

Complements formatius de formació i orientació laboral (FOL)

Elsa Santamaria López

PID_00236142

Temps mínim previst de lectura i comprensió: **5 hores**





Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció.....	5
Objectius.....	7
1. Formació i orientació laboral en la formació professional....	9
1.1. La formació professional en el sistema educatiu espanyol	9
1.2. La formació i orientació laboral en l'FP	14
1.3. Finalitats i principis en què es basen els continguts de FOL	17
1.4. Materials i recursos de suport	18
1.5. Bibliografia	19
2. Mercat de treball i polítiques d'ocupació.....	21
2.1. Composició del mercat laboral	21
2.2. Polítiques d'ocupació: principis, tipus, abast i limitacions	23
2.3. Materials i recursos de suport	24
2.4. Bibliografia	25
3. Dret del treball i seguretat social.....	27
3.1. El dret del treball i la legislació laboral	27
3.2. El sistema de la Seguretat Social	28
3.3. Materials i recursos de suport	30
3.4. Bibliografia	31
4. Relacions laborals.....	33
4.1. El contracte de treball: tipus, modificació, suspensió i extinció	33
4.2. Condicions de treball: jornada, descansos i salari	35
4.3. Representació i negociació col·lectiva: convenis col·lectius	36
4.4. Materials i recursos de suport	37
4.5. Bibliografia	39
5. Orientació professional i inserció laboral.....	40
5.1. Orientació professional	40
5.2. Cerca de feina: tècniques i instruments	41
5.3. Iniciativa emprenedora i autoocupació	42
5.4. Materials i recursos de suport	43
5.5. Bibliografia	46
6. Organitzacions i noves formes de treball.....	47
6.1. Les organitzacions contemporànies	47
6.2. Noves formes d'organització del treball	48

6.3. Materials i recursos de suport	49
6.4. Bibliografia	49
7. Salut i riscos laborals.....	51
7.1. Factors de risc laboral	52
7.2. Prevenció de riscos laborals	53
7.3. Materials i recursos de suport	54
7.4. Bibliografia	58
Glossari.....	59

Introducció

Aquests materials busquen complementar la formació dels estudiants del màster de Professorat en les matèries relacionades amb l'especialitat de Formació i orientació laboral (FOL). Se centren en l'anàlisi dels aspectes més rellevants del mercat laboral des d'una perspectiva constructivista, en la qual s'aborden tant els aspectes històrics com situacions noves derivades dels canvis econòmics, polítics i sociolaborals que s'han esdevingut al llarg dels últims anys.

L'adquisició de coneixements sobre els temes que es plantegen al llarg d'aquests materials serà clau en la formació professional i en els processos d'orientació i assessorament per a la vida laboral i professional. No obstant això, com que el mercat de treball i la formació per a l'ocupació parteix d'un entorn tan canviant, és imprescindible disposar dels recursos i eines necessaris per a poder anar adaptant els coneixements a les múltiples transformacions i al ritme a què aquestes es produeixen.

En aquesta necessitat d'adaptació tenen un paper important el coneixement de la història i els desenvolupaments recents dels continguts de FOL, com també els diferents enfocaments d'aquests, teòrics i pràctics, que en conjunt permetran transmetre en el procés d'ensenyament i aprenentatge una visió dinàmica dels continguts que conformen l'especialitat de FOL. Si bé són importants els aspectes legislatius i normatius, com també la distribució territorial i competencial espanyola i el lloc que s'ocupa dins de la Unió Europea, no cal perdre de vista les referències a la realitat social més actual. Per això, a l'hora d'estudiar el món laboral apostem per un enfocament interdisciplinari que combini les perspectives econòmica, jurídica i social.

Si bé els continguts són importants, perquè responen al *què s'ensenyava i s'aprèn*, en aquests materials també es prestarà especial atenció al *com s'ensenyava i s'aprenen* aquests continguts. Per a això, s'anirà presentant una recopilació de diferents materials i recursos didàctics a partir dels quals es pugui buscar, obtenir, comunicar i processar informació rellevant per a utilitzar a les aules, amb l'objectiu últim de transformar-la en coneixement i aplicar-la en l'ensenyament i aprenentatge de FOL.

Aquests materials estan dedicats a treballar continguts conceptuals, però també procedimentals i actitudinals, que en conjunt permetran a l'alumnat ara i al professorat futur ensenyar a explorar i indagar sobre continguts del món laboral. Així mateix, s'han prioritzat els aspectes que aporten una visió global i s'han intentat exposar de la manera més sintètica possible.

Aquest material s'estructura en set apartats, que funcionen com grans blocs temàtics. El primer es dedica a contextualitzar la formació i orientació laboral en els estudis de formació professional, introduint aspectes generals d'aquests estudis en el marc del sistema educatiu espanyol. Els apartats següents, dedicats als temes que componen l'especialitat de FOL, comencen amb unes pautes orientatives sobre com s'han d'abordar aquests temes a l'aula i continuen amb una llista de continguts bàsics de cada tema. Els materials i recursos complementaris i les referències bibliogràfiques, amb les quals conclouen tots els apartats, permetran endinsar-se en el coneixement més profund d'aquests temes de dimensions àmplies i no exempts de complexitats. Les referències i enllaços amb els quals es pot aprofundir en els continguts i es poden actualitzar no són exhaustius i s'hauran d'anar renovant al llarg del curs, però la importància de la majoria és que no solament es poden usar com a fonts d'informació, sinó també com a elements de reflexió sobre les qüestions de més rellevància sociolaboral.

En conjunt, aquests materials volen ser una eina útil per a la tasca docent del futur professorat de FOL i també per a l'assessorament de l'alumnat d'FP en la construcció dels seus projectes professionals.

Objectius

- 1.** Conèixer els continguts curriculars de les matèries relatives a l'especialització docent de FOL, i entendre'n els desenvolupaments, perspectives i relació amb la realitat social de cada època, per a poder-ne transmetre una visió dinàmica i crítica.
- 2.** Dissenyar i desenvolupar unitats didàctiques sobre la base de continguts actualitzats de FOL, que siguin motivadors i promoguin la capacitat d'aprenentatge.
- 3.** Buscar, obtenir i processar informació (oral, impresa, audiovisual, digital o multimèdia) per a aplicar-la en els processos d'ensenyament i aprenentatge en les matèries pròpies de l'especialització FOL.
- 4.** Ser capaç d'exercir funcions d'assessorament i d'orientació de l'alumnat en la formació dels seus itineraris professionals.

1. Formació i orientació laboral en la formació professional

En aquest apartat es presenta una panoràmica global de la formació professional en el sistema educatiu espanyol i la seva implicació pràctica en el desenvolupament del sistema de cicles formatius. Així mateix, s'atén al lloc que ocupa el mòdul de l'especialitat de Formació i orientació laboral en l'estructura d'aquests estudis i es presenten l'organització i els principis bàsics que orienten la introducció d'aquest mòdul en els ensenyaments professionals. En paral·lel es van vinculant referències bibliogràfiques i enllaços a documentació complementària. Acaba l'apartat amb una sèrie de recursos i materials de suport i bibliografia que complementen la documentació referent a la formació professional i a la formació i orientació laboral.

1.1. La formació professional en el sistema educatiu espanyol

En el sistema educatiu espanyol els estudis més relacionats amb les ocupacions i el mercat de treball són els de formació professional (FP). Els orígens de la formació professional es troben en els clàssics gremis artesanals estesos per tot Europa durant l'edat mitjana i més endavant en els processos d'industrialització del final del segle XIX i principi del XX, però aquests orígens tenen poc a veure amb el que actualment coneixem com a *formació professional*.

A l'Estat espanyol, sota el règim franquista es va dissenyar una formació professional industrial, amb l'anomenada Llei industrial de 1955 (Martínez, 2002) i posteriorment la Llei general d'educació de 1970 va crear la formació professional de primer i segon grau amb una combinació d'assignatures comunes i d'altres de caràcter professional tècnic i pràctic, i va donar a aquests estudis un caràcter més acadèmic. No serà fins als anys noranta quan es produeix una reforma modernitzadora de tot el sistema educatiu (la LOGSE) i quan es crea la formació professional tal com la coneixem actualment.

[...] la LOGSE introdujo un cambio fundamental en la concepción de la formación profesional, en la medida que modernizó la formación profesional con el abandono de una concepción de vía secundaria o de segunda oportunidad para los estudiantes con menos recursos económicos o intelectuales, con la voluntad de transformarla en la vía de especialización y cualificación para acceder al mercado de trabajo." (Homs, 2008, pàg. 43).

Des dels seus orígens, el sistema d'FP ha anat evolucionant i s'ha desenvolupat gradualment; així mateix, la demanda d'aquests estudis ha anat en augment i també ha anat guanyant prestigi i eficàcia fins a l'actualitat.

Lectures recomanades

M. J. Martínez (2002). *Historia de la formación profesional en España. De la Ley de 1955 a los programas nacionales de formación profesional*. València: Universitat de València.

O. Homs (2008). *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. La Caixa ("Colección Estudios Sociales", núm. 25). Enllaç: Informe La Caixa. Oriol Homs

El que caracteritza la formació professional és que es tracta d'estudis que se centren en el saber fer, és a dir, en coneixements que van dirigits directament al desenvolupament d'una professió o un ofici determinats i tenen com a objectiu principal una incorporació ràpida al mercat laboral.

El currículum d'aquests ensenyaments s'ajusta a les exigències derivades del Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional (SNQFP). En els últims anys, es treballa en un sistema europeu comú de referència que relaciona els diferents marcs i sistemes nacionals de qualificacions: es tracta del Marc europeu de qualificacions per a l'aprenentatge permanent.

En l'actualitat, els ensenyaments de la formació professional del sistema educatiu espanyol s'ordenen en els grups següents:

1) Cicles de formació professional **bàsica** (FPB), que condueixen al títol de professional bàsic corresponent i són ensenyaments d'oferta obligatòria i gratuïta. Fins que s'aprova la LOMQE¹ (<https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886.pdf>) s'ofereixen cursos del denominat Programa de formació i inserció (PFI).

⁽¹⁾Projecte de llei orgànica per a la millora de la qualitat educativa, publicat pel Ministeri d'Educació, Cultura i Esport del any 2013.

2) Els cicles formatius de **grau mitjà**. Per a cursar aquests cicles es necessita estar en possessió del títol d'educació secundària, estar en possessió d'un títol de tècnic o de tècnic auxiliar, tenir superat el segon curs de batxillerat unificat polivalent (BUP) o haver superat la prova d'accés a cicles formatius de grau mitjà (es requerirà tenir, almenys, disset anys, complerts l'any de realització de la prova) o haver superat alguna de les proves d'accés als estudis universitaris.

3) Els cicles formatius de **grau superior**. Per a cursar aquests cicles es necessita estar en possessió del títol de tècnic en les famílies i/o cicles que es determini, batxiller, d'un títol de tècnic superior o tècnic especialista, haver superat el curs d'orientació universitària (COU) o haver superat la prova d'accés a cicles formatius de grau superior (es requerirà tenir, almenys, dinou anys, complerts l'any de realització de la prova, o divuit anys si es té un títol de grau mitjà) o haver superar alguna de les proves d'accés als estudis universitaris.

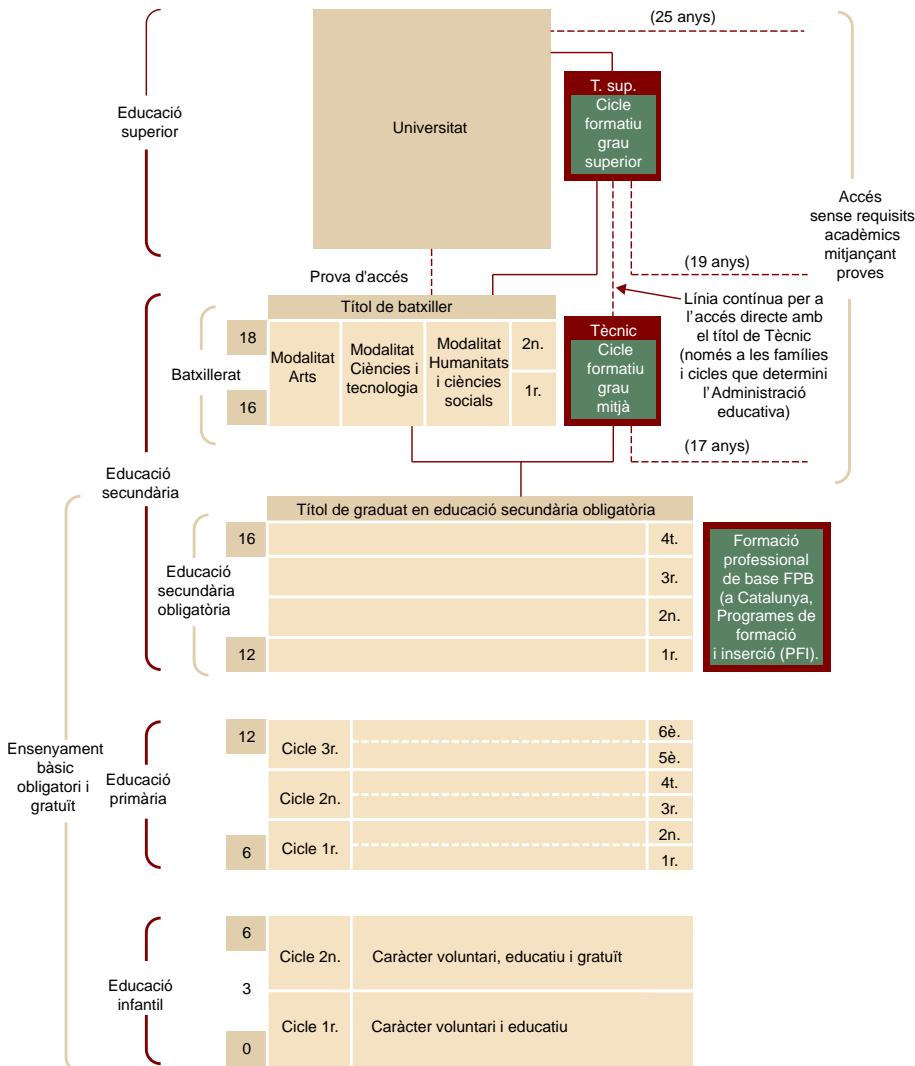
4) Cursos d'**especialització**. La Llei orgànica 4/2011, d'11 de març, complementària de la Llei d'economia sostenible en l'article 1 apartat 3 introdueix modificacions a la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que permet al Govern, mitjançant un reial decret, crear cursos d'especialització.

El Reial decret 1147/2011, de 29 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu, cita en l'article 4 els cursos d'especialització com a ensenyaments de formació professional del sis-

tema educatiu. En l'article 27 defineix els cursos d'especialització l'objecte dels quals és complementar les competències de les persones que disposen d'un títol de formació professional i facilitar l'aprenentatge al llarg de la vida.

Els cursos d'especialització de formació professional hauran de respondre als perfils professionals demanats per les necessitats del sistema productiu. Aquests perfils estan determinats per la competència general i les competències professionals, personals i socials.

Esquema del sistema educatiu espanyol



Font: Adaptat de Santillana FOL.

Els cicles formatius s'organitzen en mòduls professionals de durada variable, i la durada total dels cicles sol ser de 2.000 hores (dos cursos acadèmics). Els títols de formació professional en el sistema educatiu són el de tècnic i el de tècnic superior. Els títols són un instrument per a acreditar les qualificacions i competències pròpies de cadascun dels cicles i assegurar un nivell de formació, incloent-hi competències professionals, personals i socials. Les titulacions tenen validesa a tot l'Estat, amb valor acadèmic i professional.

Els ensenyaments de la formació professional s'han anat adaptant a les característiques establertes per a cadascuna de les etapes marcades pels diferents moments legislatius. Hi ha una normativa nacional que regeix l'FP, però com que està adscrita al sistema educatiu, la major part de les competències estan traspassades a les comunitats autònomes, menys en el cas de Ceuta i Melilla.

Las CA poden dissenyar títols nous o "variants" dels títols existents adaptant-los a les necessitats del sector professional en el seu àmbit territorial, encara que tindrà validesa en la resta de l'Estat.

Normativa que regeix la formació professional

Normativa estatal

Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional.

Reial decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.

Reial decret 1416/2005, de 25 de novembre, pel qual es modifica el Reial decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.

Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació.

Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.

Reial decret 1224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral.

Ordre ECD/2159/2014, de 7 de novembre, per la qual s'estableixen convalidacions entre mòduls professionals de formació professional del sistema educatiu espanyol i mesures per a la seva aplicació, i es modifica l'Ordre de 20 de desembre de 2001, per la qual es determinen convalidacions d'estudis de formació professional específica derivada de la Llei orgànica 1/1990, de 3 d'octubre, d'ordenació general del sistema educatiu.

Normativa a Catalunya

Decret 240/2005, de 8 de novembre, pel qual s'estableixen diverses mesures flexibilitzadores de l'oferta dels ensenyaments de formació professional específica.

Resolució EDU/2901/2007, de 25 de setembre, per la qual s'estableix, amb caràcter experimental, la modalitat semipresencial en els ensenyaments de formació professional inicial.

Resolució EDU/2769/2008, de 10 de setembre, per la qual s'estableix, amb caràcter experimental, el règim d'alternança entre formació i treball en els ensenyaments de formació professional inicial.

Ordre EDU/336/2009, de 30 de juny, per la qual s'estableix el programa experimental Qualifica't en els ensenyaments de formació professional del sistema educatiu, i s'obre convocatòria de selecció de centres per al curs acadèmic 2009-2010.

Correcció d'errades a l'Ordre EDU/336/2009, de 30 de juny, per la qual s'estableix el programa experimental Qualifica't en els ensenyaments de formació professional del sistema educatiu, i s'obre convocatòria de selecció de centres per al curs acadèmic 2009-2010 (DOGC núm. 5415, de 7.7.2009).

Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació.

Ordre EDU/362/2009, de 17 de juliol, del procediment per a completar els ensenyaments de formació professional que s'extingeixen, de la Llei orgànica 1/1990, de 3 d'octubre, d'ordenació general del sistema educatiu.

Decret 284/2011, d'1 de març, d'ordenació general de la formació professional inicial.

Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial.

Ordre ENS/269/2012, de 23 d'agost, per la qual se suprimeix el programa experimental Qualifica't en els ensenyaments de formació professional del sistema educatiu, i es deroga l'Ordre EDU/417/2009, de 18 de setembre, per la qual es creen els preus públics vinculats a aquest programa experimental.

Resolució ENS/1891/2012, de 23 d'agost, d'organització de diverses mesures flexibilitzadores i actuacions en la formació professional inicial.

Ordre ENS/270/2012, de 31 d'agost, de creació de preus públics per diversos serveis relacionats amb els ensenyaments de formació professional inicial que es presten als centres educatius dependents del Departament d'Ensenyament.

Instruccions de 18 de gener de 2013, de la Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial, relatives a l'organització del servei d'assessorament en la formació professional del sistema educatiu i del servei de reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits mitjançant l'experiència laboral o en activitats socials.

Resolució 28 d'abril de 2014, per a determinar la superfície i el grau d'ús dels espais per a impartir cicles formatius.

Decret 110/2013, de 12 de febrer, de modificació del Decret 196/2008, de 7 d'octubre, pel qual es regula la contractació de professionals com a professorat especialista en centres públics d'ensenyament no universitari dependents del Departament d'Educació.

Resolució 14 de gener de 2015, per a determinar la superfície i el grau d'ús dels espais per a impartir cicles formatius d'FPB.

Resolució ENS/1435/2015, de 19 de juny, de la impartició de forma presencial o a distància de diversos crèdits en els ensenyaments professionals a distància.

Ordre ENS/237/2015, de 22 de juliol, d'aplicació de la correspondència entre els ensenyaments professionals del sistema educatiu i la formació professional de l'àmbit laboral.

Correcció d'errades a l'Ordre ENS/237/2015, de 22 de juliol, d'aplicació de la correspondència entre els ensenyaments professionals del sistema educatiu i la formació professional de l'àmbit laboral (DOGC núm. 6924, de 30.7.2015).

L'oferta formativa de la formació professional és de més de uns cent cinquanta cicles formatius, entre tècnics i tècnics superiors, que s'organitzen en **vint-i-sis famílies professionals**:

- Activitats físiques i esportives
- Administració i gestió
- Agrària
- Arts gràfiques
- Arts i artesanies
- Comerç i màrqueting
- Edificació i obra civil
- Electricitat i electrònica
- Energia i aigua
- Fabricació mecànica

- Hostaleria i turisme
- Imatge personal
- Imatge i so
- Indústries alimentàries
- Indústries extractives
- Informàtica i comunicacions
- Instal·lació i manteniment
- Fusta, moble i suro
- Maritimopesquera
- Química
- Sanitat
- Seguretat i medi ambient
- Serveis socioculturals i a la comunitat
- Tèxtil, confecció i pell
- Transport i manteniment de vehicles
- Vidre i ceràmica

Cures auxiliars d'infermeria, sistemes microinformàtics i xarxes, gestió administrativa, educació infantil, administració i finances, electromecànica de vehicles automòbils, atenció a persones en situació de dependència, animació d'activitats físiques i esportives, integració social... són alguns dels cicles formatius de formació professional més sol·licitats en la preinscripció ordinària del curs 2015-2016 a Catalunya.

Lectura recomanada

Consulteu:
III Pla general de formació professional a Catalunya (2013-2016)

1.2. La formació i orientació laboral en l'FP

Els antecedents dels continguts de FOL corresponen a l'etapa de l'LGE de 1970 amb els estudis d'FPI i FPII on hi havia l'Àrea de Formació Empresarial: Organització Empresarial, Econòmica i Administrativa; Seguretat i Higiene en el Treball; Legislació. L'especialitat FOL com a tal, té l'origen als anys noranta amb la reforma educativa promoguda per la LOGSE, que estableix un nou model de formació professional. En lleis orgàniques i reials decrets posteriors apareixen recollides tant la formació com l'orientació laboral com a parts inseparables de la formació professional, però els agents implicats en el seu disseny i desenvolupament no sempre han estat ben definits, ni els contextos específics en què es delimiten les seves funcions, ni tampoc s'ha disposat dels recursos suficients per a poder-les dur a terme.

En línies generals, més en la teoria que en la pràctica, el mòdul de FOL vol dotar l'alumnat dels mecanismes i eines que li permetin conèixer aspectes rellevants del funcionament del mercat laboral i potenciar les seves possibilitats d'inserció professional en el món productiu.

En l'actualitat, el mòdul de FOL, juntament amb el mòdul d'empresa i iniciativa emprenedora (EIE) i el mòdul formació en centres de treball (FCT), formen els mòduls transversals de la formació professional. En el quadre següent es presenten les característiques principals d'aquests tres mòduls:

	Formació i orientació laboral (FOL)	Empresa i iniciativa emprenedora (EIE)	Formació en centres de treball (FCT)
Quan es cursa el mòdul?	Habitualment es cursa en el primer any del cicle.	Habitualment es cursa en el segon any del cicle.	Habitualment es cursa en el tercer i últim trimestre del segon i últim any del cicle.
Quin és el mínim d'hores?	La càrrega horària mínima és de 50 hores per als nous títols LOE.	La càrrega horària mínima és de 35 hores.	La càrrega horària mínima és de 220 hores.
Quantes hores es dediquen al mòdul?	Les comunitats autònomes orienten la càrrega horària entorn de les 90 hores, amb un bloc de prevenció de riscos d'almenys 45 hores.	Les comunitats autònomes s'orienten al voltant de 65 hores, amb algunes excepcions (a Catalunya 66 hores).	Les comunitats autònomes que ja han desenvolupat els nous títols estan marcant entorn de 370/440 hores.

Font: elaboració pròpia a partir de la nova formació professional i els títols de cicles formatius, Santillana

Se'n pot consultar la regulació en el Reial decret 1147/2011, de 29 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu i en concret en els articles 23 (FOL), 24 (EIE) i 25 (FCT).

Segons aquesta normativa:

“Article 23. Mòdul professional de formació i orientació laboral

1. Tots els cicles formatius han d'incloure la formació necessària per conèixer les oportunitats d'aprenentatge, les oportunitats de feina, l'organització del treball, les relacions a l'empresa, la legislació laboral bàsica, així com els drets i deures que es deriven de les relacions laborals, per facilitar l'accés a l'ocupació o la reinserció laboral en igualtat de gènere i no-discriminació de les persones amb discapacitat.

2. Aquest mòdul ha d'incorporar la formació en la prevenció de riscos laborals, sense perjudici del seu tractament transversal en altres mòduls professionals, segons ho exigeixi el perfil professional.

3. La formació que estableix aquest mòdul professional capacita per portar a terme responsabilitats professionals equivalents a les que necessiten les activitats de nivell bàsic en prevenció de riscos laborals, establertes en el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

4. La concreció curricular d'aquest mòdul professional ha d'estar contextualitzada a les característiques pròpies de cada família professional o del sector productiu corresponent al títol.

Article 24. Mòdul professional d'empresa i iniciativa emprenedora

1. Tots els cicles formatius han d'incloure la formació necessària per conèixer els mecanismes de creació i gestió bàsica de les empreses, l'autoocupació, el desenvolupament de la responsabilitat social de les empreses, així com la innovació i la creativitat en els processos i tècniques de la seva activitat laboral.

2. Aquesta formació, amb caràcter excepcional, es pot incorporar transversalment a diversos mòduls professionals quan, per coherència formativa de la formació associada al perfil professional, així es requereixi.

3. La concreció curricular d'aquest mòdul professional ha d'estar contextualitzada a les característiques pròpies de cada família professional o del sector productiu corresponent al títol.

Article 25. Mòdul professional de formació en centres de treball

1. Tots els cicles formatius han d'incloure un mòdul de formació en centres de treball que no té caràcter laboral.

2. El mòdul professional de formació en centres de treball té les finalitats següents:

a) Completar l'adquisició de competències professionals pròpies de cada títol assolides al centre educatiu.

b) Adquirir una identitat i maduresa professional motivadores per a l'aprenentatge al llarg de la vida i per a les adaptacions als canvis que generin noves necessitats de qualificació professional.

c) Completar coneixements relacionats amb la producció, la comercialització, la gestió econòmica i el sistema de relacions sociolaborals de les empreses, amb la finalitat de facilitar la inserció laboral.

d) Avaluar els aspectes més rellevants de la professionalitat assolida per l'alumne al centre educatiu i acreditar els aspectes requerits en la feina que per verificar-se requereixen situacions reals de treball.

3. Les administracions educatives han de determinar el moment en què s'ha de cursar el mòdul professional de formació en centres de treball, en funció de les característiques de cada cicle formatiu, l'estacionalitat, tipus d'oferta i disponibilitat de llocs formatius a les empreses.

4. En qualsevol cas, els reials decrets que estableixin els títols de formació professional poden determinar els mòduls professionals que almenys s'han d'haver superat per realitzar el mòdul de formació en centres de treball.

5. L'atribució docent d'aquest mòdul professional va a càrrec del professorat de les especialitats de formació professional que imparteixi docència en el cicle formatiu en mòduls professionals associats a unitats de competència que l'integren."

El marc normatiu descrit fa necessari que la formació professional respongui a les necessitats de la societat del coneixement. Es tracta de proporcionar a les persones la formació que requereix el sistema productiu i d'apropar els títols de formació professional a la realitat del mercat laboral. Per això, per a l'aplicació concreta del disseny curricular de FOL s'han tenir en compte altres factors, entre els quals:

- Com diu la legislació vigent, les característiques pròpies de cada família professional o del sector productiu corresponent al títol.
- Les diferents etapes educatives o cicles formatius en els quals s'imparteix: en l'FP inicial, en el grau mitjà o en el grau superior.
- Però també, el tipus de centre en què s'imparteixen les classes.
- El perfil d'alumnat a què va dirigit.

- I, a més, l'entorn econòmic i social en el qual s'estableix el centre i al qual pertany l'alumnat.

1.3. Finalitats i principis en què es basen els continguts de FOL

La formació professional del sistema educatiu persegueix les finalitats següents, a les quals contribueix el mòdul de formació i orientació laboral:

- a) Qualificar les persones per a l'activitat professional i contribuir al desenvolupament econòmic del país.
- b) Facilitar a les persones l'adaptació als canvis professionals i socials que puguin produir-se al llarg de la seva vida.
- c) Contribuir al seu desenvolupament personal, a l'exercici d'una ciutadania democràtica, afavorint la inclusió i la cohesió social.

A continuació, destacarem una sèrie de principis bàsics a partir dels quals es poden estructurar els continguts de FOL. Són els següents:

1) **Multidisciplinarietat.** És important tenir en compte que els continguts de FOL provenen de diferents disciplines (dret, economia, sociologia, psicologia, pedagogia, etc.), però, en conjunt, els enfocaments que proporcionen aquestes disciplines resulten complementaris. Per això en l'estructuració i en el desenvolupament dels continguts FOL convé mantenir un equilibri entre aspectes jurídics, econòmics, culturals i socials, i també entre els enfocaments dels quals es poden abordar.

En aquest sentit, malgrat que la formació original del professorat de FOL té un pes important en el desplegament dels continguts, convé no afavorir uns continguts sobre uns altres, ni fer prevaler una perspectiva o enfocament sobre els altres. Més aviat consisteix a tractar-los com a complementaris, ja que això enriquirà el treball a les aules.

2) **Doble funcionalitat.** Cal destacar, principalment, la de formació i la d'orientació. Per això han de ser continguts encaminats a ampliar els coneixements de l'alumnat i que li serveixin d'ajuda per a prendre decisions sobre la seva vida laboral, i per a posar en pràctica els seus projectes professionals.

3) **Transversalitat.** El professorat especialista de FOL té assignada la impartició dels continguts dels mòduls transversals següents:

- **Cicles LOGSE:** relacions en l'àmbit/l'entorn de treball. Administració i gestió de la petita i mitjana empresa. Formació i orientació laboral.

- **Cicles LOE:** Empresa i iniciativa emprenedora. Formació i orientació laboral.
- **Cicle formatiu de grau superior de Prevenció de riscos professionals:** Gestió de la prevenció. Prevenció de riscos derivats de l'organització i la càrrega de treball.

1.4. Materials i recursos de suport

A mesura que ha anat evolucionant la formació professional i augmentant la demanda de cicles formatius, el professorat de l'especialitat de FOL s'ha incrementat substancialment. També progressivament han aparegut diversos recursos didàctics per a la tasca docent d'aquesta especialitat. Entre aquests, els més generals i els més utilitzats són els materials o llibres de text que el professorat pot fer servir a l'aula. Aquests llibres de text desenvolupen els continguts del mòdul de FOL dels diferents currículums dels cicles formatius derivats de la LOE. Poden ser específics d'un cicle, mitjà o superior, i també n'hi ha que es poden fer servir indistintament per a tots dos cicles perquè permeten la construcció de diferents itineraris. Les editorials que publiquen aquests llibres de text fan un gran esforç actualitzant els continguts i adaptant-se contínuament als canvis normatius.

D'altra banda, la possibilitat d'actualització i complementació que proporciona Internet i el Web 2.0 ha fet que la presència de blogs en què el mateix professorat de FOL comparteix programes, unitats didàctiques, activitats i recursos que utilitza a les aules sigui cada vegada més gran.

1) En les **editorials** següents es poden trobar materials de FOL:

- Editorial Santillana. Portal de FOL amb notícies, intercanvi de materials didàctics i programacions.
- Editorial Paraninfo. Amb un apartat de recursos i guies per al professorat.
- Editorial Macmillan. Amb un apartat de recursos i guies per al professorat.
- Editorial McGraw-Hill. Amb materials en castellà i en català.
- Editorial Editex. Conté projectes curriculars i recursos varis per al professorat.
- Editorial Algaida. Conté propostes didàctiques.
- Editorial Palomero-Delgado. Conté un índex detallat i un fitxer de mostra.

2) Recursos a **Internet** sobre FOL

a) Recursos i blogs de FOL

<http://www.infofol.net/index.php?lang=es>

Recursos per al professorat

Actualment quasi totes les editorials tenen projectes curriculars, programacions d'aula, guies del professorat, llibres electrònics, web, generador d'exàmens, actualitzacions, documents, presentacions, dossiers d'informació del sector professional, etc. que faciliten la feina del professorat interessat a utilitzar aquests recursos.

Recursos i blogs de FOL

La majoria dels recursos i blogs de FOL que podem trobar estan realitzats per professorat en actuï d'aquestes matèries.

<http://recursosfol.galeon.com/>

<http://guiraofol.blogspot.com.es/>

<http://folemprendedores.blogspot.com.es/>

<http://www.tiemposmodernos.eu/>

<http://folcontic.wix.com/inicio>

<http://profefol.blogspot.com.es/>

<http://belenfol.blogspot.com.es/>

<http://folenweb.blogspot.com.es/>

b) Xarxes socials professionals

El grup a LinkedIn: professors de formació i orientació laboral

c) Recursos d'Internet (pàgines web oficials) que aborden aquests continguts

Ministeri d'Educació, Cultura i Esports

El portal de la formació professional

Departament d'Ensenyament

Xarxa Telemàtica de Catalunya

Institut Nacional de les Qualificacions (INQUAL)

Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNQP)

Marc europeu de qualificacions

Institut Català de les Qualificacions Professionals

1.5. Bibliografia

Asís, F. de; Rueda, A. (2003). *La formación profesional en España*. Document 2/2003. Madrid: Fundación Alternativa.

Camas Roda, F. (2007). *La Formación profesional en los ámbitos educativo y laboral*. Ed. Thomson-Aranzadi.



Web recomanat

Convé consultar les pàgines web de les conselleries d'Educació de les comunitats autònomes.

La de Catalunya és <http://www.xtec.cat/web/guest/home>

García González, P. (2009). *Cómo programar y enseñar Formación y Orientación Laboral*. CD. Procompal Publicaciones.

Homs, O. (2009). *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Fundación La Caixa (“Colección Estudios Sociales”, núm. 25).

Martínez, M.-J. (2002). *Historia de la formación profesional en España. De la Ley de 1955 a los programas nacionales de formación profesional*. València: Universitat de València.

Osuna Corredera, G. (coord.) (2013). *Formación y orientación laboral. Propuesta didáctica*. Sevilla: Editorial Algaída.

Pérez Días, V.; Rodríguez, J. C. (2002). *La educación profesional en España*. Madrid: Santillana.

2. Mercat de treball i polítiques d'ocupació

Durant l'últim quart del segle XX, els canvis en el món del treball en les societats capitalistes occidentals han estat molt intensos i profunds. El desenvolupament del capitalisme cap a un capitalisme avançat i la globalització, especialment en les comunicacions, mercats i intercanvis financers, ha produït una sèrie de canvis en gairebé tots els sectors econòmics i en les formes d'organització del treball.

Els canvis econòmics i socials, juntament amb l'avanç progressiu de la societat del coneixement, generen beneficis, però també riscos i incerteses que provoquen desigualtats i exclusió social. Paral·lelament a l'avanç en la societat del coneixement, es registren altres tendències com canvis demogràfics, canvis en les estructures familiars, fluxos migratoris, l'impacte de les tecnologies de la informació, etc. que també influeixen en les característiques que adquireixen els mercats laborals.

La recent crisi financera i econòmica, que va esclatar l'any 2008 i que està afectant sobre manera països del sud d'Europa, ha enfosquit el panorama laboral. S'han elevat les taxes de desocupació i han sortit a la llum moltes relacions laborals precàries que en temps de bonança econòmica van passar desapercebudes.

Tenir nocions sobre com funciona el mercat laboral en el qual treballaran els estudiants i les previsions de la seva evolució –encara que aquestes últimes són més difícils de conèixer– seran en conjunt elements útils en les seves properes experiències laborals.

2.1. Composició del mercat laboral

Els continguts que componen aquest bloc seran introductoris i amb una finalitat contextualitzadora de la resta de continguts de formació i orientació laboral.

Pautes per a abordar aquests temes:

- És important partir del fet que el mercat laboral és dinàmic i, encara que té aspectes que resten més o menys estables en el temps –els aspectes estructurals–, en té d'altres que són variables i que depenen de circumstàncies internes i externes al seu propi funcionament, són els coneguts com a aspectes conjunturals del mercat laboral.
- Per a reconèixer les característiques del mercat laboral és convenient conèixer l'estructura socioeconòmica de la zona on es desenvolupa i així identi-

ficar els sectors productius que demanen més ocupació. Una vegada conegut el panorama d'ocupació més proper, és recomanable comparar-lo amb altres contextos laborals, com el dels diferents països europeus.

- Convé incidir en el fet que el funcionament del mercat laboral no solament depèn de qüestions econòmiques, sinó que en el seu desenvolupament influeixen altres factors socials i culturals, com la institució familiar, amb la divisió del treball segons el gènere, i també de les regulacions que es fan des de l'àmbit públic, les polítiques.
- És clau interpretar les diferents realitats laborals de les persones treballadores en un mateix mercat laboral, per la qual cosa convé no generalitzar i especificar com és l'oferta i la demanda d'ocupació per sexe, grups d'edat, nacionalitat i nivell d'estudis assolit, entre altres variables.
- Es tractarà de despertar interès per conèixer com funciona el món laboral i per com es busquen solucions col·lectives a les diferents problemàtiques laborals. Per exemple, serà clau generar actituds de rebuig davant la precarietat laboral i davant pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe.

Continguts bàsics

1) Evolució del mercat laboral

a) Noves professions i llocs de treball emergents

b) Ocupacions més demanades

2) Indicadors d'ocupació

a) Activitat

b) Ocupació

- Contractació indefinida
- Contractació temporal

c) Desocupació

d) Inactivitat

e) Distribució de l'ocupació a Espanya

- El mercat de treball per comunitats autònomes

3) El mercat de treball sota una perspectiva de gènere

a) La divisió sexual del treball: treball productiu i treball reproductiu

b) Segregació laboral

- Segregació horitzontal
- Segregació vertical (sostre de vidre)

4) Col·lectius amb especials dificultats d'accés a l'ocupació: joves, dones, immigrants, persones més grans de quaranta-cinc anys i aturats de llarga durada

5) Transformacions del mercat de treball: segmentació, flexibilitat i precarietat

6) Institucions i organismes que regulen i controlen el mercat de treball

7) Agents que intervenen en els mercats de treball

2.2. Polítiques d'ocupació: principis, tipus, abast i limitacions

El mercat laboral evoluciona paral·lelament als cicles econòmics i pateix moments de crisi i d'auge. En tots dos casos, la legislació laboral sol fer adaptacions tendents a fomentar l'ocupació, la qual cosa no sempre aconsegueix. Però com que les polítiques d'ocupació són cada vegada més importants, cada vegada es destinen més recursos econòmics a la seva implementació.

Pautes per a abordar aquests temes

- Els aspectes institucionals del mercat laboral, és a dir, les regulacions que es fan des de l'àmbit públic a partir del que es coneix com *les polítiques d'ocupació*, són clau per a comprendre les característiques que adquireix l'ocupació i la seva evolució en els últims anys.
- Seguint directrius de la Unió Europea s'han transformat les polítiques d'ocupació en les últimes dècades, segons les recomanacions d'organitzacions internacionals –com l'OCDE– que incideixen en més flexibilització de les relacions laborals.
- Canvis que en conjunt afecten polítiques d'ocupació actives i passives, i que poden estudiar-se des d'una perspectiva legislativa, politològica, econòmica i sociològica, ja que aquestes transformacions es poden vincular a canvis normatius, polítics, econòmics i socials, en relació amb la crisi econòmica, la ideologia política i el context social, donant cabuda a aportacions que analitzin aquests canvis des d'una perspectiva multidisciplinària.
- En matèria de polítiques d'ocupació, és convenient reflexionar sobre els obstacles amb què ensopuguen per aconseguir millorar les relacions i les condicions laborals. En aquest sentit, és recomanable debatre a l'aula les ideologies que generen aquestes polítiques i sobre propostes com la de l'OIT sobre el “treball decent”.

Continguts bàsics

- 1) La política d'ocupació nacional
- 2) Les reformes del mercat laboral
 - Recorregut històric
- 3) Polítiques sociolaborals
 - Polítiques actives d'ocupació
 - Polítiques passives
- 4) Col·lectius socials principals als quals s'adrecen
- 5) La política europea d'ocupació
 - L'estratègia europea d'ocupació

2.3. Materials i recursos de suport

1) Enllaços d'interès

L'Enquesta de població activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE)

Observatori Europeu d'Ocupació

OIT Espanya

Quaderns de Mercat de Treball (SEPE)

El portal europeu de la mobilitat professional Eures

Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya

Consejo Económico y Social España

Barcelona Activa

Observatori d'Empresa i Ocupació

Randstad

Fundación Manpower

Fundación Adecco

2) Pel·lícula

En un mundo libre (2007), de Ken Loach.

Història ambientada en la realitat econòmica pròpia dels últims anys, on governa la flexibilitat laboral dels més desprotegits, la globalització econòmica, les relacions laborals precàries i els salaris baixos. L'Angie, jove mare soltera, i la seva companya de pis, Rose, decideixen emprendre un negoci amb l'objectiu de fer-se un lloc en el mercat laboral. Decideixen obrir una agència de treball temporal per a treballadors immigrants, una empresa que actua en un món inestable en el qual el treball s'ha convertit en una mercaderia barata i s'ignoren les lleis que el protegeixen.

La qüestió interessant que mostra aquesta pel·lícula és que la precarietat laboral es produeix a nivells insospitats: no solament es troba en l'economia submergida a la qual es veuen abocats certs grups de treballadors immigrants, sinó que també n'hi ha per a les persones joves als països occidentals i n'hi ha en el món de l'emprenedoria.



2.4. Bibliografia

Alonso, L. E. (2001). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

Alonso, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.

Carrasco, C. i altres (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Crespo, E.; Prieto, C.; Serrano, A. (coord.) (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía*. Madrid: Ed. Complutense / Centro de Investigaciones Sociológicas.

Diversos autors (2010). *El empleo y la dimensión social en la Estrategia UE-2020 / The Employment and Social Dimension in the EU-2020 Strategy*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Gautié, J. (2004). "Repensar la articulación entre el mercado de trabajo y la protección social en el postfordismo". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 22, núm. 1).

Moreno, L.; Serrano, A. (2007). "Europeización del bienestar y activación". *Política y Sociedad* (vol. 44, núm. 2, pàg. 31-44). <http://revistas.ucm.es/cps/11308001/articulos/POSO0707230031A.PDF>

Santamaría, E.; Gómez, D. (2012). "Precarización y mercado laboral". A: A. M. Gálvez (ed.). *Capitalismo y trabajo. Problemáticas sociales del mundo contemporáneo* (pàg. 141-182). Barcelona: Editorial UOC.

Sanromà, E. (2012). El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral. *Revista de Estudios Empresariales* (segona època, núm. 2, pàg. 29-57). <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/download/806/752>

Sempere, A. V.; Cano, Y.; Charro, P.; San Martín, C. (2005). *Políticas sociolaborales*. Madrid: Tecnos.

Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Standing, G. (2011). *The precariat*. Londres: Bloomsbury Publishing.

Zubero, I. (2010). "Políticas de empleo y cohesión social". *Ekonomiaz* (25 aniversari: pàg. 250-285).

3. Dret del treball i seguretat social

La finalitat d'aquest apartat és introduir breument el món del dret en general i del dret del treball en particular i apropar-se al funcionament del sistema de la Seguretat Social espanyola. Com que es tracta d'introduir conceptes no és necessari aprofundir en excés en aquestes matèries, ja que es tracta de continguts que tenen un caràcter bàsic i instrumental, on l'important és familiaritzar-se amb la lectura de legislacions i normatives, però des d'un nivell de persones usuàries i no d'estudioses d'aquestes matèries.

3.1. El dret del treball i la legislació laboral

La normativa legal que regula les relacions laborals conforma el que es coneix com el dret del treball.

Pautes per a abordar aquests temes

- El dret del treball, com qualsevol altre dret, no ve donat, sinó que és una construcció sociohistòrica i és fruit d'una evolució col·lectiva cap a la protecció de certs aspectes de les nostres vides. Per això, els seus principis i els seus àmbits d'aplicació han anat canviant al llarg del temps.
- El dret del treball regula amb caràcter general la relació entre treballadors i empresaris amb uns principis propis. Es tracta d'un dret protector de les persones treballadores, però també s'estén al reconeixement i a la regulació de drets col·lectius.
- És recomanable comparar el desenvolupament del dret del treball a diferents països del món, per exemple, a partir de la regulació del treball infantil o dels fluxos migratoris de persones treballadores entre països, de manera que es reflexioni sobre els drets i els deures laborals en el context nacional i en l'internacional, es reconeguin els diferents significats que adquireix i es comparin els diferents nivells de protecció que aconseguix.
- Al mateix temps que s'instrueix en els fonaments bàsics de la legislació laboral vigent, és necessari plantejar la reflexió de fins on arriba l'acció protectora i de reconeixement del dret del treball, i en quins sentits resulta insuficient. Això és, hi ha situacions i subjectes que queden al marge de la regulació del dret del treball i això té conseqüències en el significat que adquireix l'activitat que duen a terme i en el nivell de protecció a què accedeixen.

Continguts bàsics

1) El dret del treball

- Relacions laborals ordinàries: concepte i característiques
- Relacions laborals especials
- Relacions laborals excloses

2) Fonts del dret del treball

3) L'aplicació i interpretació de les normes laborals

4) La jerarquia normativa i els principis d'ordenació jeràrquica en l'àmbit laboral

5) La Constitució espanyola de 1978 i el dret laboral

6) La relació jurídicolaboral en el marc supranacional

- El dret comunitari europeu: les fonts, dret originari i dret derivat, els reglaments, les directives i les decisions
- Les funcions dels estats membres en l'aplicació del dret comunitari
- Altres normes supranacionals en matèria laboral
- L'Organització Internacional del Treball (OIT)

3.2. El sistema de la Seguretat Social

La intervenció de l'Estat en la protecció de les persones treballadores no es limita a regular les relacions laborals, és a dir, a protegir-les durant l'execució del treball, sinó que s'estén a períodes en els quals es veu allunyat del lloc de treball per determinades circumstàncies (malaltia, maternitat, paternitat) o a moments en què perd la feina (desocupació, invalidesa, jubilació). Aquesta evolució cap a un sistema de protecció social més ampli i que a més tracti de cobrir qualsevol persona, i no solament les persones treballadores per compte d'altri, dóna lloc al que avui coneixem com el sistema de la Seguretat Social.

Pautes per a abordar aquests temes

- Com en el cas del dret laboral, el sistema de la Seguretat Social ha anat evolucionant i ampliant l'àmbit d'aplicació, tractant de donar cobertura no solament a les persones treballadores pels riscos derivats del treball, sinó també a la resta de la població. És per això que són un dels fonaments dels estats de benestar.
- El sistema públic de la Seguretat Social és clau a l'hora de comprendre com funciona la protecció de les persones treballadores, a qui protegeix, fins on arriba aquesta protecció i qui en queda exclòs.
- A partir de casos reals es poden analitzar les situacions que protegeixen les persones treballadores, els períodes de cotització exigits prèviament i les quanties en funció de les cotitzacions. La desocupació i la incapacitat temporal haurien de tractar-se amb detall, ja que *a priori* són les dues situ-

acions més probables o properes en el temps en què es poden trobar els estudiants.

- Els grans principis que sustenten i orienten l'evolució del sistema espanyol de la Seguretat Social poden ser objecte de reflexió a l'aula. Aquests principis són:
 - Contributivitat: proporcionalitat entre el que es percep i el que s'aporta.
 - Universalitat: extensió màxima de l'acció protectora.
 - Solidaritat intergeneracional: mentre treballem contribuïm a finançar les pensions actuals.
 - Equitat i igualtat de drets, amb independència del moment i lloc de residència de l'assegurat.
 - Suficiència: garantia i perfeccionament dels nivells de benestar mitjançant prestacions adequades.
 - Unitat de caixa: l'Estat és l'únic titular de tots els recursos, obligacions i prestacions de la Seguretat Social.

Continguts bàsics

1) La Seguretat Social a Espanya

- Normativa vigent i àmbit d'aplicació

2) Estructura del sistema de la Seguretat Social

- Règims
- Entitats gestores

3) Obligacions d'empresaris i treballadors en matèria de Seguretat Social

- Cotització: afiliació, altes i baixes

4) Acció protectora: prestacions més conegudes

- Assistència sanitària
- Incapacitat temporal
- Prestacions per risc durant l'embaràs, la lactància natural i la cura d'un menor malalt
- Prestacions per maternitat
- Prestacions per paternitat
- Lesions permanents no invalidants
- Incapacitat permanent
- Jubilació
- Prestacions per mort i supervivència

5) Protecció per desocupació

- Prestació per desocupació
- Subsidi per desocupació

6) El règim especial de treballadors autònoms

3.3. Materials i recursos de suport

1) El **blog específic de l'editorial LEXNova** proporciona informació molt detallada i circumstanciada de la legislació laboral: <http://laboral.blogs.lexnova.es/>

2) En la **pàgina web de l'Institut de la Seguretat Social (INSS)** es poden trobar materials i guies pedagògiques per al professorat: temari i guies pedagògiques per a professors de l'aula de Seguretat Social. <http://www.santillanafp.com/fol/legislacion-fol/>

3) Normativa per a consultar

- La Constitució espanyola de 1978
- Estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març), amb les modificacions posteriors
- Llei orgànica de llibertat sindical (Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost)
- Reial decret llei sobre relacions de treball (Reial decret llei 17/1977, de 4 de març)
- Llei reguladora de la jurisdicció social (Llei 36/2011, de 10 d'octubre)
- Llei general de la Seguretat Social (Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny)

4) Enllaços d'interès

La Moncloa, on es poden consultar els programes nacionals de reformes: www.lamoncloa.gob.es

Sentències jurídiques: www.sentencias.juridicas.com

El Consell General del Poder Judicial ofereix en la seva pàgina web la possibilitat de consultar la jurisprudència mitjançant el fons documental CENDOJ: www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp

Dret laboral: www.laboral-social.com

Associació Nacional d'Advocats Laboralistes: www.asnala.com

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

“Guía Laboral”. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Departament d'Empresa i Coneixement

Unió Europea: http://europa.eu/index_es.htm

El *Butlletí Oficial de l'Estat* (BOE): www.boe.es

Codis sobre legislació social descarregables

Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). En aquesta pàgina es poden descarregar programes d'Internet que permeten calcular la jubilació i la desocupació: www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

5) Pel·lícula

Los lunes al sol (2002), dirigida per Fernando León de Aranoa.

Aquesta pel·lícula narra els efectes personals i socials de la reconversió industrial que van patir moltes ciutats del nord de l'Estat espanyol a la fi del segle XX. El declivi de la indústria pesant va deixar molts treballadors a l'atur i sense possibilitats reals de tornar a trobar una feina. La pel·lícula relata els efectes devastadors de l'atur i descriu les conseqüències personals, familiars i socials de la pèrdua del lloc de treball. La cerca d'alternatives serà el fil conductor de les biografies de cada personatge, i elements com els rols de gènere que es donen en el si familiar i les relacions socials tindran un paper significatiu en les diferents maneres de gestionar la precarietat en què viuen.



3.4. Bibliografia

Alonso Olea, M.; Alonso García, R. M. (2010). *Derecho procesal del trabajo*. Madrid: Civitas.

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Blasco Lahoz, J. F.; Gandía, J. L. (2011). *Curso de seguridad social*. València: Tirant lo Blanch.

Montoya Melgar, A. (2011). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

Supiot, A. (1999). “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa”. *Revista Internacional del Trabajo* (vol. 118, núm. 1, pàg. 35-50).

Supiot, A. (2011). *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado laboral*. Barcelona: Península.

Villa Gil, L. E. de la i altres (2004). *Derecho de la Seguridad Social*. València: Tirant lo Blanch.

4. Relacions laborals

Les relacions laborals són les que s'estableixen entre les persones treballadores i les empreses. En les societats modernes, les relacions laborals es regulen mitjançant contractes de treball. Com a conseqüència de les necessitats d'adaptació i flexibilitat de les empreses dins del mercat actual, les relacions laborals entre les empreses i les persones treballadores canvien contínuament. En el món laboral es donen certs abusos en matèria de relacions laborals, per això, és fonamental que les persones treballadores coneguin els drets i obligacions que tenen perquè els puguin exercir correctament.

En línies generals, les relacions laborals actuals a Catalunya i a l'Estat es caracteritzen pel següent: a) una presència elevada de modalitats de contractació temporal, b) una flexibilitat adaptada a les necessitats de l'empresa més que a les necessitats de les persones treballadores, i c) donen lloc a la generació d'itineraris i trajectòries laborals en què s'encadenen diferents feines, com també períodes d'ocupació i atur durant la vida laboral de les persones treballadores.

Els continguts que es tractaran en aquest bloc han d'aconseguir la màxima aproximació possible al sector professional en el qual s'imparteixen, de manera que l'estudiant no solament els assimilarà millor, sinó que també li seran útils per a la futura inserció laboral. Per això, la utilització de casos reals serà decisiva –contractes laborals, nòmines, quitances i convenis col·lectius–, a partir dels quals es podrà analitzar la jornada, vacances, permisos, descansos, hores extraordinàries i treball per torns o nocturn, etc.

4.1. El contracte de treball: tipus, modificació, suspensió i extinció

Aquesta unitat tracta de familiaritzar l'alumnat amb els contractes de treball vigents en la normativa laboral.

Pautes per a abordar aquests temes

- En el web oficial del Servei Públic d'Ocupació Estatal es recullen quadres comparatius de les diferents modalitats contractuals i els models oficials de cada contracte, amb la possibilitat d'emplenar-los. Per a saber quins són els tipus de contractació laboral més emprats en cada sector productiu, es pot acudir als documents publicats a Internet per l'Observatori de les Ocupacions del Servei Públic d'Ocupació Estatal o fins i tot a l'Observatori Europeu d'Ocupació.

- Es pot aprofitar el debat públic que s'ha generat sobre la segmentació del mercat laboral sobre la base de la contractació, que separa, fonamentalment quant a drets, treballadors temporals i treballadors indefinits. Es podrien discutir els avantatges i desavantatges de les alternatives que actualment es barregen en l'opinió pública: per exemple, el foment de quasioocupacions i minifeines (*minijobs*), la modalitat de contracte únic.
- Convé incidir en les modalitats de contractació més properes a la situació a curt termini de l'alumnat, com són els contractes de formació, de pràctiques i els contractes temporals, entre altres.
- Així mateix, és recomanable reflexionar sobre quins tipus de contractes són més habituals per a certs col·lectius. Per exemple, es pot debatre a l'aula les conseqüències del fet que majoritàriament siguin les persones joves les que tenen contractes temporals.
- D'aquesta manera, el dia que formalitzi un contracte de treball s'hi podrà entendre millor, perquè sabrà identificar el tipus de contracte que signa, els elements que el componen i els pactes que se solen incloure en els contractes. I el dia que modifiquin el seu contracte, s'acabi o l'acomiadin, sabrà reconèixer les condicions legals en les quals això s'ha de produir. En definitiva, l'objectiu és que l'alumnat sigui capaç de reconèixer els drets i obligacions que deriven de les relacions laborals.

Continguts bàsics

1) El contracte de treball

- Definició de contracte
- Parts signatàries

2) Forma i validesa del contracte

3) Els elements essencials del contracte

4) Modalitats de contracte de treball

- Models de contractes indefinits
- Models de contractes temporals i altres contractes

5) La relació contractual amb una empresa de treball temporal (ETT)

6) Pactes contractuals

- Període de prova
- Pacte de permanència
- Pacte de plena dedicació

7) Modificació, suspensió i extinció del contracte

8) Modificacions de les condicions de treball

- La mobilitat funcional
- La mobilitat geogràfica
- Les modificacions substancials de les condicions de treball

9) La suspensió del contracte de treball

10) L'extinció del contracte de treball**11) Els acomiadaments**

- Acomiadament procedent
- Acomiadament improcedent
- Acomiadament nul
- Actuacions en cas d'acomiadament
 - Acte de conciliació
 - Demanda davant el jutjat social

4.2. Condicions de treball: jornada, descansos i salari

Comprèn els temes relacionats amb la jornada laboral i els descansos, i amb els aspectes salarials.

Pautes per a abordar aquests temes

- Les condicions en què es treballa són aspectes molt concrets sobre els quals l'alumnat pot tenir experiències pròpies o en l'entorn més proper. Es pot aprofitar aquesta proximitat per a discutir-ne la idoneïtat, si compleixen la legalitat vigent o no, si les condicions són precàries o no, si són viables altres condicions laborals, etc.
- A més de conèixer la normativa actual sobre condicions laborals, convé obrir el debat a alternatives a l'organització actual del treball. Per exemple, comparant les diferents jornades laborals als països europeus i debatent les implicacions d'una ampliació o d'una reducció de la jornada laboral.
- Seria interessant mostrar a l'aula quines són les característiques de l'ocupació a temps parcial en el nostre context i per què les dones estan sobrerrepresentades en aquest tipus d'ocupació. Així mateix, és convenient plantejar alguns interrogants sobre la finalitat de les jornades a temps parcial, si serveixen per a la desitjada conciliació entre vida laboral i familiar o si representen un obstacle en el desenvolupament de les trajectòries laborals de les dones.
- Convé reflexionar sobre els processos de flexibilitat que afecten l'organització del treball i analitzar-ne els pros i els contres, tractant de comprendre que la manera en què organitzem el treball té conseqüències sobre la resta d'esferes de la nostra vida personal, familiar i social, i sobre la manera com usem el temps, entre altres.
- Pel que fa al salari, es pot proposar la confecció d'una nòmina molt simple, amb l'objectiu de comprendre els aspectes que la componen.

- Aspectes com les diferències salarials entre homes i dones, i les polítiques de conciliació de vida laboral i vida familiar haurien de ser objecte de reflexió a l'aula.

Continguts bàsics

1) Jornada de treball

- Durada màxima de la jornada i jornada diària
- Reduccions de la jornada
- Hores extraordinàries
- Organització especial del treball (per torns, nocturn)

2) Descansos i festius

- Descans setmanal, entre jornades i en jornada continuada
- Festes laborals
- Calendari laboral

3) Vacances i permisos

- Vacances
- Permisos retribuïts

4) Salari

- Salari base
- Complements salarials
- Prestacions extrasalarials
- Desigualtats salarials

5) Garanties del salari

- Salari mínim interprofessional (SMI)
- Fons de Garantia Salarial (FOGASA)

6) Bases de cotització a la Seguretat Social i de retenció de l'IRPF

7) Mesures per a la conciliació de la vida laboral i familiar

8) Beneficis per als treballadors en les noves organitzacions

- Tipus de descentralització: interna i externa
- Modalitats de flexibilitat laboral
- Avantatges i desavantatges de la flexibilitat laboral

4.3. Representació i negociació col·lectiva: convenis col·lectius

Comprèn els temes que componen la matèria de representació i participació de treballadors i treballadores en l'empresa.

Pautes per a abordar aquests temes

- Els drets de les persones treballadores en matèria de representació i participació en l'empresa són el resultat de llargs anys de reivindicacions col·lectives sobre aquests aspectes. Convindria comparar les condicions laborals dels treballadors i treballadores en els països on no es procuren aquests drets.

- Els debats entorn de la imatge social que es té dels sindicats i de les associacions empresarials en l'actualitat resultaran de gran ajuda per a treballar aquests continguts.
- És fonamental que els alumnes investiguin sobre els diversos convenis col·lectius del seu sector professional, els comparin i n'analitzin l'abast i les limitacions.
- Convé reflexionar sobre possibles conflictes col·lectius i sobre els procediments de solució, des de la mediació, l'arbitratge i la conciliació fins a la vaga i el tancament patronal.

Continguts bàsics

- 1) Participació dels treballadors en l'empresa
- 2) Representació col·lectiva dels treballadors
 - Els òrgans de representació
 - Delegats de personal
 - Comitès d'empresa
 - Sindicats
- 3) Negociació col·lectiva
- 4) Convenis col·lectius
 - Tipus de convenis col·lectius
 - Negociació del conveni col·lectiu
 - Contingut del conveni col·lectiu
 - Vigència del conveni col·lectiu
- 5) Conflictes individuals de treball
- 6) Conflictes col·lectius de treball
 - Vaga: requisits, desenvolupament i efectes
 - Tancament patronal

4.4. Materials i recursos de suport

- 1) L'Agència Tributària (www.agenciatributaria.es) té un programa d'ajuda per a calcular retencions de l'IRPE.
- 2) Per a conèixer les **modalitats contractuals** vigents:
 - Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social: www.empleo.gob.es
 - Servei Públic d'Ocupació Estatal: www.sepe.es
- 3) Enllaços als **sindicats** més importants:
 - CCOO: www.ccoo.es
 - CNT: www.cnt.es
 - UGT: www.ugt.es

- CGT: www.cgt.es
- USO: www.uso.es

4) Pel·lícules



Pan y rosas (2000), de Ken Loach.

Aquesta pel·lícula descriu l'exploració de les persones encarregades de la neteja en un edifici de Los Angeles, als Estats Units, la majoria dones immigrants, i la seva lluita per millorar les condicions laborals i fer ús del dret a sindicar-se. La pel·lícula examina de manera crítica les desigualtats als Estats Units i es posa de manifest la falta de seguretat i els riscos per a la salut de certs treballs.



Perdiendo el norte (2015), de Nacho G. Velilla.

Hugo i Braulio, dos joves amb formació universitària, farts d'una Espanya incapaç de donar-los treball i un futur, decideixen emigrar a Alemanya seguint els cants de sirena d'un programa de televisió tipus "Espanyols pel món". Però aviat descobriran que sobrar en un lloc no vol dir ser necessari en un altre i que perseguir el somni alemany pot tenir molt de malson.

5) Documental

El efecto Iguazú (2003), de Pere Joan Ventura.

En el context nacional, aquest documental relata les mobilitzacions dels mil vuit-cents empleats de l'empresa de telecomunicacions Sintel, que de sobte es van trobar al carrer. La venda fraudulenta de l'empresa, la falta d'interlocutors i la resposta nul·la del Govern els van llançar a una acció sense precedents al madrileny passeig de la Castellana, amb una acampada que va durar cent vuitanta-set dies.

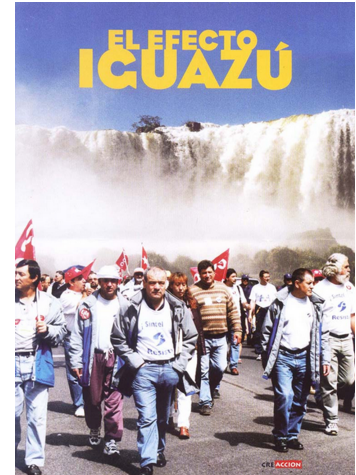
4.5. Bibliografia

Blanch, J.; Espuny, M.; Gala, C.; Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Editorial UOC.

Köhler, H. D.; Martín, A. (2009). *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.

Ojeda Aviles, A. (2012). *Compendio de derecho sindical*. Editorial Tecnos.

Sala Franco, T.; Albiol Montesinos, I. (2013). *Derecho sindical*. Editorial Tirant lo Blanch.



5. Orientació professional i inserció laboral

5.1. Orientació professional

La decisió sobre quina activitat professional es vol exercir és un pas molt important que s'ha de reflexionar i ha de ser equilibrada entre els interessos personals i la situació o context laboral en què es produeix. Per això, en qualsevol tasca orientativa és necessari fer una anàlisi prèvia sobre el projecte professional que es busca elaborar i també un estudi del sector professional en el qual s'enquadri l'activitat laboral o empresarial triada.

Pautes per a abordar aquests temes

- És recomanable que durant el procés d'orientació professional s'identifiquin prèviament les oportunitats principals d'ocupació i els itineraris formatius i professionals relacionats amb el perfil professional del títol que cursen.
- L'evolució de les polítiques d'ocupació ha fet que augmentin els serveis d'intermediació laboral, en què s'ofereix orientació i assessorament professional. Resultarà útil conèixer aquests serveis per a recórrer-hi quan sigui necessari, possiblement més d'una vegada al llarg de la nostra vida laboral.
- Però cal tenir en compte que en el context actual de canvis ràpids, amb més oportunitats d'aprenentatge i més mobilitat de l'ocupació, un obstacle important amb què ensopeguen els serveis d'intermediació laboral és la falta d'informació i de previsió sobre l'evolució d'un mercat de treball canviant, la qual cosa menyscaba la tasca d'orientació que poden dur a terme.

Continguts bàsics

1) Orientació professional

- Elaboració d'un projecte professional individual

2) Serveis d'informació i orientació sociolaboral

- Objectiu de l'ocupabilitat
- Conèixer les demandes de les empreses

3) Formació permanent per a l'especialització i el reciclatge

4) Nou apartat relacionat amb l'aprenentatge al llarg de la vida:

- Certificats de professionalitat:
 - SEPE
- Acreditació de competències adquirides per experiència professional
- Formació per a l'ocupació (ocupacional)

5) Opcions d'ocupació

- Treballar per compte d'altri
- Treballar per compte propi
- Treballar per a l'Administració pública

5.2. Cerca de feina: tècniques i instruments

La cerca de feina és un procés en què és important definir què s'ha de fer i com s'ha de fer. Se sol dir que cercar feina és una feina en si mateixa.

Pautes per a abordar aquests temes

- En el context laboral actual, la cerca de feina no s'ha de limitar a un moment inicial dels projectes professionals, sinó que ha de ser una tasca que es dugui a terme al llarg de la vida laboral, perquè ens veiem obligats a canviar de feina o bé perquè voluntàriament volem canviar de feina.
- L'evolució de les noves tecnologies ha ampliat els canals i les formes de cerca. Per això, s'han de tenir en compte des dels més clàssics, com la xarxa de contactes personals i la premsa, fins a les vies més noves que ofereix Internet: xarxes, portals, videocurrículums, etc.
- Les xarxes socials que es formen a Internet s'estan fent lloc també en l'àmbit professional. I és que els contactes professionals funcionen pràcticament igual tant dins com fora del web. Amb Internet es potencien i s'aconsegueixen unes dimensions més àmplies, ja que permet crear relacions per mitjà de contactes mutus a escala mundial. Un exemple d'això és LinkedIn, que funciona com una xarxa social líder en contactes professionals i té més de cent milions d'usuaris arreu del món.
- Si bé les noves tecnologies seran clau a l'hora de cercar feina i de dissenyar els nostres currículums, cal tenir en compte que la tecnologia només és

una eina. Per això, és recomanable cuidar la informació que hi ha sobre nosaltres a Internet i preocupar-se més per la qualitat que per la quantitat (d'ofertes a les quals aspirar, de currículums a enviar, de fòrums d'ocupació a seguir, de xarxes professionals en les quals participar, etc.).

- Aquest tema es pot abordar des del vessant més pràctic (hi ha manuals per a això) i es pot demanar l'elaboració d'un currículum i d'una carta de presentació. També pot ser convenient dur a terme simulacres d'entrevistes de treball o de selecció grupal.

Continguts bàsics

1) Cerca d'ocupació

- Fonts d'informació (contactes personals, premsa, ràdio, televisió, Internet, xarxes socials i treball en xarxa o *networking*)
- Guies professionals i altres publicacions
- Serveis públics d'ocupació
- Empreses de treball temporal (ETT)
- Agències de col·locació
- Borses de treball
- Selecció d'ofertes de feina
- Tècniques i instruments de cerca d'ocupació

2) Currículum: tipus i estructura

- Treballar a Europa. CV Europass
- Currículum creatiu
- Videocurrículum

3) Carta de presentació

4) Procés de selecció i proves de selecció

- Entrevista de selecció
- Test psicotècnic
- Test de personalitat
- Proves professionals
- Test de cultura general

5) Dinàmiques de grup

5.3. Iniciativa emprenedora i autoocupació

El desenvolupament de la cultura emprenedora continua essent un dels dèficits del nostre mercat laboral.

Pautes per a abordar aquests temes

- Fa temps que les polítiques d'ocupació nacionals i internacionals intenten impulsar les iniciatives emprenedores entre la ciutadania. Cada vegada són més abundants els plans i programes de foment de l'autoocupació, tot i que els recursos econòmics per a desenvolupar-los encara són escassos.
- El panorama actual de l'emprenedoria i de l'autoocupació sol anar acompanyat d'una imatge idíl·lica del que representa treballar per compte propi

(elaborant un projecte professional i personal, sense caps, marcant el propi ritme i horari de treball, etc.), imatge que es contraresta amb els esforços i sacrificis que són necessaris per a mantenir i fer progressar una petita empresa en el mercat laboral actual.

- Convindria treballar en un supòsit pràctic, com en el projecte de crear una petita empresa, muntar un petit taller, negoci, etc. en el qual s'analitzin i justifiquin tots els factors estudiats i determinants per a aquest projecte. Per a fer aquesta activitat, es podrien formar grups a l'aula i així projectar en la proposta d'empresa formes com les cooperatives.

Continguts bàsics

1) Iniciativa emprenedora i autoocupació

2) Tràmits per a la constitució i posada en marxa de l'empresa

- Finestreta única empresarial
- Pla de viabilitat empresarial

3) Vies de finançament

- Capitalització de la prestació
- Ajudes financeres ICO
- Ajudes de les comunitats autònomes
- Micromecenatge
- Concursos i premis

4) Formes jurídiques d'empreses

5) Franquícia

5.4. Materials i recursos de suport

1) Serveis públics d'ocupació

Portal del empleo

Feina activa

2) Alguns portals d'ocupació

www.infojobs.net

www.infoempleo.es

www.laboris.net

www.monster.es

www.trabajar.com

www.tea-cegos-seleccion.es

indeed

Manpower

Adecco

Randstad

www.primerempleo.com

3) Orientació i formació

<http://edulcoro.blogspot.com.es/>

<http://yoriento.com/>

Barcelona Activa. Treball

Departament d'Ensenyament

Servei d'Ocupació de Catalunya

- Acreditació de competències adquirides per experiència professional:
 - Sedelectrónica
 - SOC
 - Departament d'Ensenyament

- Formació per a l'ocupació (ocupacional):
 - SEPE
 - SOC
 - Fundación Paco Puerto (CCOO)
 - IDFO (UGT)
 - Foment Formació
 - PIMEC

4) Materials sobre autoocupació

Barcelona Activa

www.emprendedores.es

www.emprenderesposible.org

5) **Plataformes de micromecenatge** com Verkami o Lánzanos, a través de les quals es pot presentar un projecte empresarial i demanar finançament.

6) Estratègia d'emprenedoria i ocupació jove 2013/2016

El Reial decret llei 4/2013, de 22 de febrer, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació.

7) Material de suport

El **programa de TVE *Aquí hay trabajo*** resumeix l'actualitat del món laboral, amb informació sobre en quina situació es troba, sobre beques i sobre cursos de formació. A més, el programa mostra ofertes de treball a les quals poden accedir els televidents.

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/>

La sèrie de divulgació *Fábrica de ideas* és una finestra oberta als emprenedors espanyols, inventors i creadors de negocis pioners o originals. Les iniciatives pioneres se sotmeten al dictamen d'un comitè d'experts. Els programes estan estructurats en quatre seccions: "Invierte", "Innova", "Imita" i "Inventa". "Invierte" està dedicada als nous negocis o iniciatives empresarials, que seran sotmesos a examen; "Imita", als empresaris ja consagrats; "Inventa", al descobriment de nous inventors, i "Innova", a donar a conèixer les empreses pioneres o més capdavanteres.



<http://www.rtve.es/alacarta/videos/fabrica-de-ideas/>

La lanzadera és un programa de Radio Exterior presentat per Armando López que dona a conèixer les experiències de persones emprenedores. Es pot fer un bon ús didàctic de la seva pàgina web perquè hi ha els enregistraments, d'entre 25 i 30 minuts, amb els relats de les experiències d'emprenedoria, i altres parts dedicades a la creativitat, el *coaching*, la internacionalització, etc.

<http://www.rtve.es/alacarta/audios/la-lanzadera/>

8) Bibliografia recomanable

Rutledge, P.-A. (2011). *LinkedIn*. Madrid: Anaya Multimedia.

Aquest llibre mostra com treure el màxim partit a LinkedIn. Es tracta d'una xarxa social que ens pot ajudar a trobar feina o a promocionar un negoci.

En el capítol 9 es tracta el tema concret de com es pot buscar feina en aquesta xarxa: com es pot cridar l'atenció dels responsables de selecció de personal, buscar ofertes de feina, visualitzar ofertes de feina, dur a terme una cerca avançada, sol·licitar una feina, trobar responsables de contractació, etc.



9) Pel·lícula

El método (2005), de Marcelo Piñeyro.

En la pel·lícula s'escenifica una selecció de personal, que consisteix a reunir un grup de candidats en un lloc de treball per a sotmetre'ls a diferents proves amb la finalitat d'observar com interactuen. A partir d'aquesta observació, es valora la capacitat comunicativa, de treball en equip, de lideratge, de presa de decisions en grup, de tolerància al fracàs, etc.

5.5. Bibliografia

Orteu, X. (2007). *La construcción de itinerarios de inserción laboral*. Barcelona: Gedisa.

Rascovan, S. (2005). *Orientación vocacional. Una perspectiva crítica*. Buenos Aires: Paidós.

Rutledge, P.-A. (2011). *LinkedIn*. Madrid: Anaya Multimedia.



6. Organitzacions i noves formes de treball

6.1. Les organitzacions contemporànies

Pautes per a abordar aquests temes

- Es tracta de prendre consciència de les diverses funcions que duen a terme les empreses i la seva influència en la societat, i de familiaritzar l'alumnat amb la temàtica dels aspectes organitzatius de les empreses.
- Així mateix, és important reconèixer com funcionen les empreses i què demanen, que exigeixen treballadors amb uns perfils molt determinats i potencien la creació de formes de treball flexibles i adaptades als canvis productius. Per exemple, s'exigeix capacitat d'iniciativa individual, polivalència i creativitat i també cada vegada més mobilitat, tant interna com externa entre empreses.

Continguts bàsics

- 1) Organitzacions en la societat del coneixement
- 2) Tipus d'estructures organitzatives
 - Subcontractació
 - Externalització de processos: *outsourcing*
 - Organigrama
- 3) Comunicació en l'empresa
- 4) Motivació laboral
- 5) Cultura i clima organitzacional
- 6) Direcció i lideratge
 - Funcions
 - Tipus de direcció
 - Lideratge: estils
- 7) Situacions conflictives a la feina
 - Tipus de conflictes
- 8) Mètodes per a resoldre o eliminar el conflicte
 - Mètodes de resolució de conflictes entre les parts implicades: confrontació i negociació
 - Mètodes de resolució de conflictes en què intervenen persones neutrals: conciliació, mediació, arbitratge i justícia
- 9) Responsabilitat social empresarial o corporativa (RSE o RSC)

6.2. Noves formes d'organització del treball

En les societats del coneixement cada vegada es requereix més el treball en equip i el treball col·laboratiu, i també formes d'ocupació com el teletreball. Aquest tipus de treball és potenciat i facilitat pel desenvolupament de les TIC i pot arribar a resultar enriquidor per a les persones treballadores i per a les organitzacions tant en el procediment, com en els resultats que genera.

Pautes per a abordar aquests temes

- Treballar en equip no sempre és fàcil, sobretot en contextos en què hi ha molta competitivitat, com en el mercat laboral actual. Per això, és convenient aprendre i desenvolupar capacitats de treball en equip i posar en valor aquest tipus de pràctiques.
- Convé atendre als avantatges que proporciona treballar en equip, però també conèixer-ne els inconvenients, per a reconèixer quins són els aspectes que fan que un equip no funcioni i els que fan que funcioni eficaçment.
- El treball a l'aula de dinàmiques de treball en equip ha de ser la base per a practicar les tècniques més utilitzades en aquest tipus de treball.
- Les possibilitats que ofereixen les tecnologies per a generar noves formes de treball (entorns virtuals, cotreball, teletreball, etc.) s'han d'analitzar tant des dels beneficis com des dels perjudicis que poden causar a les persones treballadores i a les empreses.

Continguts bàsics

1) Treball en equip

- Concepte
- Característiques
- Fases del treball en equip

2) Participació en l'equip de treball: els rols grupals

3) Comunicació en els equips de treball

- Escolta activa
- *Feedback*
- Barreres comunicatives
- Assertivitat i tècniques

4) conflicte i negociació en els equips de treball

5) Coordinació dels equips de treball

6) Dinàmiques de treball en equip

- Phillips 6/6
- Pluja d'idees o *brainstorming*
- Estudi de casos
- Tècnica del grup nominal
- Sis barrets per a pensar

- Joc de rol (*role-playing*)
- 7) Avantatges i inconvenients del treball en equip
 - 8) Teletreball
 - Modalitats de teletreball
 - 9) Eines per al teletreball
 - 10) Avantatges i inconvenients del teletreball
 - 11) Cotreball

6.3. Materials i recursos de suport

1) El llibre blanc del teletreball

<http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/llibroblancodelteletreabajo.134.pdf>

Plataforma que connecta espais de cotreball amb usuaris interessats a compartir un espai de treball a Espanya: www.comunidadcoworking.es/

2) Pel·lícula

Up in the air (2009), de Jason Reitman.

Aquesta pel·lícula relata la història d'un especialista en retallades de personal laboral. Viatja per tot el món per la feina i passa més temps en avions i aeroports que a casa seva. Arriba un moment en què, davant la perspectiva de ser destinat a un lloc fix, comença a meditar sobre el que pot arribar a significar tenir una vida més convencional.

Pot ser un material adequat per a tractar l'individualisme i la volatilitat en les relacions laborals actuals, les nocions d'èxit i fracàs professional i les conseqüències personals de noves formes d'ocupació.



6.4. Bibliografia

Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.

Gómez-Pomar Rodríguez, J. (2004). *Teoría y técnicas de negociación*. Barcelona: Ariel.

Gil Rodríguez, F.; Alcover, C. M. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

Lucas Marín, A. (ed.) (2013). *Sociología de las organizaciones: influencia de las tecnologías de la información y la comunicación*. Madrid: Ed. Fragua.

Munduate, L. (2005). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide Ediciones.

Ovejero, A. (2004). *Técnicas de Negociación*. Barcelona: McGraw-Hill Interamericana.

Peiró, J. M. (1995). *Psicología de las organizaciones* (vol. 1-2). Madrid: UNED.

Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. Mèxic: Oxford University Press.

Ribeiro, L. (2001). *La comunicación eficaz*. Barcelona: Urano.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

7. Salut i riscos laborals

Els temes que componen aquest apartat comprenen aspectes bàsics sobre la salut laboral, riscos i danys que es deriven de les condicions laborals per a la salut i per al medi ambient, tècniques i objectius de la prevenció de riscos laborals i tècniques bàsiques de primers auxilis davant situacions d'emergència.

Convé dedicar prou unitats didàctiques a reforçar els coneixements en aquesta matèria, ja que tenen com a objectiu capacitar l'alumnat de formació professional per al desenvolupament de les funcions que la legislació vigent atribueix al Tècnic en Prevenció de riscos laborals de nivell bàsic.

Observació

Un curs del nivell bàsic de prevenció de riscos laborals sol arribar a cinquanta hores.

L'alumnat dels cicles formatius LOE que superi la unitat formativa 2: Prevenció de riscos laborals (33 h) es trobarà competent per a exercir les funcions de nivell bàsic a l'empresa.

Així mateix l'alumnat de cicles formatius de famílies professionals industrials LOGSE, que hagi superat determinats crèdits de Seguretat podrà demanar al centre docent un certificat que acrediti la seva equivalència amb la formació de nivell bàsic de 30 hores, i alhora convalidar per la unitat formativa 2 del mòdul de FOL dels cicles formatius de grau mitjà i grau superior LOE.

La normativa de prevenció que reglamenta aquesta formació està constituïda fonamentalment per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, que aprova el Reglament de serveis de prevenció de riscos laborals.

Nivell bàsic (30h / 50h programa de l'annex IV del Reial decret 39/1997)

Les funcions que s'integren en el nivell bàsic de l'activitat preventiva són les següents:

- 1) Promoure els comportaments segurs i la utilització correcta dels equips de treball i protecció, i fomentar l'interès i la cooperació dels treballadors i treballadores en l'activitat preventiva.
- 2) Promoure les actuacions preventives bàsiques com ara les relatives a l'ordre, la neteja, la senyalització i el manteniment en general i efectuar-ne el seguiment i el control.
- 3) Realitzar avaluacions elementals de riscos i establir les mesures preventives adequades segons el grau de formació que es té.

4) Col·laborar en l'avaluació i el control dels riscos generals i específics de l'empresa, fent visites, atenent les queixes i suggeriments, registrant dades i altres tasques similars.

5) Actuar en cas d'emergència i primers auxilis gestionant les primeres intervencions en aquests casos.

6) Cooperar amb els serveis de prevenció.

Pot certificar formació bàsica en prevenció de riscos laborals qualsevol servei de prevenció, o una entitat pública o privada amb capacitat per a desenvolupar les activitats formatives específiques del nivell bàsic. Aquesta formació no necessita autorització de l'autoritat laboral, tant pel que fa a la formació com al centre formador.

7.1. Factors de risc laboral

Pautes per a abordar aquests temes

- La introducció d'aquests continguts plantejarà la necessitat de treballar amb conceptes nous, molts, teòrics i en el nivell de "l'hauria de ser", però a mesura que es desenvolupin convindrà treballar sobre casos pràctics, resolent supòsits i analitzant els riscos i danys més específics per a cada sector.
- En tot moment, el plantejament s'ha de fer des de possibles situacions reals que qualsevol treballador pot trobar en el seu entorn laboral, fomentant la conscienciació sobre la necessitat de crear entorns de treball segurs i presentant els costos humans i materials que per a la societat té l'incompliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Convé abordar l'existència d'uns organismes públics que vetllen per la seguretat en el treball, i reflexionar sobre les seves possibilitats i les seves limitacions a l'hora tant d'identificar riscos com de dur a terme accions de prevenció i protecció.
- En aquest camp és importantíssima la recerca sobre els factors de risc en el treball, i són fonamentals les reivindicacions socials pel reconeixement de determinades malalties com a malalties laborals. En aquest sentit, és important incidir que encara hi ha moltes malalties que es produeixen en el lloc de treball que no són reconegudes com a malalties professionals; hi ha estudis que estimen que un 83% de les malalties concretes en l'entorn laboral no estan tipificades com a tals (García i Gadea, 2004).

Continguts bàsics

- 1) Conceptes bàsics sobre seguretat i salut en el treball

2) Danys derivats del treball

- Accidents de treball
- Malalties professionals
- Altres danys a la salut

3) Els riscos laborals

- Condicions i factors de treball

4) Factors principals de risc

- Factors de risc derivats de les condicions de seguretat
- Factors de risc mediambientals
- Factors psicosocials
 - Estrès laboral
 - Assetjament psicològic o *mobbing*
 - Síndrome d'esgotament professional o *burnout*
 - Violència en el treball
 - Assetjament sexual

5) Factors ergonòmics

6) Valoració dels riscos

7.2. Prevenció de riscos laborals

El desenvolupament d'una cultura preventiva en els diferents àmbits i activitats laborals és un element bàsic en la creació d'entorns de treball saludables i segurs.

Pautes per a abordar aquests temes

- És recomanable plantejar una sèrie de qüestions que ajudin a pensar i a comprendre que la prevenció de riscos laborals necessita estar planificada i integrada en tots els àmbits de l'empresa per a ser realment eficaç.
- Es pot aprofundir en aquests continguts, amb casos pràctics, per exemple, elaborant a l'aula un mapa de riscos del taller o del laboratori que utilitzin al centre educatiu i que indiquin les mesures de prevenció i protecció que han d'aplicar-se en cada cas.

Continguts bàsics

1) Prevenció: concepte i disciplines preventives

- Medicina del treball
- Seguretat en el treball
- Higiene industrial
- Psicosociologia i ergonomia

2) Mesures de prevenció

3) Principis i tècniques de prevenció

4) Mesures de protecció col·lectiva i individual

5) Avaluació de riscos

- Anàlisi de riscos
 - Valoració de riscos
 - Quan es fa l'avaluació de riscos
 - Qui fa l'avaluació de riscos
- 6) Control i gestió del risc
- 7) Gestió de la prevenció
- 8) Organització de la prevenció
- Auditories
 - Expert en prevenció
- 9) Pla de prevenció de riscos laborals
- 10) Pla d'emergència
- 11) Primers auxilis
- 12) Pla d'evacuació
- 13) Senyalització de seguretat
- 14) Representació dels treballadors en matèria preventiva

7.3. Materials i recursos de suport

1) Organització Mundial de la Salut (OMS)

www.oms.com

2) Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball

<http://osha.europa.eu/fop/spain/es/>

3) Creu Roja

<http://www.cruzroja.es>

4) European Resuscitation Council

www.erc.edu

5) Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT)

Té com a objectiu promocionar la millora de les condicions de seguretat i salut en el treball i donar-hi suport, donant així compliment a les funcions que ens encomana la Llei de prevenció de riscos laborals i l'Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball (2007-2012).

6) Institut de Seguretat i Salut Laboral (ISSL)

Web recomanat

En www.insht.es/ y Canal youtube es poden consultar els continguts de prevenció de riscos laborals actualitzats i vídeos de l'INSHT que il·lustren de manera eficient els continguts d'aquest apartat.

http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/treb_seguretat_i_salut_laboral/

Material didàctic

7) Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals

<http://www.funprl.es/Aplicaciones/Portal/portal/Aspx/Home.aspx>

8) Prevencionar

<http://prevencionar.com/>

9) Prevención10

<https://www.prevencion10.es/site-web/home.seam>

10) Prevention-world

<http://prevention-world.com/>

11) Instituto de Seguridad y Salud de la Comunidad de Murcia

[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=46973&IDTIPO=100&RASTRO=c721\\$m38945](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=46973&IDTIPO=100&RASTRO=c721$m38945)

Disposa de manuals bàsics per famílies professionals de FP.

12) NIOSH

<http://www.cdc.gov/niosh/>

13) Work Safety British Columbia

<http://www.worksafebc.com/>

Canal Youtube

14) Buscador de convenis col·lectius

http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/relacions_laborals_qualitat_treball/negociacio_collectiva/cercador_convenis/

15) Observatori Estatal de Condiciones de Trabajo

<http://www.oect.es/>

16) Legislació

a) Normativa estatal

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, que promulga la Llei de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Llei 54/2003, de 12 de desembre, que reforma el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i obliga a fer plans de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Ordre TIN/2504/2010, de 20 de setembre, que desenvolupa el Reglament dels serveis de prevenció respecte a l'acreditació de serveis de prevenció, la memòria d'activitats preventives i l'autorització per a auditar el sistema preventiu de les empreses. Reial decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per a desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció.

b) Normativa catalana

- Decret 171/2010, de 16 de novembre, del registre de delegats i delegades de prevenció.
- Decret 10/2009, de 27 de gener, de creació del Registre d'empreses sancionades per infraccions molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals i del procediment per a la seva publicació.
- Decret 365/2004, de 24 d'agost, pel qual s'estableix el currículum del cicle formatiu de grau superior de prevenció de riscos professionals. Resolució TIC/254/2003, de 29 de gener, per la qual es publica l'acord de bases per a l'anàlisi de les actuacions dels serveis de prevenció aliens.
- Decret 277/1998, de 21 d'octubre, sobre l'acreditació i l'expedició dels certificats als professionals per al desenvolupament de funcions en matèria de prevenció de riscos laborals i la creació del Registre de certificacions de formació.
- Decret 277/1997, de 17 d'octubre, sobre l'acreditació, autorització i creació del registre de serveis de prevenció aliens i d'entitats o de persones autoritzades per a realitzar auditories, i d'empreses exemptes.

- Resolució EMO/263/2014, de 10 de febrer, per la qual es determinen les activitats preventives que han de desenvolupar les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social a Catalunya durant l'any 2014.
- Resolució EMO/382/2013, de 26 de febrer, per la qual es determinen les activitats preventives que han de desenvolupar les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social a Catalunya durant l'any 2013.

17) Material de suport per a abordar l'assetjament psicològic

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>

<http://www.acosomoral.org>

18) Pel·lícules

La suerte dormida (2003), d'Ángeles González-Sinde.

Es tracta d'una pel·lícula que reflecteix el comportament d'empreses que desatenen els aspectes relacionats amb la formació dels treballadors i les mesures de prevenció de riscos laborals. Igualment, recull de manera molt propera la situació de treball precari de molts joves que es veuen obligats a acceptar treballs per als quals no estan preparats i amb els quals assumeixen greus riscos per a la salut. Representa un bon material per a desenvolupar els temes principals en matèria de prevenció de riscos laborals i per a incitar a actituds de respecte i conscienciació sobre la importància de complir la legalitat vigent.



La punta del iceberg (2016), de David Cánovas.

Es tracta d'una pel·lícula que ens recorda els casos de suïcidis a l'empresa de telefonia francesa France Telecom, 35 registrats entre 2007 i 2009. En aquest cas, una gran empresa multinacional es veu sacsejada pel suïcidi de tres dels seus empleats. Sofia Cuevas (Maribel Verdú), alt càrrec de la companyia, és l'encarregada de realitzar un informe intern per aclarir els fets. A través de les seves entrevistes amb els empleats anirà descobrint abusos de poder, mentides i l'existència d'un ambient laboral malaltís.



Trailer

7.4. Bibliografia

Almodóvar Molina, M. A. i altres (2006). *Psicosociología del trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2001). OIT / Ministerio de Trabajo e Inmigración.

García A. M.; Gadea R. (2004). "Estimación de la mortalidad y morbilidad por enfermedades laborales en España". *Arch. Prev. Riesgos Laborales* (vol. 7, pàg. 3-8).

Llaneza, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.

Muchinsky, P. M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.

Notas técnicas de prevención. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Peiró Silla, J. M. i altres (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Ruiz Frutos, C. (coord.); Delclòs, J. (coord.); García, A. M. (coord.); Benavides, F. G. (coord.) (2006). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Elsevier/Masson.

Glossari

capitalisme *m* Manera d'organitzar la producció i l'activitat econòmica. Es pot definir a partir de la fórmula mínima "obtenir el màxim benefici possible a partir de mitjans formalment pacífics". De totes maneres, el sistema capitalista desborda les fronteres del que és purament econòmic i es converteix en un sistema social i ideològic, és a dir, en una manera de viure i entendre la realitat.

ciutadania laboral *f* Conjunt de drets socials i laborals aconseguits en les dècades posteriors a la Segona Guerra Mundial en les societats europees, que juntament amb els drets civils i polítics van conformar la plena ciutadania dels països occidentals durant uns quants anys.

cotització *f* Recurs principal per al finançament del sistema espanyol de la Seguretat Social, integrat per les quotes que satisfan els empresaris i els treballadors. És de caràcter contributiu i funciona per mitjà d'unes bases i uns tipus de cotització.

conveni col·lectiu *m* Acord per escrit relatiu a les condicions de treball i ocupació, subscrit, d'una banda, entre un empresari, un grup d'empresaris o una o diverses organitzacions d'empresaris, i, d'altra banda, una o diverses organitzacions representatives de treballadors o, si no n'hi ha, representants dels treballadors, degudament elegits, d'acord amb la legislació nacional.

cot treball *m* Forma de treball que permet a professionals de diferents sectors compartir un mateix espai de treball, tant físic com virtual, per a desenvolupar els seus projectes professionals de manera independent, alhora que es fomenten projectes conjunts.
en coworking

coworking *m* Vegeu **cot treball**.

crowdfunding *m* Vegeu **micromecenatge**.

divisió sexual del treball *f* Terme utilitzat per a descriure la repartició social que es fa entre el masculí com una cosa associada a l'esfera de la producció (treball assalariat) i el femení, a la reproducció (treball domèstic).

estat de benestar *m* Concepte de les ciències polítiques i econòmiques amb el qual es designa una proposta política o model general d'estat i d'organització social, segons la qual l'estat proveeix de certs serveis o garanties socials les persones habitants del territori que representa.
en welfare state

exclusió social *f* Procés social de separació d'un individu o grup respecte a les possibilitats laborals, econòmiques, polítiques i culturals a les quals altres sí tenen accés i en gaudeixen.

externalització de processos de negocis *f* Relocalització de processos de negocis en proveïdors de serveis, interns o externs a la companyia, normalment en llocs de costos més baixos.
en outsourcing

igualtat d'oportunitats *f* Procés de creació de les condicions d'igualtat per a totes les persones de manera que no hi hagi barreres per a la seva participació econòmica, política i social independentment del sexe, raça, orientació sexual o religió. La igualtat d'oportunitats de/entre dones i homes és com s'han denominat amb més freqüència les polítiques d'igualtat.

micromecenatge *m* Finançament d'un projecte empresarial compartit entre totes les persones que hi vulguin donar suport.
en crowdfunding

ocupabilitat *f* Concepte molt utilitzat en les polítiques d'ocupació contemporànies i en els programes d'orientació sociolaboral i formació ocupacional. S'entén com el perfil psicosocial i motivacional respecte a l'ocupació de cada individu.

outsourcing *m* Vegeu **externalització de processos de negocis**.

personal branding *m* Concepte de màrqueting referit a la creació d'una marca personal amb l'objectiu de "vendre's millor" en el mercat laboral i aconseguir un desenvolupament professional positiu, posant en valor les habilitats, capacitats i peculiaritats personals.

política laboral *f* Política que tracta de repercutir, directament o indirectament, en les relacions entre els agents que intervenen en el mercat de treball, com també en la seva estructura, organització i funcionament.

política sociolaboral *f* Part de les polítiques socials que impliquen la intervenció, de manera directa o indirecta, en aspectes relatius al mercat de treball i derivats d'aquest.

precariat *m* Terme que deriva del marxista *proletariat* i que fa referència al conjunt de persones que viuen i treballen instal·lades en la precarietat.

precarietat *f* Inseguretat en el treball, de la qual es deriva la vulnerabilitat de condicions de treball i de vida.

quasiocupació *f* Terme emprat per a reconèixer les feines que no arriben a la categoria d'ocupació estàndard o que no la completen perquè els falta alguna cosa. Per exemple, són feines que es duen a terme dins del mercat laboral i tenen una regulació excepcional, contractes de formació, pràctiques, contractes estacionals, contractes d'interinitat, contractes mercantils, i també feines que es duen a terme al marge de la regulació laboral, com les feines sense contracte i els treballs voluntaris, entre altres.

renda mínima *f* Ingress garantit i no contributiu que busca definir un últim nivell de seguretat per a les persones que manquen d'ingressos o que, disposant de recursos procedents d'alguna activitat professional, de la gestió del seu patrimoni i/o de prestacions i drets socials, no aconsegueixen un nivell mínim d'ingressos establert per l'administració.

responsabilitat social empresarial *f* Integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials, culturals i mediambientals en les operacions empresarials i les relacions amb els seus interlocutors (*stakeholders*).
sigla **RSE**

rol i estereotip en funció del sexe *m* Conjunt de pautes d'acció i comportament assignades a homes i a dones, inculcades i perpetuades. Es consideren atributs "naturals" de cada sexe, quan són construccions socials que vinculen majoritàriament els homes amb l'espai públic (treball, política, etc.) i les dones amb l'espai privat/íntim (reproducció, cura, tasques domèstiques, etc.). Els estereotips de gènere contribueixen a perpetuar el patriarcat i l'androcentrisme.

RSE *f* Vegeu **responsabilitat social empresarial**.

segregació en el treball *f* Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, en què les dones es veuen confinades a una gamma menys variada d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal) i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

segregació horitzontal *f* Concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específics.

segregació vertical *f* Concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs.

sostre de vidre *m* Barrera invisible resultant d'un entramat complex d'estructures en organitzacions dominades per homes, que impedeix que les dones accedeixin a llocs importants. Concepte especialment utilitzat en l'àmbit laboral, juntament amb el terme de *terra enganxós*, que atrapa les dones en els graons més baixos de les piràmides empresarials i organitzatives.

treball decent *m* Concepte proposat per l'Organització Internacional del Treball per a establir les característiques que ha de reunir una relació laboral per a considerar que compleix els estàndards laborals internacionals, de manera que el treball es dugui a terme en condicions de llibertat, igualtat, seguretat i dignitat humana.

treball informal *m* Treball que es du a terme fora del mercat formal i que es caracteritza per l'absència de regulació.

welfare state *m* Vegeu **estat de benestar**.