, a pesar de esto, por abandonar los estudios conviene que se informen de las ofertas de trabajo posibles y se apunten a cursos de formación ocupacional que cada año promueven diversos organismos (INEM, ayuntamientos, diputaciones, sindicatos...). Estos cursos pueden ayudar a tener una preparación para una ocupación concreta. Es necesario informarse de ellos en los centros de asesoramiento juvenil.

Con un título u otro, todo el mundo aspira a ocupar en un plazo más o menos largo un puesto de trabajo. Es necesario conocer los métodos más usuales para buscar trabajo: a través del INEM, por los anuncios de la Prensa o bien presentándose a oposiciones para ocupar un lugar en la Administración.

A través del INEM

El INEM es un organismo que se encarga de atender y ofrecer ocupación a las personas que se encuentran en paro. Las empresas que contratan personal lo deben comunicar y hacer los trámites de contratación mediante este organismo.

Requisitos para inscribirse:

- Tener más de dieciséis años.
 - Dirigirte a la oficina que corresponde a tu distrito o población.
 - Es necesario llevar el D. N. I. y, si has trabajado anteriormente, la cartilla de la Seguridad Social.
 - Puedes inscribirte en diferentes ocupaciones según tu formación, intereses y capacidades.
 - Es necesario rellenar un cuestionario en el que se solicitan datos relativos a tu experiencia profesional, situación familiar, aspiraciones económicas, etcétera.
 - En caso de que llegue una oferta de trabajo que se corresponda con las ocupaciones que has solicitado o que coincida con los datos del registro personal, considerando la antigüedad, te avisarán para que vayas a la empresa a mantener una entrevista.
 - Es interesante ir regularmente a la oficina del INEM a conocer las solicitudes que llegan diariamente, de cara a aumentar las posibilidades de encontrar trabajo.
-
- Ejercicios
 - Infórmate de cuál es la oficina del INEM en que tendrías que inscribirte en caso de buscar trabajo y busca los siguientes datos:
 - Oficina del INEM:
 - Calle:
 - Ofertas de trabajo para jóvenes durante el último mes:
 - Ofertas de trabajo de la profesión que has elegido:
 - Pide información sobre las personas que han encontrado trabajo a través de la oficina del INEM durante el último mes, qué puesto de trabajo ocupan y, a ser posible, las condiciones de su contrato.
 - Consulta el anexo 3 sobre los tipos de contrato y especifica cuántos se han realizado de cada clase.
 - Haced en clase un resumen de los resultados de los ejercicios y comentadlos.

Actividad 30

Explicación de las diferentes modalidades de contratación laboral predominantes en la actualidad y aplicación de esta información a la obtenida en el INEM.

Debate en clase para valorar colectivamente la situación del mercado de trabajo.

Clasificación de las ofertas de trabajo aparecidas en la prensa diferenciando las que de forma directa o indirecta se dirigen a hombres, mujeres o a personas de ambos sexos.

- Materiales

Un mundo al revés

— Vengo por lo del anuncio, señora.

— Bien —dice la jefa de personal—. Siéntese. ¿Cómo se llama usted?

— Bernardo...

— ¿Señor o señorito?

— Señor.

— Déme su nombre completo.

— Bernardo Delgado, señor de Pérez.

— Debo decirle, señor de Pérez, que, actualmente, a nuestra Dirección no le gusta emplear varones casados. En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotros contratamos al personal, hay varias personas de baja por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener niños —nuestra empresa, que fabrica ropa de bebé, les anima a tener hijos—, pero el absentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un duro *hándicap* para la marcha de un negocio.

— Lo comprendo, señora, pero ya tenemos dos niños y no quiero más. Además —el señor de Pérez se ruboriza y habla en voz baja—, tomo la píldora.

— Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?

—Tengo el certificado escolar y el primer grado de formación profesional de administrativo. Me habría gustado terminar el Bachillerato, pero en mi familia éramos cuatro, y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana coronela y otra mecánica.

— ¿En qué ha trabajado usted últimamente?

— Básicamente he hecho sustituciones, ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.

— ¿Qué profesión desempeña su esposa?

—Es jefa de obras de una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando ingeniería, ya que en un futuro tendrá que sustituir a su madre, que es la que creó el negocio.

— Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?

— Pues...

— Evidentemente con un puesto de trabajo como el de su esposa y con sus perspectivas de futuro, usted deseará un sueldo completo. Unos duros para gastos personales, como todo varón desea tener, para sus caprichos, sus trajes... Le ofrecemos 42.000 pesetas para empezar, una paga extra y una prima de asiduidad. Fijese en este punto, señor de Pérez: la asiduidad es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que nuestra directora crease esta prima para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el absentismo masculino a la mitad; sin embargo, hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tose o que hay una huelga en la escuela. ¿Cuántos años tienen sus hijos?

— La niña, seis, y el niño, cuatro. Los dos van a clase y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer la compra.

— Y si se ponen enfermos, ¿tiene usted algo previsto?

— Su abuelo puede cuidarlos. Vive cerca.

— Muy bien; gracias, señor de Pérez. Ya le comunicaremos nuestra respuesta dentro de unos días.

El señor de Pérez salió de la oficina lleno de esperanza. La jefa de personal se fijó en él al marcharse. Tenía las piernas cortas, la espalda un poco encorvada y apenas tenía cabello. "La señora Moreno detesta los calvos", recordó la responsable de la contratación. Y, además, le había dicho: "Más bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero." Y la señora Moreno será la directora del grupo el año próximo.

Bernardo Delgado, señor de Pérez, recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo: "Lamentamos...".

France de Lagarde

Le Monde, 28-29 septiembre de 1975
(Texto recogido por Enriqueta García y Aguas Vivas Catalá)

TRABAJO

OFERTAS

■ El artículo 35 de la Constitución española establece que todos los ciudadanos tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la promoción a través del mismo y a una remuneración suficiente, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razones de sexo. El artículo 42 de la Ley Básica del Empleo señala que es principio fundamental de la política de colocación la igualdad de oportunidades, sin distinciones basadas en raza, sexo, opinión política y origen social. Las directivas del Consejo de la Comunidad Económica Europea establecen por su parte la puesta en práctica en los Estados miembros del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluidas la promoción, formación profesional y condiciones de trabajo.

Contratos temporales

U. G. T. destaca la gran diferencia que hay entre España y el resto de países de la C. E. E. Precisa que en 1983, en España, ya había un porcentaje de contratos temporales —el 4 por 100 sobre el total de ocupados— similar al existente en otros países europeos.

En 1987, en España, el porcentaje ya había llegado al 14,1 por 100, mientras que en Francia sólo era del 4,4 por 100 y en la R. F. A del 5,8 por 100.

El proceso se ha acelerado durante el último año y medio y, a finales del pasado mes de junio, la proporción llegó a ser en España del 26,5 por 100, que equivale a 2,33 millones de personas.

ÁLVAREZ, Dolores: *El Periódico*, 20 de agosto de 1989, pág. 20.

• Ejercicios

- Busca la sección de ofertas de trabajo de un diario cualquiera, clasificalas según estén dirigidas a mujeres, hombres o a ambos sexos indistintamente. ¿Crees que se cumple la normativa legal?
- ¿Qué harías en el caso de que te interesara una oferta de trabajo dirigida al sexo contrario?
- ¿Qué diferencia hay entre un contrato indefinido y un contrato temporal? ¿A partir de cuánto tiempo el empresario tiene la obligación de hacerte un contrato indefinido? (Consulta el anexo 3).

- Lee y comenta el fragmento de *El Periódico*.
- Redacta una carta de solicitud de trabajo y un *currículum vitae* para la profesión que te gustaría ejercer en el futuro. (Consulta los anexos 4 y 5).
- Consulta el anexo 6. ¿Cómo puedes informarte de la convocatoria de pruebas de acceso o de oposiciones para puestos de trabajo de la Administración o de empresas públicas?
- El Ayuntamiento de Mollet hace una convocatoria para cubrir dos plazas del Cuerpo local de Bomberos. Rellena la instancia que figura en el anexo 7 dirigida a la señora alcaldesa.
- Lectura y comentario del texto “Un mundo al revés”, de France de Lagarde (*Le Monde*, 28-29 de septiembre de 1975), publicado en: Seminario de Educación por la Paz, *Para chicos/as*, Asociación Pro-Derechos Humanos, Madrid, 1988.

5. Legislación laboral básica

Actividad 31

A partir de un resumen escrito de la legislación laboral vigente actualmente en España, aplicación de la normativa laboral mediante la presentación de casos ficticios para que los alumnos conozcan sus principales derechos y obligaciones.

• Materiales

- María Pérez en su sexto mes de embarazo es despedida. Reclama a Magistratura.
- Ramón Segura falta con mucha frecuencia al trabajo porque sus hijos están enfermos. Es despedido.
- Una empresa descuenta a los trabajadores el sueldo de los cinco días que han estado en huelga.
- Hilaturas Cordón pasa por un momento de crisis y paga con retraso los salarios a los/las trabajadores/as. Éstos exigen el pago de un 10 por 100 adicional de los salarios atrasados.
- Rosa Verdaguer quiere hacer un viaje de un mes en verano. La empresa ha pactado en convenio tres semanas de vacaciones en verano y una por Navidad. A pesar de todo, ella hace el mes de vacaciones en verano. Le abren un expediente.
- Perich y Lupiáñez, S. A., busca una chica de buena presencia que domine el inglés para atender a sus clientes. Pedro Jiménez, que ha vivido dos años en Londres, se presenta. Seleccionan a María Fernández, que ha superado el tercer curso de inglés en la Escuela de Idiomas.
- En la sección de máquinas se ha averiado el aire acondicionado y la temperatura supera los 40 grados. Trabajadores y trabajadoras dejan de trabajar. Al día siguiente son despedidos.
- Virginia Ferrer trabaja todas las mañanas en tareas domésticas en casa de los señores Laguardia. Solicita que le paguen el porcentaje de la Seguridad Social. Su solicitud no es atendida.
- Galíndez, S. A., habla con Pedro Rivas, parado desde hace cinco meses, para llevar la contabilidad de la empresa en su casa, a cambio de 50.000 pesetas, sin declarar a Hacienda. Pedro Rivas acepta porque no encuentra ningún otro trabajo.

• Ejercicios

- Consulta el anexo 8 y señala quién actúa legalmente (la trabajadora, el trabajador o la empresa).

Actividades de evaluación

Como en cualquier otra asignatura el profesorado debe intentar comprobar el logro de los objetivos didácticos planteados inicialmente.

Sugerimos tres tipos de control distintos:

A) PRUEBAS ESCRITAS DE COMPROBACIÓN DE CONTENIDOS

1. Tasa de actividad por grupos de edad

Tasa de actividad en España, 1989

Edades	Mujeres	Varones
16-19	34,17	34,77
20-24	62,91	72,29
25-29	63,14	92,08
30-34	53,35	95,89
35-39	43,05	96,41
40-44	37,69	95,38
45-49	33,43	93,79
50-54	27,43	88,46
55-59	22,99	75,56
60-64	15,44	47,32
65-69	4,35	8,20
70 y más	0,84	1,70
Total	32,50	66,44

Fuente: INE, Encuesta de población activa, primer trimestre 1989

• Ejercicios:

- ¿Qué es tasa de actividad?
- ¿Qué personas se consideran activas? ¿A quiénes se excluye? ¿Por qué?
- Con los datos del cuadro estadístico confecciona una gráfica (curva de evolución o diagrama de barras) y comenta los resultados.

2. Lee el texto siguiente:

<En España> la presencia de mujeres en estos dos sectores <el del automóvil y el de maquinaria> es escasísima [...]. Las pocas mujeres ocupadas en los dos sectores realizan tareas de tipo administrativo o de limpieza. En muy pocos casos pueden observarse mujeres en las líneas de producción.

Esa notable ausencia de mujeres es significativa por dos razones: en primer lugar, porque los dos sectores constituyen industrias fundamentales en la economía de cualquier país industrializado [...].

En segundo lugar, la ausencia de mujeres especialmente en el sector del automóvil contrasta con su importante presencia en la misma industria en otros países. Por ejemplo, para citar a un país más próximo culturalmente a España, en la fábrica de Fiat, en Torino, pueden observarse numerosas mujeres en la sección de montaje de los vehículos y también en la sección de carrocería, alimentando prensas o máquinas de troquelar.

HOMS FERRET, Oriol: *La situación de la mujer ante los cambios de cualificación de las empresas españolas*, en "La formación ocupacional desde el punto de vista de las mujeres", Serie Debate n.º 6, Instituto de la Mujer, Madrid, 1989, págs. 31-32.

- Ejercicios

- Pon título al texto.
- ¿En qué sector de la economía se incluyen el sector del automóvil y de maquinaria? ¿Y las tareas de tipo administrativo y de limpieza?
- Explica en qué sectores económicos y ramas de actividad predominan las mujeres y en cuáles los hombres.
- Explica cuáles son las razones de esta situación.

3. Testimonio

Mari es modista, está casada y es madre de tres hijos.

Se levanta cada día a las siete de la mañana y se pone a trabajar. A las 8,30 deja la máquina para preparar el almuerzo de sus hijos y llevar al pequeño a la guardería.

A las 9,30 vuelve a ponerse delante de la máquina hasta las 12,30. Es la hora de preparar la comida, comprar, hacer las camas, limpiar...

Come y lleva de nuevo el niño a la guardería.

A las 15,30 vuelve a trabajar hasta las 18,30 de la tarde, hora en que deja de coser para preparar las meriendas y la cena.

A las 8 de la tarde vuelve a ponerse ante la máquina hasta las 11 de la noche, hora de irse a dormir y aprovechar bien el sueño, ya que mañana le espera otra "maravillosa" jornada.

Secretaría de la Mujer de CC. OO.: *La mujer en la economía sumergida*, Madrid 1987.

- Ejercicios

- Clasifica las modalidades de trabajo que realiza Mari.
- Calcula las horas de trabajo que dedica a cada modalidad. ¿Cuál es su jornada de trabajo?
- Comenta las condiciones laborales que suelen tener las personas que trabajan como Mari.
- ¿Cuáles son los grupos de población más afectados por estas modalidades de trabajo? ¿Por qué?

B) TRABAJOS DE CURSO

Una parte importante de la evaluación es la presentación de trabajos:

1. *El trabajo doméstico* (puede hacerse individualmente o, incluso mejor, en pequeños grupos y, trabajando con medias aritméticas).

- Recogida de datos de una encuesta del trabajo doméstico a partir de modelo que se les presenta (tras explicación, discusión y cambios que pueda sugerir el propio alumnado).
- Descripción sociocultural de las familias encuestadas y de sus componentes individuales.
- Tabulación de los datos obtenidos.
- Presentación gráfica de los resultados.
- Análisis y comentario de resultados.

2. Orientación profesional (individual)

Confección de un informe en el que conste:

- Opción profesional elegida.
- Intereses, aptitudes y motivaciones personales que les han inducido a realizar una determinada elección.
- Concreción de los estudios necesarios.
- Situación de los/las profesionales en el mercado de trabajo y las características de las tareas ocupacionales.
- Concreción del método que utilizarían para buscar trabajo y de los requisitos necesarios (currículum, solicitud de trabajo, etc.).

C) SEGUIMIENTO DEL TRABAJO REALIZADO EN CLASE

Para la evaluación continua de los resultados del aprendizaje se revisarán, de forma periódica, algunos de los ejercicios de síntesis incluidos al final de los principales apartados.

Se atenderá también a las intervenciones en los debates propuestos.

Anexos

Anexo 1. *La inserción profesional de los titulados/as de F. P. 2 en Cataluña (1982-86)*

Resultados de la encuesta realizada por encargo del Instituto Catalán de Nuevas Profesiones publicada en el libro: "Institut Català de Noves Professions".

La encuesta fue realizada mediante entrevista personal, en el puesto de trabajo, en el domicilio particular o en el Centro de F. P. donde estudiaban jóvenes de centros públicos y privados catalanes de F. P. 2 de las promociones de 1982 a 1986 por las empresas Techne Formacions y Opina, S. A.

F. P. 2 es, en general, una carrera con salida laboral apreciada tanto por los ocupadores como por los mismos titulados [...].

Hay que distinguir entre las distintas ramas. Se constata que:

- a) Las ramas industriales mantienen un nivel medio de ocupación similar en todas las comarcas [...].*
- b) En relación a la familia de ramas de servicios, la conurbación barcelonesa marca grandes diferencias de ocupación respecto al resto de comarcas (63,3 por 100 frente a un 87,75 por 100). Esto parece atribuible al gran número de alumnos de las ramas de Hogar y Sanidad en este territorio, en el que hay unos índices de desocupación alarmantes [...].*
- c) En relación a ramas minoritarias (Agraria, Hostelería, Imagen y Sonido) se constata su buena salud en cuanto a ocupación y su prestigio laboral [...].*

En cuanto al nivel de ocupación por sexos, podemos afirmar con los datos que tenemos que la distribución por sexos en relación a la ocupación queda muy claramente determinada a partir del momento de elección de especialidades [...]. En este sentido, constatamos que el paro es mucho más importante entre las mujeres que entre los hombres [...].

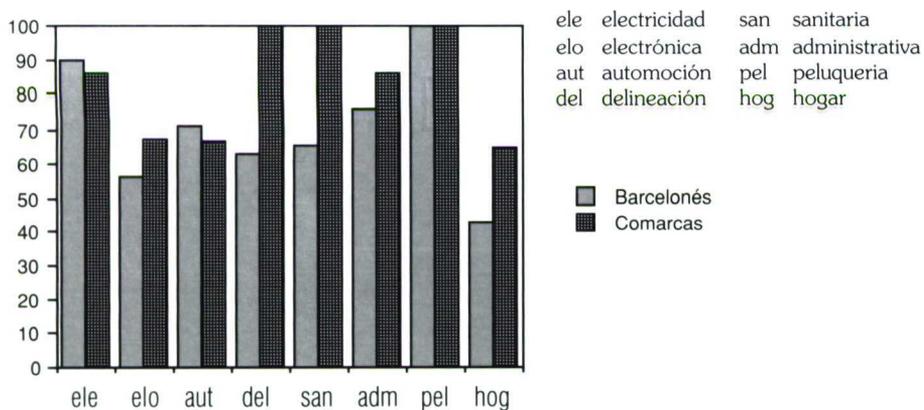
Así, hay paro o cuesta encontrar trabajo en Hogar y Sanidad (mujeres).

[...] En el otro extremo, las ramas y especialidades de Metal y Electricidad (hombres) son las de más alto índice de ocupación.

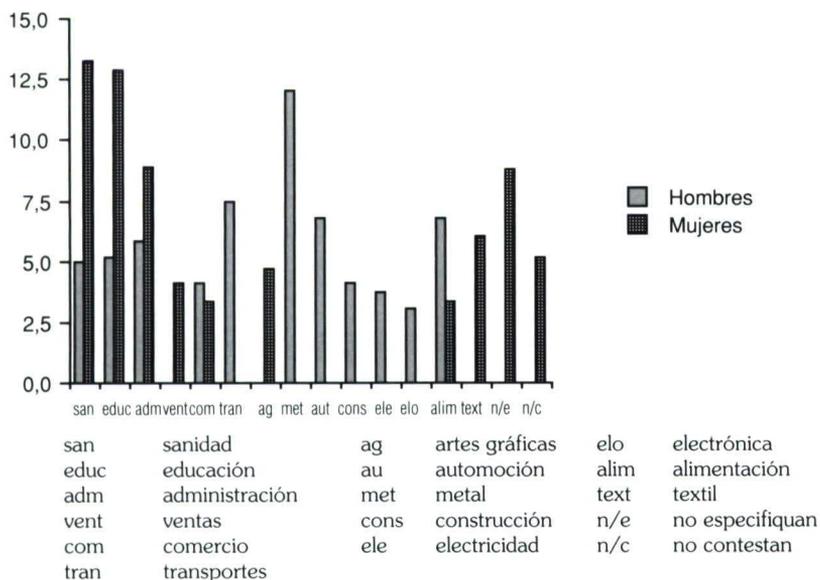
Varios autores: La inserción profesional de los titulados de F. P. 2 en Cataluña (1982-86), Informes. Documento de estudio 1, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 1988, págs. 39-40.

Anexo 2. Futuro profesional de los titulados/as de F. P. 2

Inserción profesional por especialidades (%)



La ocupación por sexo (%)



Fuente: Varios autores: *La inserción profesional de los titulados de F. P. 2 en Cataluña (1982-86)*. Generalitat de Catalunya, Barcelona, 1988, págs. 53 y 57.

Anexo 3: *Tipos de contratos laborales*

Contrato mercantil

En esta modalidad de contrato la persona trabaja a cambio de una retribución y se convierte en empresaria, por lo que necesita:

- Obtener la licencia fiscal correspondiente al trabajo en la Delegación de Hacienda.
- Asumir el pago de todos los impuestos que se han de pagar para la actividad (IVA, IRPF).
- Darse de alta en la Seguridad Social como trabajador autónomo.
- Presentar facturas y otros documentos propios de un empresario.

Ejemplo: distribución de mercancías para un gran almacén. En este caso el vehículo corre a cargo del trabajador o trabajadora.

Contrato laboral

Es la forma más usual de contrato entre el empresario que ofrece un puesto de trabajo y la persona que ha estado seleccionada para realizar una determinada labor con las siguientes características:

- La persona trabajadora ocupa voluntariamente un determinado puesto de trabajo y no lo puede delegar en otra persona.
- La persona que lo contrata es la propietaria de los instrumentos y material de trabajo, así como del producto obtenido. Organiza y dirige las tareas a desarrollar respetando, al mismo tiempo, los derechos de los trabajadores establecidos en las leyes y los convenios que regulan condiciones laborales en los diferentes sectores de la producción. A cambio paga un salario a la persona trabajadora.
- La empresa tienen una serie de obligaciones: dar de alta al trabajador/a en la Seguridad Social (S. S.) y realizar los pagos correspondientes a la S. S. y al IRPF. Ha de confeccionar y redactar una hoja de salario o nómina.

Actualmente hay muchas modalidades de contrato laboral. Las relaciones laborales están reguladas por el "Estatuto de los Trabajadores" (Ley 1/1980, de 10 de marzo de 1980, B. O. E. 14 de marzo de 1980), por sus modificaciones (Ley 32/1984, del 2 de agosto de 1984, B. O. E. 4 de agosto de 1984) y por diferentes Decretos-Leyes que desarrollan la Ley General.

General

- Es individual.
- Tiene una duración indefinida: si no existe una falta grave, la empresa no puede despedir a la trabajadora o al trabajador.
- Es de jornada completa.
- Edad mínima: dieciséis años.

Otros contratos

- Contratos temporales. La duración del contrato es temporal, desde seis meses hasta tres años. Al acabar el período la empresa tiene la obligación de hacer un contrato indefinido si se mantiene el lugar de trabajo.
- Contrato por un grupo organizado.
- Contrato de trabajo a domicilio (en la mayoría de los casos el trabajo a domicilio se realiza al margen de la Ley, sin relación contractual). Este trabajo está regulado por el Real Decreto 1424/1985, del 1 de agosto.
- Contrato por trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo. (Para trabajos estacionales en el campo o en el sector turístico.)
- Contrato de duración determinada. Contratos de obra (en la construcción), contratos eventuales por circunstancias de la producción, contratos de interinaje o sustitución (en el caso de enfermedad, maternidad... de la persona fija).

Contratos especiales como medidas de fomento de la ocupación

A partir de la crisis de los años setenta y principios de los ochenta, como medidas de fomento de la ocupación que han afectado de forma muy intensa a la juventud, el Gobierno ha establecido por Decreto-Ley nuevas modalidades de contrato que tienen unos incentivos especiales para las empresas consistentes en reducciones de las aportaciones a la Seguridad Social y subvenciones a las empresas que contraten a estas personas (normalmente jóvenes).

Entre las diversas modalidades hay que destacar:

- Contrato de trabajo para la formación. Para jóvenes de dieciséis a veinte años. Duración de tres meses a tres años. Teóricamente los y las jóvenes han de destinar entre un 25 y un 50 por 100 del tiempo a la formación propiamente dicha.
- Contrato en prácticas.
- Contrato indefinido para menores de veintiséis años.
- Contrato de trabajo a tiempo parcial.

También hay otras medidas o programas para fomentar la ocupación. Destacamos:

- Apoyo a la ocupación en cooperativas y sociedades laborales (empresas de trabajadores).
- Apoyo salarial para la contratación de mujeres en profesiones y oficios en los cuales se encuentran menos representadas.
- Subvenciones para la ocupación de trabajadoras y trabajadores con minusvalías de algún tipo.

Reelaboración a partir de:

Varios autores. *Com buscar feina*. Departament de Treball, Direcció General d'Ocupació, Generalitat de Catalunya. L'Hospitalet de Llobregat, 1988.

Varios autores. *Com buscar feina. Oportunitats laborals pels joves*. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, 1989.

Anexo 4. *Carta de solicitud personal de trabajo*

La carta de solicitud de trabajo es una carta de presentación a la empresa en la que se pide ocupación; es recomendable enviarla siempre con el currículum.

Generalmente se envía manuscrita. Es necesario comportarse de forma educada y cordial, sin utilizar expresiones que denoten exigencia o supervaloración de las posibilidades.

No ha de ser demasiado larga (medio folio o un folio como máximo).

Modelo de carta

1. Encabezamiento

Fecha

Referencia (especialmente si se trata de un anuncio de prensa), Destinatario (nombre y dirección de la empresa).

2. Salutación

Señores:

3. Contenido:

- Explicitación breve de los motivos por los cuales se solicita el lugar de trabajo.
- Breve referencia al currículum adjunto, remarcando aquello que se ajusta a los requisitos expresados en el anuncio de prensa si es preciso, y si se trata de un envío voluntario, de aquellos aspectos que pensemos que capacitan específicamente para el puesto de trabajo solicitado.
- Solicitud de entrevista personal para comentar todos los puntos antes señalados.

4. Despedida:

“Esperando noticias tuyas, aprovecho para saludarles cordialmente.”

5. Firma

Nombre y apellidos

Dirección

Ciudad y código postal

Teléfono

Anexo 5. *Currículum vitae*

El *currículum vitae* es un resumen de los datos personales, académicos y profesionales de la persona que aspira a ocupar un puesto de trabajo.

Normalmente se ha de acompañar de una carta de solicitud personal de extensión breve (ver anexo 4).

Un currículum ha de constar de diferentes capítulos:

1. Datos personales

- Nombre y apellidos.
- Fecha y lugar de nacimiento.
- Estado civil.
- Situación militar (en su caso).

2. Datos académicos y formativos

- Estudios realizados y titulaciones obtenidas (fecha y Centro donde se han obtenido).
- Otros estudios: cursos, cursillos, etc. (denominación, duración, contenido, Centro, fechas en que fueron realizados...).
- Idiomas que conozcas indicando el nivel de competencia explícito (muy bien, bien, regular) en los siguientes aspectos: comprensión oral y escrita, habla, escritura.

3. Datos profesionales (si procede)

- Lugares donde has trabajado (nombre de las empresas, cargos, tipos de trabajo, fechas, tipos de contrato, personas que pueden dar referencias).
- Publicaciones realizadas (en su caso).
- Entidades científicas o profesionales a las que perteneces.
- Participación en congresos, seminarios, reuniones de estudio, etc.

4. Otros datos

- Datos complementarios que puedan ser de interés (carnet de conducir, años de residencia en el extranjero, etc.).

Recomendaciones para la presentación y redacción del currículum

- Escribir siempre en papel blanco, preferentemente formato DIN A4.
- El texto del currículum ha de ser mecanografiado (excepto en las ocasiones en que la empresa explicita que sea manuscrito. En este último caso, con bolígrafo azul o negro o con pluma).
- Conserva los márgenes y deja más espacios entre los párrafos que entre las líneas de un mismo párrafo.
- Firma siempre tu currículum.
- La redacción ha de ser cuidadosa, expresando correctamente aquello que se quiere transmitir y teniendo en cuenta la corrección léxica y ortográfica.

Anexo 6. *La Administración Pública*

Es el conjunto de organismos del Estado, las Comunidades Autónomas, las Diputaciones, los Ayuntamientos y las empresas públicas (Telefónica, Renfe, Correos, etc.).

Hay diferentes situaciones laborales y distintos sistemas para acceder a un puesto de trabajo en organismos o empresas públicas:

1. **Funcionarios de carrera.** Acceso mediante concurso-oposición convocado por los diarios oficiales (*B. O. E., D. O. G., B. O. P...*).

1.1. Cuerpo General:

- a) Cuerpo Técnico (titulados superiores).
- b) Cuerpo de Gestión (titulados de grado medio).
- c) Cuerpo Administrativo (B. U. P., F. P.).
- d) Cuerpo Auxiliar (B. U. P., F. P.).
- e) Cuerpo Subalterno (certificación de estudios primarios).

1.2. Cuerpo Especial (desarrollan trabajos propios de sus estudios: abogados, economistas, ingenieros, etc.).

2. **Interinos.** Ocupan plazas de plantilla mientras no son cubiertas por funcionarios de carrera.

3. **Contratados laborales** (eventuales, fijos, etc.).

Las plazas de interinos y contratados laborales se convocan también en los diarios oficiales.

Los diarios oficiales se pueden consultar en todas las bibliotecas públicas. También se puede buscar información para las convocatorias de plazas en Cataluña en la revista *Recull Juridic*, y para las convocatorias de todo el Estado español, en la revista *Guía*.

Hay en todas las convocatorias unos requisitos específicos (estudios, etc.) y unos que son comunes:

- Ser español.
- Tener dieciocho años cumplidos.
- No sufrir enfermedades o defectos físicos que impidan el desarrollo de las correspondientes funciones.

- No haber sido excluido mediante expediente disciplinario del Servicio de la Administración ni estar inhabilitado por los tribunales para el ejercicio de las funciones públicas.
- Normalmente hay que rellenar una instancia en la que se solicita ocupar la plaza correspondiente (ver anexo 7).

Anexo 7. Modelo de instancia para un organismo de la Administración

(Tratamiento) Señor/a:

Nombre y apellidos
de años, de profesión
que vive en, calle
núm., piso
teléf., con D. N. I. núm.

EXPONE: Que
.....
.....

Que
.....
.....

Por lo que

SOLICITA: Que
.....
.....

Lo cual espera obtener.

(Fecha) de de

Firma

(Tratamiento) Señor/a (cargo)

Anexo 8. *Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras*

Derechos laborales de los trabajadores/as (Estatuto de los Trabajadores/as)

a) Derechos básicos:

- Trabajo y libre elección de profesión y oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Derecho de huelga.
- Derecho de reunión.
- Participación en la empresa.

b) En relación con el trabajo:

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas políticas o religiosas, afiliación o no a un sindicato, ni por razones de lengua. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que se encuentren en condiciones de ejercer el trabajo concreto.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto a su intimidad y a la consideración de su dignidad.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A todos los otros derechos que se derivan específicamente del contrato de trabajo.

c) Deberes básicos de los trabajadores/as:

- Cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas.
- No concurrir en la actividad de la empresa en los términos fijados por la Ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Todos los otros deberes que se deriven del respectivo contrato de trabajo.

d) Marco general de las condiciones laborales establecido legalmente.

Período de prueba

- Duración máxima:
 - Trabajadores no cualificados: quince días.
 - Técnicos titulados: seis meses.
 - Otros trabajadores: tres meses.
- Durante este período, la resolución del contrato se puede producir a instancia de cualquiera de las partes.
- Si no hay desestimación durante el período de contrato, produce efectos plenos.
- Este período computa a efectos de antigüedad.

Salario

- Los salarios están regulados por los convenios que establecen las cantidades mínimas que han de satisfacer los empresarios a los trabajadores según los lugares de trabajo que ocupen y el sector. A menudo, sin embargo, las empresas pactan con sus trabajadores, los cuales mejoran las condiciones salariales de los convenios.
- Por otro lado, existe un salario mínimo que fija el Gobierno cada año.
- El interés por el retraso en el pago del salario es del 10 por 100 anual.
- Además del salario, se tiene el derecho a recibir dos pagas extraordinarias (por Navidad y en otra fecha que fije el convenio).
 - Ningún convenio puede fijar discriminaciones salariales por razón de sexo. Pero a menudo se da el caso de que los lugares de trabajo que ocupan las mujeres están infravalorados.

Jornada laboral

- Se pacta en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.
- Nunca puede exceder las cuarenta horas semanales.
- Puede ser partida, intensiva, flexible, por turnos o nocturna (entre las 22 y las 6 de la madrugada). En este caso, la empresa ha de pagar un 25 por 100 de aumento sobre el salario base).
- No se pueden hacer más de ochenta horas extras al año ni durante la noche. El pago de estas horas no puede ser inferior al 75 por 100 del salario hora ordinario.

- Los menores de dieciocho años no pueden hacer horas extras ni trabajar de noche.
- Entre una jornada de trabajo y la siguiente tiene que haber, como mínimo, doce horas.
- El derecho al descanso semanal contempla un mínimo de un día y medio ininterrumpido.

Permisos y vacaciones

- Existe el derecho a ausentarse del trabajo y a tener remuneración en determinadas circunstancias (nacimiento de hijo/a, enfermedad grave o muerte de un familiar, por traslado de domicilio y por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: requerimientos judiciales, exámenes oficiales...) Es necesario conocer la normativa al respecto.
- Los/las trabajadores/as tienen derecho, por la lactancia de una criatura menor de nueve meses, a una hora de ausencia diaria. Es preciso también consultar la normativa concreta.
- También se prevé una reducción de jornada —y proporcionalmente del salario— para quien tenga criaturas menores de seis años o una persona disminuida a su cargo.
- Si la persona trabajadora cursa con regularidad estudios para obtener un título, tiene —en su caso— preferencia a la hora de escoger turno de trabajo.
- El período anual de vacaciones retribuidas será el pactado en el convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso será inferior a treinta días naturales.

Interrupción temporal del contrato

- El contrato puede quedar interrumpido temporalmente —sin que se rompa el vínculo legal— por diversos motivos:
 - Maternidad (derecho a retribución plena durante cuatro meses) y a conservar el lugar de trabajo durante el año sin retribución. Los trabajadores padres también se pueden acoger en determinadas situaciones.
 - Cumplimiento del Servicio Militar o de la Prestación Social Sustitutiva.
 - Por enfermedad.
 - Por la privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
 - Por excedencia.
 - Por acuerdo entre ambas partes.

Extinción temporal del contrato

- Por acuerdo del trabajador/a-empresa. Si es decisión de la persona trabajadora hay que notificarlo con quince días de antelación.
- Por cumplimiento del plazo fijado en el contrato o incumplimiento de alguna cláusula. Es preciso leer todas las cláusulas del contrato antes de firmarlo y asesorarse.
- Por invalidez permanente.
- Por cierre legal de la empresa.
- Por voluntad del trabajador/a. Si es por incumplimiento del contrato por parte de la empresa tienes derecho a indemnización.

- En caso de despido tienes derecho a:
 - Recibir la comunicación en la que se justifique la causa por escrito.
 - Recibir una indemnización de veinte días de salario por año trabajado y la cantidad correspondiente a los períodos inferiores a un año.
 - Plazo de preaviso (mínimo de un mes y hasta tres meses).
 - Licencia de seis horas semanales durante el período de preaviso para buscar trabajo.
 - Si la empresa no cumple estos trámites estará obligada a readmitirte.
 - Si no estás de acuerdo puedes reclamar a Magistratura de Trabajo en el plazo de veinte días. Es aconsejable que te asesore un abogado/a.

Seguridad Social

- Es obligación de la empresa inscribir al trabajador/a en la S. S. desde el primer día de trabajo (se puede saber solicitando un informe de cotización al Instituto Nacional de la Seguridad Social).
- En caso de enfermedad se debe justificar y avisar a la empresa.
- Es preciso informarse de las percepciones que ha de pagar la empresa y la Seguridad Social en caso de enfermedad, accidente laboral o maternidad.

Reelaboración a partir de:

Varios autores: *Com buscar feina*, Departament de Treball, Direcció General d'Ocupació, Generalitat de Catalunya. L'Hospitalet de Llobregat, 1988.

Varios autores: *Com buscar feina. Oportunitats laborals pel joves*, Ajuntament de San Boi de Llobregat, 1989.

