MÓN LABORAL

10



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

MÓN LABORAL

GI–187

1990

Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia
Finances
Institut d'Estadística
de Catalunya R-19.312

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



Condicions laborals de les dones a Catalunya / M. Luz Bataller i Cifuentes •
Evolució de la situació de la dona al mercat laboral / Xavier Martín Badosa •
Tendències en la igualtat d'oportunitats de la dona / Julio San Miguel

PRIMER SEMESTRE 1990

400 PTES.

01-0187

MÓN LABORAL

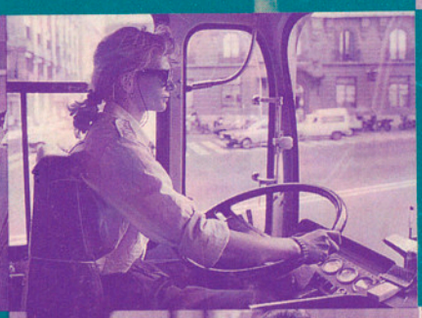
10

Dona i treball















Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

MÓN LABORAL
10

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

MÓN LABORAL

Revista semestral editada pel Departament de Treball
de la
Generalitat de Catalunya

Conseller de Treball
Ignasi Farreres

Secretari General
Estanislau Simón

Directors Generals
Joaquim Carreras, Bernat López-Pinto, Rafael Ortiz,
Josep Maria Servitje

Director
Joaquim Saurina

Consell de Redacció
Oriol Badia i Tobella, Josep Benet, Rosa Bruguera,
Francesc Cabana, Eduard Cardona, Francesc Casares,
Lluís Ducet i Vilardell, Jordi Estivill,
Joaquim Ferrer i Mallol, Rafael Hinojosa, Jaume Lorés,
Eugeni Madueño, Casimir Martí, Josep Miralles,
Joaquim Nogués, Jordi Porta, Núria Vendrell

Redacció i Administració
Secretaria General del Departament de Treball
Ample, 11-13 - 08002 Barcelona - Telèfon (93) 412 46 88

La revista no comparteix necessàriament les opinions exposades
en els articles signats

Fotocomposició i impressió
Anglofort, S.A.

Disseny de portada i maqueta
Plural Disseny

Fotos: Anna Boyé, Guillermina Puig i Pere Madueño

ISS 0213-5388 Dipòsit legal B. 10830-86

MÓN LABORAL
10
PRIMER SEMESTRE 1990

DONA I TREBALL

5
EDITORIAL: PER A LA IGUALTAT REAL DE LA DONA EN EL MÓN DEL TREBALL

7
CAP A LA IGUALTAT DE TRACTE
RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director general de Relacions Laborals del Departament de Treball

8
LA PROMOCIÓ I PROTECCIÓ DE LA DONA TREBALLADORA
JOAQUIMA ALEMANY I ROCA
Vice-presidenta de la Comissió Interdepartamental de la Dona

11
CONDICIONS LABORALS DE LES DONES A CATALUNYA
MARIA LUZ BATALLER I CIFUENTES
Inspectora de Treball i Seguretat Social

21
EVOLUCIÓ DE LA SITUACIÓ DE LA DONA AL MERCAT LABORAL
XAVIER MARTÍN BADOSA
Economista de la Direcció General d'Ocupació

31
TENDÈNCIES EN LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA DONA
JULIO SAN MIGUEL
Vice-president del Foment de Treball

43
SITUACIÓ DE LA DONA OBRERA
MONTSERRAT AVILÈS I VILÀ
Advocada laboralista

51
EFECTES DEL TREBALL EN LA REPRODUCCIÓ
DOLORS BATALLA I FONOLL
Metgessa del Centre de Seguretat i Higiene de Tarragona

60
PRODUCCIÓ I REPRODUCCIÓ, QUELCOM MÉS QUE UN MATÍS
ROSA FABIÁN I MARTÍNEZ
Diputada al Parlament de Catalunya

62
IGUALTAT LEGAL; DISCRIMINACIÓ SOCIAL
ANNA VIVES I SENDRA
Delegació Territorial de Treball a Tarragona

65
EL MARC LEGAL REGULADOR DE LES CONDICIONS LABORALS
ELISEU ORIOL I PAGÈS
Cap adjunt de la Inspecció de Treball de Barcelona

79
DRET I DEURES DE LES DONES
JOSEP M.ª FEIXAS I CAVALLÉ
Vice-president del Consell de MAI-United Technologies

81
LA LLEI, LA DONA I LA INSPECCIÓ DE TREBALL
ISABEL LÓPEZ ESCUDERO
Inspectora de Treball i Seguretat Social

87
UN PAS ENDAVANT EN LA PROTECCIÓ JUDICIAL DELS DRETS DE LA DONA TREBALLADORA
FRANCESC CASARES, JOAN AGUSTÍ, AMÈLIA MERINO
Advocats

95
LES DUES EMPRESES DE LA DONA EMPRESÀRIA
ANNA MERCADÉ I FERRANDO
Associació d'Empresàries

98
ELS DOS TREBALLS DE LA DONA TREBALLADORA
ISABEL LÓPEZ I CHAMOSA
Secretària General de la Federació del Tèxtil d'UGT

101
EL PLA D'ACTUACIÓ PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS PER A LES DONES (1989-1992)
NÚRIA LLORACH I BOLADERAS
Directora executiva de l'Institut Català de la Dona

107
ACCIONS DEL DEPARTAMENT DE TREBALL PER A LA PROMOCIÓ LABORAL DE LA DONA
CONCEPCIÓ ORTÍ I GUÀRDIA
Lletrada de la Direcció General de Relacions Laborals

110
PERSPECTIVES DE FUTUR
JOAQUIM FERRER I MALLOL
Assessor del Conseller de Treball

113
EL TREBALL DE LA DONA, AL LLARG DEL TEMPS I DELS LLIBRES
ROSA BERLANGA
Gabinet d'Estudis Socials

127
RESUMEN EN CASTELLANO/ABSTRACT IN ENGLISH

TREBALL I SOCIETAT

143
EL CONSELLER MARTÍ BARRERA: UNA VIDA AL SERVEI DEL POBLE CATALÀ
JOSEP BENET
Historiador

SIGNE I XIFRA DE L'ÀMBIT LABORAL

157
TREBALL I ESTADÍSTICA A CATALUNYA

A partir d'aquest número iniciem la publicació d'un resum dels articles en verssió castellana i anglesa per tal de facilitar la lectura a persones d'altres àrees lingüístiques que han mostrat interès per la nostra revista.

PER A LA IGUALTAT REAL DE LA DONA EN EL MÓN DEL TREBALL

L'any 1989, el Consell Executiu de la Generalitat de Catalunya va aprovar el Pla d'actuació per a la igualtat d'oportunitats per a la dona, amb vigència fins 1992, inclusivament. Són un conjunt de mesures agrupades en sis blocs, referents a l'equiparació legal, la protecció enfront les situacions límits, la protecció íntegra a la família i a la maternitat, l'educació en la igualtat, la incentivació del reconeixement social dels valors igualitaris, i el foment de la presència i la participació activa de les dones en la vida social. Aquestes mesures constitueixen un ampli ventall d'actuacions, que responen als objectius que anteriorment ja havien donat vida a la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona i a la creació de l'Institut Català de la Dona.

Aquest és un pla de conjunt, que afecta tots els Departaments del Govern, puix que els problemes actuals en relació a la dona i a la supressió de diferències i discriminacions precisen accions globals que abastin molts aspectes, la majoria d'ells interrelacionats. És evident, però, que la problemàtica de més impacte, perquè afecta l'activitat cotidiana, és la que es deriva de la presència creixent de la dona en el món laboral i empresarial, on queden reflectides amb més força les conseqüències dels condicionants generals, a més dels propis de l'àmbit professional. Tot això ve determinant, ja fa anys, que la Conselleria de Treball hagi anat augmentant les accions concretes relacionades amb la dona treballadora, en una tasca orientada en diversos aspectes que es complementen i es potencien.

D'una banda, mitjançant els plans d'ocupació i els programes de formació ocupacional, tant de tipus general però amb una important incidència femenina, com els de caràcter específic per a les dones. D'altra banda, les actuacions inspectores en matèria d'incompliment de les normes laborals relatives a possibles discriminacions per raó de sexe, tant directes com indirectes. I, per descomptat, endegant o contribuint a la promoció d'accions de sensibilització social per tal de trencar els esquemes tradicionals que condemnaven la dona a unes especialitats laborals infravalorades.

Com a complement i suport a aquests objectius, la Conselleria de Treball ha organitzat, el mes de maig d'enguany, unes Jornades Tècniques sobre el treball i la dona, realitzades a Tarragona, adreçades especialment a aconseguir una aplicació més igualitària de la legalitat i a debatre els factors que, en la pràctica, encara ho impedeixen. El Consell de Redacció de «Món Laboral» ha cregut oportú incloure en el present número, com a tema preferent, la major part de les ponències i intervencions disponibles de les esmentades Jornades, que fan referència al marc jurídic i a les condicions laborals de la dona a Catalunya, i a la situació actual del treball de la dona i les perspectives de futur, juntament amb altres aportacions i opinions de relleu. La publicació de tot aquest recull ens ha obligat a augmentar el nombre de pàgines de l'edició i àdhuc a prescindir d'algunes seccions habituals de la revista, però hem considerat que el seu interès i la seva actualitat ho justificaven. Pensem que cal donar a conèixer amb insistència les qüestions relatives a la dona i el treball, cercant una plena mentalització i un veritable compromís per a una real igualtat d'oportunitats.

És evident que, en aquest camp, s'ha avançat en el pla dels grans plantejaments socials, on podem parlar efectivament d'un compromís col·lectiu. Però aquestes coincidències a nivell teòric no són sempre totalment operatives si no movilitzen una suma important de compromisos individuals, que responguin no solament a un canvi de manera de pensar sinó també a un canvi de manera d'actuar. Tothom, o quasi tothom, rebutja les situacions discriminatòries o la manca d'igualtat real; però aquest rebuig dialèctic no sempre té una traducció pràctica, perquè continuen produint-se situacions d'aquell tipus. Algunes poden ser controlades a través dels processos d'inspecció i es pot intervenir legalment per a la seva correcció. Altres, però, desborden el marc legal perquè no constitueixen una infracció tipificable sinó que són fruit d'uns costums seculars, d'uns interessos o d'unes prevencions, inclús d'uns usos socials; i, en molts casos, d'una manca d'oportunitats formatives i ocupacionals dels col·lectius femenins. Contra això s'ha de lluitar actualment, i les responsabilitats de la Societat i de les Administracions es concreten primordialment en fer possible la superació de les situacions discriminatòries «de fet», i en convertir en real la igualtat jurídica.

JORNADES

IIII

EL TREBALL I LA DONA



TÈCNIQUES

CAP A LA IGUALTAT DE TRACTE

Rafael Ortiz i Cervelló
Director general de Relacions Laborals del Departament de Treball

El que s'ha anomenat discriminació de la dona o, millor dit, diferenciació de tracte per raó de sexe, es manifesta d'una forma molt més evident en el món de les relacions del treball, ja sigui en la seva vessant estrictament laboral, o bé en el seu aspecte jurídic i fins i tot penal, però sempre en les relacions que s'estableixen entre els empresaris i els seus treballadors. D'aquí que de vegades es passa a identificar la discriminació de la dona en el seu conjunt amb la discriminació de la dona en l'àmbit laboral; cosa que fa que s'hagi de superar aquesta estreta concepció dels problemes que afecten a més del 50 % de la població; i que si bé és en el nostre camp on es manifesta amb més força i virulència, no hem d'oblidar que és el reflex de la societat en què vivim.

És cert que estem arribant, a un ritme important, a la igualtat jurídico-formal entre treballadors i treballadores, la qual cosa, en absolut significa una igualtat fàctica. D'aquí que potser no sigui suficient que els poders públics impulsin la igualtat i la no discriminació, sinó que es fa necessari que la societat en el seu conjunt, i més concretament en el nostre àmbit, les organitzacions sindicals i patronals, a més de l'administració prenguin consciència de que cal desenvolupar un model de relacions humanes i professionals dins l'empresa basat en la igualtat de tracte, sense caure, evidentment, en un proteccionisme i tutoria reaccionària, que ens ajudi a considerar la dona com un objecte que s'ha de protegir especialment.

Tampoc vull perdre l'oportunitat de ressaltar que en aquests moments la discriminació o la diferenciació de tracte entre treballadors i treballadores, per part de les empreses, ja no es manifesta com abans (d'una forma que es podria qualificar com a burda), sinó que cada cop més, es manifesta sibil·linament. En conseqüència esdevenen d'una manera aïllada les situacions empresarials en les quals els salaris i retribucions són diferents per a homes que per a dones, desenvolupant el mateix treball. Ara bé, les conductes tendents a impedir l'accés al treball de la dona en benefici de l'home o de promocionar dins de l'empresa als treballadors en perjudici de les treballadores, esdevenen d'una manera general. D'aquí que es fa cada cop més difícil per a les persones que tenim responsabilitat en l'àmbit de les relacions laborals, la lluita per la igualtat real. Això no impedirà que des de la *Direcció General de Relacions Laborals*, amb la col·laboració de la *Inspecció de Treball*, es portin a terme actuacions decidides per a fer desaparèixer del món de les relacions laborals qualsevol manifestació discriminatòria.

LA PROMOCIÓ I PROTECCIÓ DE LA DONA TREBALLADORA

Joaquima Alemany i Roca

Vice-presidenta de la Comissió Interdepartamental de la Dona i l'Institut Català de la Dona

Un dels aspectes més significatius de les darreres dècades del segle XX, ha estat la massiva incorporació de les dones en tots els àmbits de la societat, però molt especialment en el mercat de treball.



Hem de considerar per això, el paper impulsor que ha tingut la Comunitat Europea que ha jugat a favor d'aquesta incorporació de la dona al treball, perquè si a la nostra societat hem arribat a nivell teòric a un discurs igualitari, això a la pràctica no és així. O sigui, en teoria no hi ha desigualtat, en teoria no hi ha discriminació; a aquest discurs és on s'ha arribat, però a la pràctica ens trobem amb aquesta discriminació que de vegades els que volem vetllar perquè no hi sigui institucionalment, o des d'un punt de vista legal, se'ns fa difícil, se'ns escapa, perquè estem en uns països que han tingut una tradició diferent. L'home ha estat en l'esfera pública, ha estat en els llocs de decisió; la dona s'ha quedat dins l'esfera privada, s'ha quedat a la família, a l'administració i, per tant interna, en la família o bé en la seva empresa, però a nivell privat. Estem, doncs, en una modificació de l'estructura de la societat i sabem que els canvis estructurals sempre són difícils i complicats.

No podem estar buscant un discurs igualitari perquè ens deixi la consciència tranquil·la, sinó que hem d'aprofundir amb el que suposa en aquests moments. El que, per un costat, hi hagi aquest efecte positiu que a Espanya cada vegada més i sobretot a les comunitats i especialment a Catalunya, es redueixi l'índex de l'atur, tot i que la dona encara continua afectada. Per l'altre, sembla que hi haurà possibilitat que la dona vagi incorporant-se cada vegada més al mercat laboral. Que a l'Europa del 90 al 93, dins el mercat unitari, sembla que la dona tindrà un paper molt important, hi haurà molta feina, però lògicament si nosaltres, aquestes dones, no les preparem, es podria arribar a què l'any 93 la dona fos la mà d'obra barata de l'Europa comunitària. Aquest és el problema, aquest és l'únic interrogant que tenim.

Volem que la dona s'incorpori al món del treball però no ho volem a qualsevol preu. Volem una incorporació, com tots els treballadors, homes i dones, amb un nivell de formació ocupacional, de formació professional. Això és el que s'està fent, d'alguna manera, al Departament de Treball.

Aquesta formació ocupacional que hem fet amb les dones ens ha donat molt bon resultat i ens ha permès que un 70 % accedeixin al món del treball.

No parlaré aquí de dades però sí els explicaré una mica com la Generalitat de Catalunya està treballant per l'inserció de la dona al treball i com des de la Comissió Interdepartamental s'està estudiant, des de fa ja temps, quins són aquests efectes i quina és encara aquesta discriminació que hi ha entre homes i dones per accedir al món del treball.

La Comissió Interdepartamental és un organisme que està presidit pel president de la Generalitat i que té un director general de cada departament. Aquest organisme, aquesta Comissió Interdepartamental, seguint la directiva de la Comunitat Europea, ha fet un Pla per a la Igualtat d'Oportunitats. Aquest pla, que és el primer de la Generalitat de Catalunya, està compost per 34 actuacions, entre les quals hi ha sis blocs:

1. Completar l'equiparació legal entre els homes i les dones.
2. Les mesures de protecció de la dona enfront de situacions límit.
3. Protegir íntegrament la família i la maternitat.
4. Educar en la igualtat.
5. Incentivar el reconeixement social dels valors igualitaris.
6. Comentar la presència i la participació activa de les dones a la vida social.

D'entre totes aquestes actuacions, hi ha un grup destinat directament a la promoció i protecció de la dona treballadora. Precisament doncs, podem dir que les activitats que estan fent al Departament de Treball —un dels departaments que a la Comissió Interdepartamental ha tingut una interpretació més raonada i més seriosa— no actuen amb uns programes específics per a la dona, sinó que actuen des de tot el Govern global-ment. El Departament de Treball ha estat disposat des del principi, ha tingut una visió clara de què una de les actuacions més importants era precisament aquesta: «Com preparar la dona perquè pogués accedir al món del treball».

A la Comissió Interdepartamental vàrem fer una enquesta a les dones de Catalunya i ens van dir prioritàriament que el que volien era accedir al lloc de treball. El treball és una prioritat de la dona a Catalunya.

En segon lloc el que volien era aconseguir una formació diferent per poder tenir un criteri i ser protagonistes, no solament a la seva vida, sinó també dins el món laboral. Tenir una formació que els hi permetés accedir a un lloc de treball.

En tercer punt, no ens afecta avui, però també ens demanaven una família en la que hi hagués una paternitat responsable i que d'alguna manera es repartissin les càrregues familiars.

Les dones catalanes volen accedir al món del treball però aquestes dones no ho volen a qualsevol preu. Necessiten una formació, i aquesta formació ocupacional és una de les feines i una de les tasques que el Departament de Treball està fent d'una manera seriosa i d'una manera acurada i amb un gran pressupost que tenim per l'any que ve.

Només voldria acabar recordant que sí és molt important la tasca que ha de fer l'administració de cara a tot això que em dit, i que ha de fer el Departament de Treball per inserir la dona al treball. També és important el que poden fer els homes i les dones del nostre país.

Jo diria que la realitat és inserir en aquesta il·lusió, en aquesta necessitat i en aquesta participació de la dona en el món del treball. Necessitem també que les mateixes dones vulguin participar, se sentin protagonistes i lògicament necessiten per aconseguir-ho l'ajuda de les entitats i de les associacions de dones de tot tipus.



CONDICIONS LABORALS DE LES DONES A CATALUNYA

Maria Luz Bataller i Cifuentes
Inspectora de Treball i Seguretat Social

El títol d'aquest treball abraça un contingut molt ampli, per tant, resulta impossible d'abastar-lo tot en aquest espai. És per això, que he preferit d'analitzar-lo des de la perspectiva exclusiva de la Inspecció de Treball; doncs considero, que la nostra experiència personal dins la Inspecció de Barcelona, pot aportar quelcom de nou, encara que només sigui concloure que, en la resolució de les situacions de discriminació de les dones en el món del treball, la Inspecció no pot reportar tot el que d'ella seria de desitjar.

L'exposició, l'he dividida en les següents parts:

1) Explicació d'un estudi elaborat a la Inspecció de Barcelona, sobre discriminació de la dona, mitjançant enquestes sol·licitades a comitès d'empresa.

2) Conclusions a les que ens ha dut aquest estudi.

3) Planificació de l'actuació inspectora en aquest tema.

ENQUESTA

Disposats a iniciar una actuació positiva en el tema de la discriminació de la dona, en una Inspecció de Treball que considerem especialment sensibilitzada en el mateix tema, i davant la manca de denúncies expresses sobre aquesta matèria, es va decidir elaborar una enquesta que ens orientés —o potser seria millor dir que ens confirmés— sobre els aspectes de la vida laboral on es produeix la discriminació de la dona, amb l'objecte de planificar l'actuació en aquelles qüestions que, d'acord amb la legislació vigent, formen part de les competències de la Inspecció de Treball.

Com a font d'informació més directa, s'ha recorregut als comitès d'empresa, lliurant-se, en una primera fase, el qüestionari a 100 comitès d'empresa de més de 50 treballadors. Donat l'escàs nombre de respostes obtingudes (només 29 dels 100 entregats), es va decidir ampliar la mostra, obtenint-se —no sense poques dificultats— un total de 103 qüestionaris contestats, que són la base de l'estudi que hem realitzat i que a continuació exposem.

Els 103 qüestionaris, afecten a similar nombre de centres de treball i a 99 empreses, essent el total de treballadors de la mostra 5.456.

Les activitats de les empreses són variades, havent procurat, per no desvirtuar els resultats, que estiguessin representats tots els sectors en igual proporció a la real, però amb una excepció i que és el sector de la construcció, doncs té una nul·la incidència en aquest sector el treball femení. Com vam entendre que incloure'l hagués pogut desfigurar els resultats, doncs va ser pràcticament exclòs de les enquestes (de les 99 empreses, només 1 pertany al sector).

ANÀLISI DEL CONTINGUT DE L'ENQUESTA

Com es pot observar en els annexos 1 i 2, l'enquesta, rera les dades identificatives de l'empresa, conté les següents parts:

Classificació dels treballadors per categories.

Es va establir aquest primer apartat, com a dada prèvia necessària per conèixer la mostra sobre la qual treballàvem, i comparant amb altres enquestes més àmplies ja efectuades, veure si reflexava més o menys fidelment la realitat laboral del nostre entorn social.

Ens interessa molt també saber el percentatge de dones entre els membres dels comitès d'empresa enquestats, perquè creiem —i més tard hem confirmat— que una major participació de les dones en càrrecs de representació dels treballadors, té molt a veure amb una major conscienciació del problema de la dona en el món laboral, i en conseqüència en actuacions reivindicatives en aquest sentit.

Abans de continuar avançant en l'explicació de l'enquesta, voldríem dir que aquesta està elaborada per Ins-

pectors de Treball, no per Estadístics o persones especialitzades en aquests treballs d'enquestes, i som conscients de les limitacions que pot tenir si s'analitza des d'una perspectiva purament estadística. La nostra finalitat no era la d'elaborar unes dades estadístiques que reflectissin la situació de les treballadores dins de l'empresa, sinó detectar els problemes específics de les dones en l'àmbit laboral, i sobre els quals la Inspecció podria actuar, i, en definitiva, és per això que es va utilitzar l'instrument de l'enquesta.

En l'apartat segon, surt la pregunta que si a judici del comitè, dins la seva empresa, les dones pateixen discriminació en alguns dels aspectes següents:

— Ingrés en l'empresa
— Promoció i ascens
— Salaris
— Vacances
— Altres discriminacions.

En l'apartat tercer es pregunta si en la seva empresa es respecta estrictament la normativa específica relativa a les dones en les següents matèries:

— Seguretat i Higiene
— Descans per lactància
— Excedència voluntària
— Descans per maternitat
— Altres disposicions.

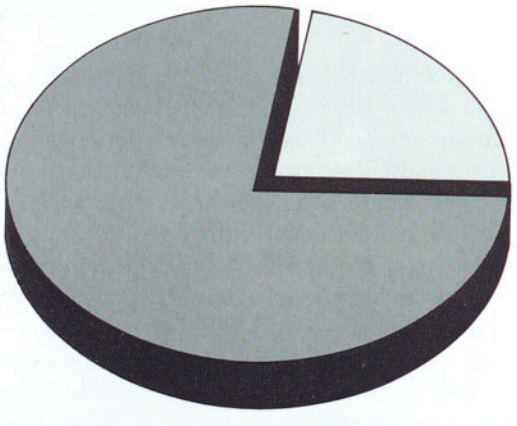
Es molt important, des del punt de vista de la Inspecció del Treball establir aquesta diferenciació. En cas de l'incompliment de la normativa, la comprovació dels fets, generalment, no ofereix massa problemes, i l'actuació en aquest cas, és —o pot ser—, clara i contundent.

No passa el mateix amb els supòsits de discriminació, que com més tard veurem detingudament, presenten no pocs problemes de prova i de possible proposta sancionadora.

Gràfic 1

Inspecció de Treball i Seg. Social (Província de Barcelona)

Distribució Plantilles



Homes 78 % Dones 22 %

Mostra: *51.456 treballadors.*
Font: *Comitès d'Empresa.*

El següent apartat sol·licita del comitè que expliqui el problema específic que es pugui donar a la seva empresa i que afecti exclusivament les dones.

Vam voler que en aquest apartat es reflexés més detalladament qualsevol de les creus posades en els dos apartats anteriors, amb l'objecte de fer una primera valoració de si realment es tractava d'un fet que pogués considerar-se com a discriminació o infracció, i també, qualsevol altra situació no contemplada en l'enquesta i que pogués donar-se. Els resultats obtinguts, com veurem després, han estat suficientment clarificadors quant a l'objectiu de primera valoració, però també, en el de descobrir situacions, que segons el nostre judici, són insòlites, com en el cas d'una de les últimes enquestes rebudes, on el comitè indicava que hi havia una negació per part de l'empresa a concedir a les dones el temps que als homes els hi concedeix per poder fumar.

L'últim apartat indica que s'informa sobre les actuacions efectuades pel comitè en relació amb els problemes laborals específics de la dona. Aquest apartat pretenia valorar, entre altres coses, la «bel·ligerància», i per tant, la importància que sobre els possibles problemes denunciats, havia adoptat el comitè. Més endavant parlarem dels resultats.

Per últim, comentar, que davant la possibilitat que no hi hagi unanimitat del comitè quant al contingut reflexat a l'enquesta, es va calcular perquè es presentés una enquesta per a cadascuna de les diferents opinions que poguessin existir entre els seus membres. Curiosament, —al menys, al nostre parer—, no s'ha donat ni un sol cas de diversitat d'opinió en els comitès que han donat resposta.

RESULTATS: 31 % DE TAXA D'ACTIVITAT

a) Quant al que fa referència al primer punt del questionari, és a dir, la distribució per sexe de la població laboral afectada, ens dóna el següent resultat: del total dels 51.456 treballadors de la mostra, 39.906 són homes, i 11.550 són dones, representant aquestes últimes només el 22,89 % del total (Veure gràfic núm. 1). Aquesta xifra és inferior a les dades obtingudes per altres estudis nacionals i internacionals, que indiquen que la taxa d'activitat de la dona en el món laboral és a Espanya del 31 %.

Aquest percentatge es distribueix de manera desigüal entre les diferents categories, amb una ínfima participació de la dona en els llocs de treball directius tal com veiem a continuació: (Veure gràfics 2 i 3).

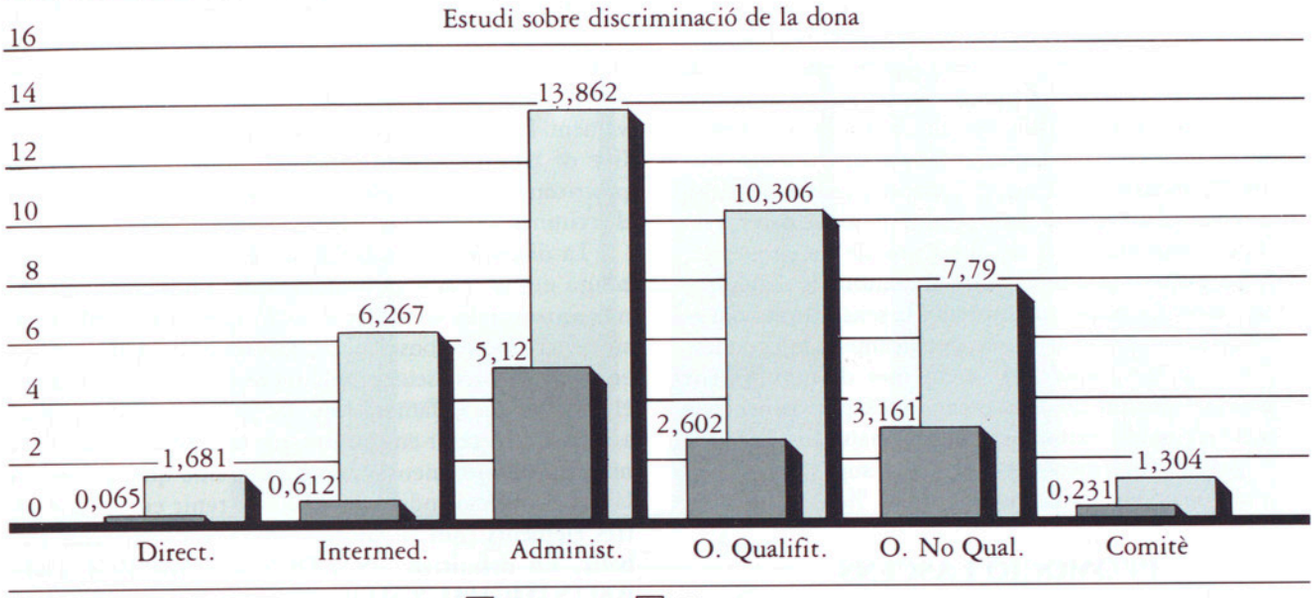
	Dones	Homes
Directius	65 (3,72 %)	1.681 (96,28 %)
Comand. intermedis	612 (8,89 %)	6.267 (91,11 %)
Administratius	5.120 (26,97 %)	13.862 (73,03 %)
Obrers qualificats	2.602 (20,15 %)	10.306 (79,85 %)
Obrers no qualificats	3.151 (28,79 %)	7.790 (71,21 %)
Memb. Com. Emp.	231 (15,04 %)	1.304 (84,96 %)

El simple examen d'aquestes xifres, tant pel que fa a la proporció de treballadors d'un i altre sexe, com en la

Gràfic 2

Inspecció de Treball i Seg. Social
(Província de Barcelona)

Estudi sobre discriminació de la dona



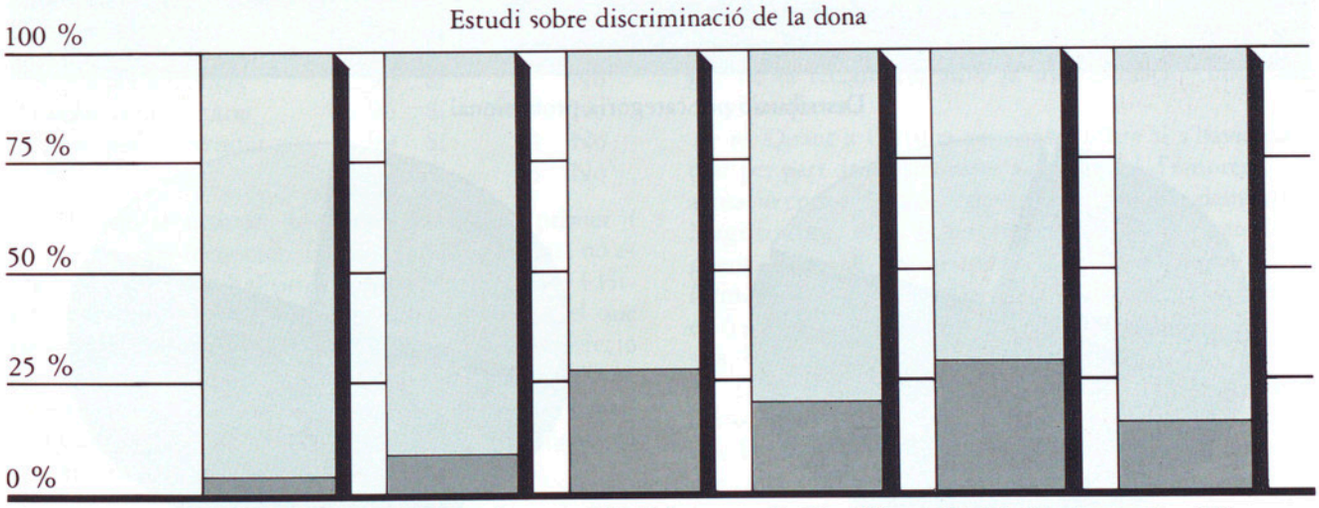
Comparació per categories professionals: ■ Dones □ Homes

Mostra: *51.456 treballadors.* **Font:** *Comitès d'empresa.*

Gràfic 3

Inspecció de Treball i Seg. Social
(Província de Barcelona)

Estudi sobre discriminació de la dona



	Direct.	Intermed.	Administ.	O. Qualifi.	O. No Qual.	Comitè
Homes:	96,28	91,11	73,03	79,85	71,21	84,96
Dones:	3,72	8,89	26,97	20,15	28,79	15,04

Comparació per categories professionals: □ Homes ■ Dones

Mostra: *51.456 treballadors.* **Font:** *Comitès d'Empresa.*

distribució dels mateixos per categories professionals, deixa clar, sense necessitat de més comentaris, la primera i més crucial discriminació que pateix la dona en el món laboral —que no per ser tant coneguda pot deixar de ressaltar-se— que és la seva precària participació.

Una altra de les dades que nosaltres creiem destacable, és que enfront el 22,89 % de les dones incloses dins la mostra, el percentatge d'aquestes entre els membres de comitè d'empresa és de tan sols un 15,04 %, i ho destaquem no respecte a les raons que ho puguin motivar, que entenem emmarcades dins el context general d'escassa participació de les dones, sinó perquè al nostre parer, rera l'examen individualitzat de cadascuna de les enquestes, existeix una relació directa entre el nombre de dones que formen part del comitè d'empresa i la sensibilització d'aquest davant els temes afectats específicament de les dones.

En el gràfic número 4 veiem més detingudament aquesta desigualtat quan es comparen separadament els dos col·lectius per categories professionals. Els directius i els quadres intermedis, entre dones suposa un 6 %, mentre que en els homes suposa un 20 %.

PROMOCIÓ I ASCENS

b) La segona part de l'enquesta al voltant de si a judici del comitè d'empresa, les dones pateixen discriminació, ha donat els següents resultats, que apareixen també al gràfic número 5:

Ingrés en l'empresa	39	Sí	64	No
Promoció i ascens	57	Sí	46	No
Salaris	26	Sí	77	No
Vacances	0	Sí	103	No
Altres discriminacions	30	Sí	73	No

En aquest punt veiem que els aspectes més destacats de la discriminació són: l'ingrés a l'empresa i la promoció i ascens, que són pràcticament sempre de lliure designació o decisió de l'empresari, al que només se li pot exigir (amb la normativa actual) que acati l'article 17 de l'Estatut des del punt de vista formal (p. ex. oferta de treball que no exclou expressament les dones) però no sobre el fons de la qüestió, és a dir, té en compte exclusivament la capacitat dels candidats per desenvolupar el lloc de treball, amb independència del sexe, per ésser pràcticament impossible, en aquests casos, la prova de la discriminació.

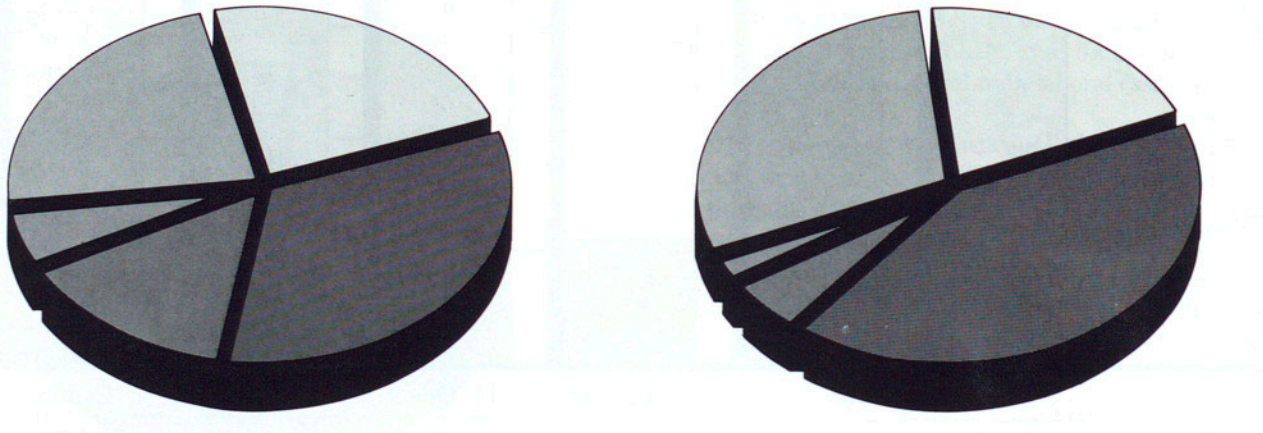
La discriminació salarial, de l'existència de la qual, ningú dubta, planteja innumerables problemes, no només quant a la seva demostració davant els tribunals, sinó fins i tot de conscienciació de les pròpies afectades, i en ocasions, dels seus propis representants, que limiten el problema a la famosa frase de «a igual treball, igual salari», sense tenir en compte que la normativa de l'OIT no expressa justament aquesta idea, sinó que, per evitar la discriminació indirecta, s'han de tenir en compte altres elements com la valoració donada als diferents treballs. En definitiva, «SALARIS IGUALS PER TREBALLS D'IGUAL VALOR».

A aquesta situació de discriminació salarial en què es troben moltes treballadores, no són alienes les parts negociadores dels convenis col·lectius. No són poc nombroses les plataformes reivindicatives de convenis que contemplen un punt dedicat a eliminar les possibles discriminacions salarials de la dona, però, malhauradament, tampoc són poques les plataformes en les que aquest punt és dels que primer es deixa aparcat en el desenvolupament de la negociació.

Gràfic 4

Inspecció de Treball i Seg. Social
(Província de Barcelona)

Distribució per categoria professional



Homes. Total: 39.906 — Dones. Total: 11.550

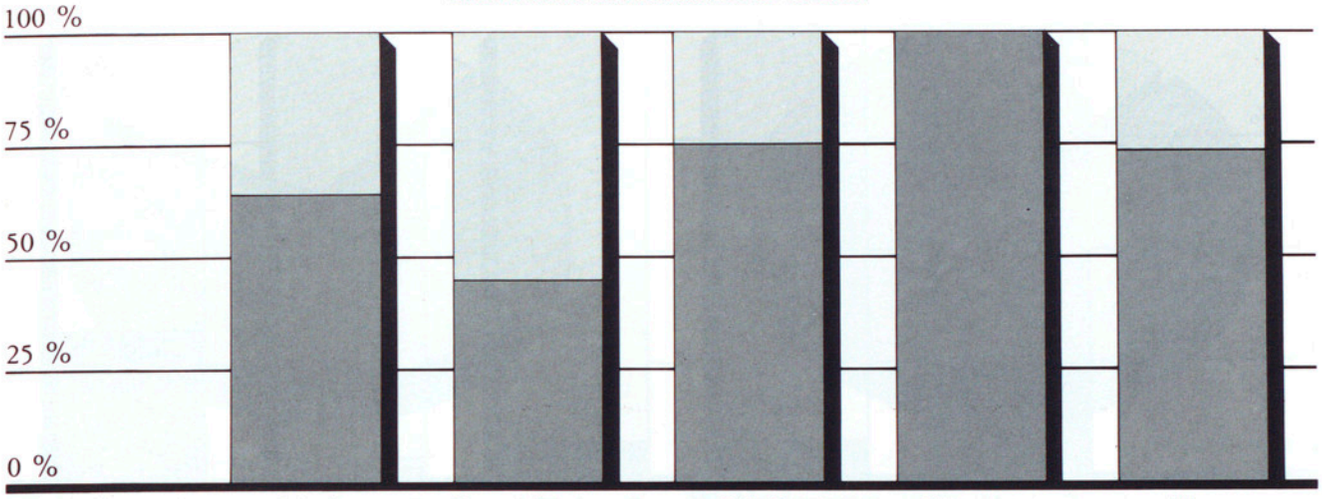
Direct. Intermed. Administ. O. Qualifi. O. No Qual.

Mostra: *51.456 treballadors.* **Font:** *Comitès d'Empresa.*

Gràfic 5

Inspecció de Treball i Seg. Social
(Província de Barcelona)

Estudi sobre discriminació de la dona



	Ingrés	Prom. i ascen.	Salaris	Vacances	Altres
Sí n'hi ha:	39	57	26	0	30
No n'hi ha:	64	46	77	103	73

Aspectes en els que hi ha discriminació: ■ No n'hi ha □ Sí n'hi ha

Mostra: *51.456 treballadors.* **Font:** *Comitès d'Empresa.*

INCOMPLIMENTS

c) El tercer punt del qüestionari sobre l'acompliment per part de l'empresa de la normativa específica relativa a les dones, ha donat el següent resultat que apareix en el gràfic número 6:

Seguretat i Higiene	78	Sí	25	No
Descans per lactància	96	Sí	7	No
Excedència voluntària	96	Sí	7	No
Descans per maternitat	99	Sí	4	No
Altres disposicions	70	Sí	33	No

En aquest apartat destaquen els punts primer i últim; Aquest, inconcret, i sobre el qual, per tant, no es pot fer cap anàlisi. I el primer, relatiu a Seguretat i Higiene —que crida de seguida l'atenció— i sobre el que podem dir, després de fer lectura de la seva concreció que fan els comitès en el punt següent, que excepte en algun cas en què, efectivament, es tractava d'una normativa específica de la dona, la resta de no compliments en aquesta matèria afectava tant homes com dones.

INCONCRECIONS

d) Davant la qüestió formulada en quart lloc, al voltant de si a l'empresa es dóna algun tipus de discriminació, incompliment de la normativa o problema específic que afecti exclusivament les dones (veure gràfic 7), destaquem que del total d'enquestes estudiades, només en 37 supòsits es concreta el tipus de discriminació que s'ha donat a l'empresa.

D'aquests 37 casos, no es reclamen davant la jurisdicció o la Inspecció de Treball un total de 22, i la resta que són 15 enquestades, manifesten que s'ha interposat demanda o presentat denúncia davant la jurisdicció o Inspecció; i només en 10 supòsits coincideix el contingut de la reclamació amb la discriminació concretada dins l'enquesta.

e) Quant a l'última pregunta, sobre si s'havia efectuat per part de les afectades o del comitè d'empresa, cap actuació com a denúncia davant la Inspecció, demanda a Magistratura, etc., el resultat obtingut ha estat el següent: del total d'enquestes només en 24 supòsits s'ha formulat la denúncia. Davant la direcció de l'empresa, en 6 supòsits. Davant la Inspecció de Treball, en 7 supòsits. I davant la jurisdicció laboral, en 11 supòsits.

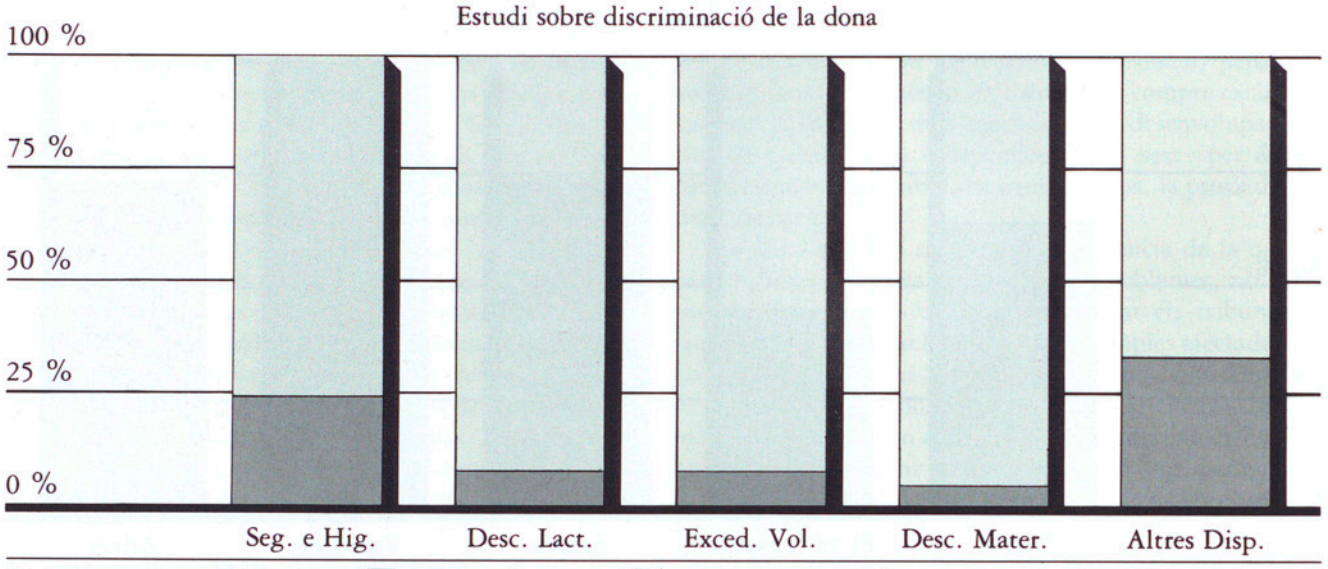
De les 28 reclamacions plantejades davant la Inspecció o jurisdicció competent, en 9 enquestes s'assenyala que la reclamació s'ha instat per les afectades, donant a entendre que la resta han estat iniciativa dels representants dels treballadors.

f) Per últim, com ja comentàvem al principi, la possibilitat que el comitè pogués entregar més d'una enquesta, —en funció de les diverses opinions vers el tema per part dels seus membres—, no ha estat utilitzada per cap dels comitès que han donat resposta; s'haurà de considerar, per tant, que les opinions vessades en les enquestes són unànimes.

Gràfic 6

Inspecció de Treball i Seg. Social
(Província de Barcelona)

Estudi sobre discriminació de la dona



Compliment normativa vigent: ■ Hi ha infracció □ No hi ha infracció

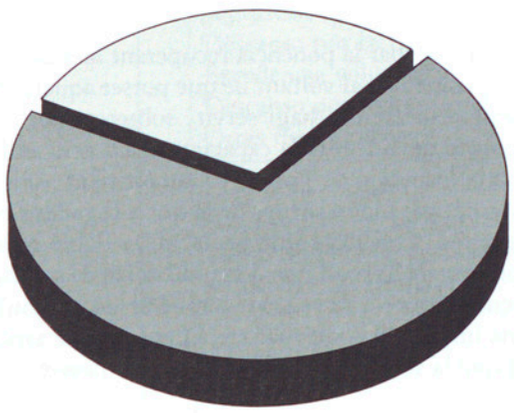
Mostra: *51.456 treballadors.* **Font:** *Comitès d'Empresa.*



Gràfic 7

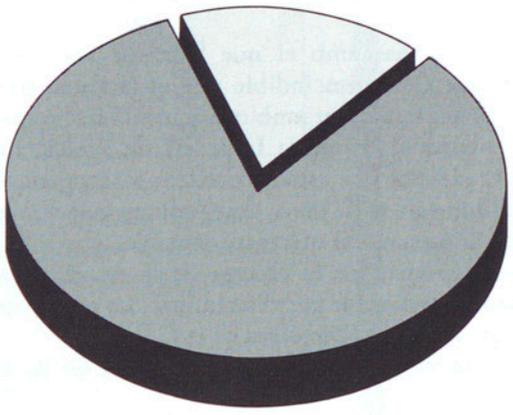
Inspecció de Treball i Seg. Social
(Província de Barcelona)

Estudi sobre la discriminació de la dona



Concreten discriminació

- No expliquen discrim. 66 %
- Expliquen discrim. 34 %



Denúncies sobre discriminació

- No denúncies 78 %
- Denúncies 22 %

Mostra: *51.456 treballadors.* **Font:** *Comitès d'Empresa.*

RESUM

El que hem dit fins ara, ho sintetitzarem en els següents apartats:

— Escassa participació de la dona en el món del treball remunerat.

— Ocupació de les dones en professions netament femenines, amb una gran dificultat objectiva d'incidir en les que històricament hem estat poc representades, i que són, generalment, les més valorades social i econòmicament.

— La representació de la dona amb càrrecs de responsabilitat mitja i alta és d'una pobresa preocupant.

— Existència d'una clara consciència de discriminació de la dona en relació amb l'ingrés, promoció i ascens dins l'empresa, amb escassa possibilitat d'actuació sobre la mencionada discriminació, amb la normativa actual a les mans.

— En menor mesura, existència de discriminació salarial, —de difícil prova—, exceptuant casos evidents i poc subtils, com els supòsits d'idèntic treball i diferent salari.

— Poca sensibilitat, en general, dels comitès d'empresa, tant en la negociació de convenis col·lectius, com en la presentació de denúncies. En l'estudi realitzat, s'ha comprovat l'enorme dificultat perquè es contestessin les enquestes. En elles es diu que hi ha discriminacions, però no s'han denunciat, i quan es parla d'altres discriminacions, no es concreten quines són.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

Les dades que aportem ajuden a evidenciar que la realitat laboral de la dona a Catalunya es troba molt lluny d'una situació d'igualtat.

L'alternativa a la situació no pot fer-se en el manteniment de les mesures proteccionistes tradicionals, que encara que aparentment afavorien la dona treballadora, perpetuaven i reproduïen, a la pràctica, la posició d'inferioritat social de la població femenina (STC 128/1987). No es tracta de defensar diferències quan no tenen altre fonament que el sexe dels afectats. És més, tal plantejament ha de considerar-se contrari a l'article 14 de la Constitució espanyola.

El fet rellevant és que existeix una categoria de treballadors que es troben sotmesos a condicions especialment desavantatjoses en l'accés, permanència i tracte en el treball, és a dir, que es troben en una situació de discriminació objectiva.

Enfront a tal situació, els poders públics, —i per tant, l'Administració Laboral—, per manament de l'article 9.2 i 14 de la CE, han de remoure els obstacles que impedeixin que la igualtat sigui efectiva. Això implica no solament el deure genèric de controlar i sancionar les activitats laborals discriminatòries, sinó també, segons reiterada jurisprudència del TC, superar tals desavantatges de la població laboral femenina amb mesures diferenciadores de tracte més favorable, doncs es tracta de donar tractament distint a situacions efectivament diferenciades.

Encara que la Inspecció de Treball ha de moure's en l'àmbit del control de la normativa laboral, no pot renunciar a col·laboral de forma positiva en la superació de les discriminacions laborals. Amb aquesta última finalitat inscric algunes propostes:

a) La Inspecció de Treball a Barcelona ha creat una Comissió a la que, entre altres qüestions relacionades amb la dona, se li atorgarà el deure de conèixer totes les denúncies que s'interposin davant la Inspecció, esperant

que el tractament preferent previst i l'especial sensibilitat sobre el problema de què tractem, doni els fruits desitjats.

b) També està previst actuar d'ofici en totes aquelles empreses de l'enquesta en les que, examinant el contingut de les manifestacions del comitè, es consideri oportú.

c) Relacionat amb el que hem dit anteriorment, creiem que és imprescindible que es faci una total informació del tema junt amb una sensibilització que permeti orientar el cos de la Inspecció de Treball fins als corrents jurídics que estan treballant activament contra la discriminació de la dona, integrant en la nostra actuació i en la mesura del que sigui possible:

—La inversió de la càrrega de la prova, és a dir, obligant el demandat per discriminació a provar que no ha comès tal falta. (Directiva de la C.E.E.).

—Exigència de motivar expressament en les actuacions les raons per les quals la discriminació és només aparent, no podent afirmar que no són suficients les proves aportades per qui fa la denúncia.

—Deixar de parlar de salaris iguals per treballs iguals, per passar a salaris iguals per treballs d'igual valor.

Voldria acabar la ponència recuperant la frase amb la que vaig començar al voltant de què potser aquest treball que hem realitzat ens hagi servit, sobretot, per donar-nos compte de la limitada capacitat d'actuació amb què compta la Inspecció de Treball en aquest tema, amb l'actual normativa; molta menys de la que a vegades s'espera de nosaltres. Conclusió que en la meva doble condició d'Inspectora de Treball i de dona, no deixa de ser inquietant, encara que, a la vegada, també és un estímul més que ens impulsa a continuar treballant perquè arribi un dia en què la situació descrita pertanyi al passat...

ANNEX 1

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCION PROVINCIAL

BARCELONA

Discriminación de la mujer

(HOJA A CUMPLIMENTAR POR EL COMITÉ DE EMPRESA)

Empresa .....
domicilio .....
actividad ..... n.º trabajadores .....

Clasificación de los trabajadores por categorías:

Personal directivo:	Hombres	Mujeres
Mandos intermedios:	Hombres	Mujeres
Administrativos:	Hombres	Mujeres
Obreros Cualificados:	Hombres	Mujeres
Obreros no cualificados:	Hombres	Mujeres
Miembros Comité Empresa	Hombres	Mujeres

A su juicio, en su empresa, las mujeres sufren discriminación en alguno de los siguientes aspectos:

Ingreso en la empresa	☐ Sí	☐ No
Promoción y ascenso	☐ Sí	☐ No
Salarios	☐ Sí	☐ No
Vacaciones	☐ Sí	☐ No
Otras discriminaciones	☐ Sí	☐ No

A su juicio, en su empresa se cumple estrictamente la normativa específica relativa a las mujeres en materia de:

Seguridad e Higiene	☐ Sí	☐ No
Descanso por lactancia	☐ Sí	☐ No
Excedencia voluntaria	☐ Sí	☐ No
Descanso por Maternidad	☐ Sí	☐ No
Otras disposiciones	☐ Sí	☐ No

A su juicio, en su empresa se da algún tipo de discriminación, incumplimiento de normativa o problema específico que afecte exclusivamente a las mujeres (en caso afirmativo explíquelo sucintamente).

.....

.....

.....

.....

.....

En relación al tema de los problemas laborales específicos de la mujer, se ha efectuado por parte de las afectadas o del Comité de Empresa, actuación alguna como denuncia ante la Inspección, demanda en Magistratura de Trabajo, etc. (en caso afirmativo señálense sucintamente, así como el resultado).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Barcelona .....

(En caso de no ser la opinión del Comité unánime, rogamos que se cumplimente un impreso por cada una de las distintas opiniones que se produzcan entre sus miembros).



EVOLUCIÓ RECENT DE LA SITUACIÓ DE LA DONA EN EL MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA

Xavier Martín Badosa
Economista de la Direcció General d'Ocupació

En aquesta nota es comenta l'evolució de la dona al mercat de treball des del 1976 fins a l'actualitat. S'ha cregut convenient dividir aquest període de temps en tres etapes que presenten trets força diferenciats pel que fa a l'evolució del mercat de treball. Aquestes etapes són: 1a.) del tercer trimestre del 1976 (moment escollit per raons d'homogeneïtat de les sèries estadístiques) al segon del 1985; 2a.) del segon del 1985 al tercer del 1987; 3a.) del tercer del 1987 al primer del 1990 (darrer període del qual es disposa de xifres sobre les característiques de la força de treball).

La Taula Núm. 1 resumeix els principals indicadors que s'han tingut en compte a l'hora de determinar les esmentades etapes. Aquesta nota finalitza amb l'enumeració dels sectors i ocupacions per als quals són més demandades les dones en els darrers anys. El text es complementa amb un conjunt de gràfiques que representen l'evolució dels diferents grups poblacionals en el període considerat. En aquestes gràfiques s'han marcat les tres etapes considerades.

Taula núm. 1: Taxes de creixement anual

Període	P.≥16	P. Act.	P. Oc.	P. At.	T. Act.	T. At.
3/76-2/85	+1,1	+0,1	−2,4	+24,3	−1,0	+24,2
Homes	+1,3	−0,4	−2,5	+21,1	−1,6	+21,5
Dones	+1,0	+1,1	−2,2	+32,1	+0,1	+30,7
2/85-3/87	+1,0	+4,6	+5,9	+0,1	+3,6	−4,3
Homes	+0,7	+1,1	+4,3	−12,7	+0,4	−13,6
Dones	+1,4	+11,8	+9,7	+17,1	+10,3	+4,7
3/87-1/90	+1,0	+0,3	+4,0	−16,3	−0,7	−16,5
Homes	+0,9	+0,8	+3,8	−20,9	−0,2	−21,5
Dones	+1,1	−0,5	+4,3	−12,7	−1,6	−12,3

1. DE MITJANS DEL 1976 A MITJANS DEL 1985

La crisi econòmica iniciada l'any 1973 generà a Catalunya, com al conjunt de l'Estat espanyol, un intens procés de destrucció de llocs de treball. Així, entre el tercer trimestre del 1976 i el segon del 1985, la població ocupada catalana es reduí en 411.800 persones.

Les dones van suposar el 27,2 % de la disminució de l'ocupació catalana. Aquest pot semblar un percentatge petit. Cal tenir en compte, però, que el nivell d'ocupació femení era molt inferior al masculí (les dones representaven només el 29,4 % de la població ocupada el tercer trimestre del 1976). Tanmateix, tampoc en valors relatius el descens de l'ocupació femenina no fou tan pronunciat com el de la masculina: el nombre de dones ocupades es reduí a una taxa anual acumulativa d'un 2,2 % entre el tercer trimestre del 1976 i el segon del 1985 mentre que els homes ocupats registraren un decrement de l'ordre d'un 2,5 % en el mateix període.

La destrucció neta de llocs de treball afectà sobretot el sector industrial, en el qual la població ocupada disminuí en 234.100 persones (el 56,8 % de la reducció total), i el sector de la construcció, l'ocupació del qual

decrementà en 119.700 persones en l'etapa considerada (29,1 % de la disminució total). La major incidència de la destrucció de llocs de treball en aquests dos sectors, en els quals la participació femenina, especialment en el segon, era i és petita, pot explicar la menor intensitat del descens de l'ocupació global femenina. El tercer trimestre del 1976, el 3,6 % de la població ocupada a la construcció eren dones. El pes de la població femenina sobre l'ocupació industrial era del 28,7 %. Ambdós percentatges eren inferiors a la participació (del 29,4 %) de la dona en la població ocupada catalana. Recordem també que només l'1,3 % de les dones ocupades ho estaven al sector de la construcció i el 40,0 % al sector industrial, percentatges que contrasten amb el 53,0 % que representaven les ocupades al sector serveis. Aquest sector era (i continua sent) aquell en el qual la participació femenina era superior (del 38,7 %).

«El tercer trimestre de 1976, el 3,6 % de la població ocupada a la construcció eren dones.»

La concentració de l'ocupació femenina al sector serveis la va fer globalment més insensible que la masculina al procés de destrucció de llocs de treball. És important advertir que, de no haver-se beneficiat la població femenina d'aquesta especialització sectorial, la destrucció neta de llocs de treball ocupats per dones hauria estat més intensa que la corresponent als homes. Efectivament, si el decrement de l'ocupació femenina sector a sector hagués estat igual al corresponent al de la població ocupada total (sector a sector), el nombre de dones ocupades s'hauria reduït en més de 85.000 persones i no en 112.200. Aquest descens addicional de 27.000 persones és degut al fet que, sector a sector, la intensitat de la davallada de la població ocupada femenina va ser superior a la de la masculina. Així, la taxa de decreixement anual acumulativa de l'ocupació masculina agrària fou del 2,9 % mentre que la femenina va ser del 8,1 %; a la indústria, mentre la població ocupada masculina es reduí un 2,7 %, el nombre de dones ocupades va disminuir un 5,8 % i, a la construcció, aquests dos percentatges van ser, respectivament, d'un 7,8 % i d'un 22,4 %. Només al sector serveis, l'evolució de l'ocupació femenina fou més favorable que la de la masculina (el nombre d'homes minvà un 0,5 % quan el de dones augmentava en el mateix tant per cent).

Encara que l'evolució de la població ocupada femenina va ser menys desfavorable globalment que la masculina, el nombre de dones actives va registrar una tendència més expansiva que la del nombre d'homes actius, que es mantingué molt estable. Efectivament, la població activa femenina va augmentar a un ritme d'un 1,1 % anual entre mitjans del 1976 i del 1985, i, en canvi, la població activa masculina es reduí a una taxa de creixement d'un −0,4 %. Per aquest motiu, mentre que darrera de l'evolució de l'atur masculí en aquest període només hi ha la influència negativa de la destrucció de llocs de treball, en el cas de l'evolució de la població aturada femenina, hi conflueixen la davallada de l'ocupació i l'increment de l'oferta de mà d'obra.

És important advertir que, segons les dades proporcionades per un estudi (que esmentem més endavant) d'Anna Alabart i Vilà i Montserrat Solsona i Pairó, entre el quart trimestre del 1980 i el quart del 1986, l'augment del nombre d'actives s'hauria degut exclusivament a l'expansió del nombre de dones no solteres i només hauria afectat els grups d'edat de 20 a 29 anys i de 30 a 39 anys.

Tot i que un augment de 65.600 dones actives en nou anys pot semblar poc significatiu, el fet que es produeixi en un moment d'intensa destrucció de llocs de treball i en el qual la població activa masculina disminueix en 48.200 persones, posa de manifest que, sota aquell petit creixement, s'amaga una continguda tendència a l'expansió.

El motiu de l'increment de la població activa femenina en aquesta època rau en un lleuger augment del grau d'incorporació de la dona al mercat de treball. Així, la taxa d'activitat femenina (és a dir, el nombre d'actives dividit pel nombre de dones de 16 i més anys, en tant per cent) va créixer 0,4 punts percentuals en l'etapa considerada i se situà en el 30,4 % el segon trimestre del 1985. L'evolució d'una taxa d'activitat que es resistia a disminuir va permetre el trasllat a la població activa de la tendència de lent creixement (d'un 1,0 % anual) de la població femenina de 16 o més anys.

Existeixen tres tipus fonamentals de motius que expliquen els canvis en la taxa d'activitat. El primer tipus de motiu és de caire econòmic. L'acceleració del ritme de creixement econòmic, amb l'increment de la demanda de treball que sol comportar, provoca generalment una millora de les expectatives de trobar feina. Aquesta major probabilitat d'aconseguir un lloc de treball pot animar a participar en el mercat laboral a un col·lectiu que es mantenia al marge. Simètricament, l'empitjorament de les expectatives de trobar feina que acompanya una crisi econòmica pot comportar un moviment d'abandó del mercat de treball per desànim. També és cert un efecte en sentit contrari: la pèrdua del lloc de treball d'algun membre de la família pot conduir a un altre membre a incorporar-se al mercat de treball per intentar compensar la disminució dels ingressos familiars. Aquest efecte és particularment significatiu quan la destrucció de llocs de treball afecta sobretot els caps de família. Tanmateix, en el cas català, l'efecte contrari pot tenir segurament més importància. Això és degut no només a què la destrucció de llocs de treball no s'ha fet majoritàriament a costa dels caps de família sinó també perquè la relació positiva entre taxa d'activitat i activitat econòmica és més important quant més gran és el nombre d'inactius disponibles (com és el cas dels joves o les dones, que en un moment donat poden incorporar-se ràpidament al mercat de treball abandonant els estudis o les feines domèstiques).

Un tret d'aquesta primera explicació dels canvis en

la taxa d'activitat és que les modificacions que se'n deriven tenen un caire força conjuntural. En un moment d'expansió econòmica, la participació en el mercat de treball augmenta però, quan la situació és de crisis econòmica, torna a dismunir.

L'augment del nivell relatiu d'incorporació de la dona al mercat laboral en un moment en què es redueixen les perspectives reals d'ocupació, ens indica que hem de buscar l'explicació de l'augment de participació femenina en aquesta etapa en altres factors.

Els canvis en la composició de la població femenina poden provocar també modificacions de la taxa d'activitat. Així, per exemple, la taxa d'activitat està molt correlacionada amb l'edat (vegeu la gràfica núm. 1). La taxa d'activitat femenina es manté elevada fins al grup d'edat de 26 a 29 anys y després descendeix. L'edat de jubilació i d'escolarització influeixen directament en aquesta relació. Tanmateix, no sembla (com a mínim en el període que va del primer trimestre del 1981 al segon del 1985, pel qual disposem de dades homogènies) que en aquesta etapa s'hagi produït un canvi espectacular en l'estructura per edats de la població femenina que afavorís l'increment de la taxa d'activitat. De fet, les dones menors de 25 anys han passat de representar el 17,4 % (1981) al 17,1 % (1985), una variació no gaire significativa i que, en tot cas, contribuiria a fer baixar el grau de participació femenina global.

Altres canvis en les característiques de la població femenina repercuteixen també en la seva taxa d'activitat. Així, el grau d'incorporació al mercat de treball de les dones creix amb el nivell d'estudis. Per tant, si durant aquests anys ha augmentat el nivell d'estudis assolit per la població femenina, no ens ha de sorprendre que hagi augmentat la taxa d'activitat. Segons els càlculs elaborats per Anna Alabart i Vilà i Montserrat Solsona i Pairó en el seu treball «De l'activitat de la dona a Catalunya des de 1970» (beca de recerca de la CIRIT amb col·laboració amb el Departament de Treball) en base a les dades dels Padrons Municipals d'Habitants, entre el 1975 i el 1986, les dones amb estudis mitjos o superiors van passar de representar el 15,8 % al 33,4 % de la població catalana de 10 o més anys. Utilitzant informació de base de l'esmentat treball corresponent a explotacions especials de l'«Enquesta de Població Activa», podem afirmar que, entre el quart trimestre del 1980 i el quart del 1985, el percentatge de dones amb estudis mitjos o superiors sobre la població de 16 o més anys va augmentar del 35,2 % al 48,5 %.

Una altra característica que afecta l'activitat de la dona és el seu estat civil. En termes generals, la dona ha tendit a abandonar el mercat de treball en casar-se i, sobretot, en tenir el primer fill. Per tant, la taxa d'activitat de les solteres sol ser superior a la de les que no ho són. Un canvi en els hàbits matrimonials pot tenir, per aquesta via, repercussions en la participació de la dona en el mercat de treball. Segons les dades censals, l'any



1981 el 41,1 % de les dones catalanes eren solteres i l'any 1986 ho eren el 40,1 %. No sembla, doncs, que el canvi en la composició de la població femenina per estat civil hagi influït en l'agument de la taxa d'activitat de les dones. Tanmateix, com observen Anna Alabart i Montserrat Solsona en el seu treball, entre el 1975 i el 1986 es va produir un retardament del matrimoni així com del naixement del primer fill que es va palesar en un augment del grup d'edat modal d'activitat femenina que, de 16 a 19 anys (1975) va passar a 20 a 24 anys (1981) i acabà en 25 a 29 anys (1986). En aquest desplaçament del grup modal fou també decisiu l'allargament dels estudis.

Del segon tipus de factor explicatiu dels canvis de la taxa d'activitat (és a dir, la composició de la població), per tant, només les modificacions en el nivell d'estudis semblen haver contribuït significativament a l'augment de la taxa d'activitat femenina.

«Entre el quart trimestre del 1980 i el quart del 1985, el percentatge de dones amb estudis mitjos o superiors (...) va augmentar del 35,2 % al 48,5 %.»

El tercer tipus d'explicació de les variacions de la participació de la dona en el mercat de treball es refereix a canvis (sociològics), independents dels factors anteriors, en la decisió de la dona d'incorporar-se o no a la població activa. Aquest ha estat segurament un factor important. Cal tenir present que la taxa d'activitat femenina és encara lluny de la que és normal als països de la Comunitat Econòmica Europea. Així, segons els Padrons Municipals d'Habitats de Catalunya del 1986, el 24,5 % de les dones catalanes formaven part de la força de treball. A l'Europa dels 12 (1985), aquest percentatge era del 32,0 % i a països com Dinamarca o Gran Bretanya era del 49,5 % i el 38,3 %, respectivament.

Hem de concloure, doncs, que el creixement, modest però molt significatiu ja que es produeix en una època poc propícia, del grau d'incorporació de la dona al mercat de treball es va deure fonamentalment a un agument del nivell d'estudis de les dones i a un canvi en la seva actitud respecte al món del treball. De fet, aquest canvi d'actitud està sens dubte darrera l'increment del nivell formatiu de la població femenina.

La combinació de la disminució de la població ocupada i de l'augment de l'activa va produir un ràpid creixement del nombre de dones aturades. Així, de 17.000 aturades el tercer trimestre del 1976 es passà a 194.800 el segon del 1985. A més, la major intensitat de l'increment de l'atur femení que el masculí provocà un creixement de la seva participació sobre el total. Així, de representar el 22,6 % de l'atur l'any 1976, passà a suposar el 38,6 % l'any 1985.

L'increment de la població activa femenina va ser responsable del 36,9 % de l'augment de l'atur femení mentre que el descens de l'ocupació ho fou d'un 63,1 %. Aquesta circumstància contrasta amb el que succeí entre els homes, l'augment de l'atur dels quals es degué exclusivament a la destrucció neta de llocs de treball.

També la taxa d'atur femení experimentà un ràpid creixement en el període que estem comentant. El segon trimestre del 1985 assolí el 27,6 % de la població activa, 25,0 punts percentuals més que el tercer trimestre del 1976.

Si en comptes de l'atur estimat per l'«Enquesta de Població Activa» utilitzem les xifres de desocupats registrats a les oficines d'ocupació de l'INEM, podem constatar que hi va haver un increment de la desocupació femenina registrada encara superior a l'estimada. Així, entre el primer trimestre del 1981 i el segon del 1985, l'atur femení estimat per l'«Enquesta de Població Activa» augmentà en un 76,4 % (un 14,3 % en taxa anual acumulativa). En canvi, en termes d'atur registrat, l'increment fou d'un 120,9 % (20,5 % en termes anuals). En aquests anys, per tant, en produí una forta tendència de la població femenina a inscriure's a les oficines d'ocupació.

2. DE MITJANS DEL 1985 A MITJANS DEL 1987

A mitjans del 1985, la recuperació de taxes significatives de creixement econòmic va provocar una inflexió en la trajectòria de l'ocupació. Naturalment, també les dones es van beneficiar de l'expansió de la població ocupada: entre el segon trimestre del 1985 i el tercer del 1987, l'ocupació femenina va créixer en 118.500 persones, la qual cosa representa la meitat de l'augment de l'ocupació total a Catalunya i un increment anual d'un 9,7 %, molt superior al dels homes (d'un 4,3 %).

El creixement de la població ocupada femenina fou més pronunciat que el de la masculina a tots el sectors d'activitat. Cal destacar l'augment de l'ocupació femenina als serveis en 90.900 persones, la qual cosa representa el 76,7 % de l'increment del nombre de dones ocupades i una taxa anual de creixement d'un 10,9 %.

El favorable entorn laboral d'aquesta etapa va permetre l'explosió de la població activa femenina, abans contínguda. Només en dos anys (del segon trimestre del 1985 al tercer del 1987) el nombre de dones actives augmentà en 201.500, la qual cosa representa una taxa anual de creixement d'un 11,8 %, molt superior a la dels homes (d'un 1,1 %). Aquesta ràpida expansió de la població activa femenina fou impulsada per l'intens increment de la taxa d'activitat, que tan sols en dos anys va pujar 7,5 punts percentuals (mentre que la taxa d'activitat masculina només va augmentar 0,6 punts). Darrera d'aquest espectacular creixement, hi va haver, a més dels factors que en l'etapa anterior impediren el decrement de la participació femenina al mercat de treball, allò que abans hem anomenat motiu «econòmic».

El ràpid creixement de la població activa femenina va impedir que l'intens augment de l'ocupació es traduís en una reducció del nombre de dones en atur. Així, en-

tre el segon trimestre del 1985 i el tercer trimestre del 1987, la població aturada femenina va continuar la tendència expansiva de l'etapa anterior, encara que amb un ritme de creixement més lent (increment anual d'un 17,1 %, inferior al 32,1 % de l'etapa anterior).

A partir del segon trimestre del 1987, el nombre de dones aturades superà al d'homes. A més, la taxa d'atur femení passà del 27,6 % de la població activa el segon trimestre del 1985 al 30,6 % el tercer trimestre del 1987.

«La causa del descens de la població activa femenina ha estat la davallada d'1,5 punts percentuals de la taxa d'activitat.»

3. DE MITJANS DEL 1987 A L'ACTUALITAT

L'etapa que va del tercer trimestre del 1987 al primer del 1990 es caracteritza per un trencament brusc de la trajectòria de la població activa femenina. En efecte, entre el tercer trimestre del 1987 i el segon del 1988, el nombre de dones actives es va mantenir molt estable i, a partir del tercer trimestre del 1988, la població activa femenina inicià una tendècia decreixent. Així, el nombre de dones actives el primer trimestre del 1990 era inferior al del tercer del 1987 en 10.600 persones, la qual cosa suposa una taxa de creixement d'un −0,5 % anual.

La causa del descens de la població activa femenina ha estat la davallada, d'1,5 punts percentuals, de la taxa d'activitat. L'increment anual d'aquesta taxa fou d'un −1,6 %, mentre que en l'etapa anterior va ser d'un +10,3 %.

En aquest període, el pes de les dones de 16 a 24 anys sobre la població femenina en edat de treballar va disminuir (del 18,8 % del total al 17,4 %). Com ja s'ha comentat, les dones joves registren un major grau d'incorporació al mercat de treball que les de més de 24 anys (el tercer trimestre del 1987, la taxa d'activitat juvenil de les dones era del 64,6 % i la de les majors de 24 anys, del 31,7 %). Podria pensar-se, per tant, que la disminució de la taxa d'activitat del conjunt de la població femenina ha estat provocada exclusivament pels canvis en l'estructura de la població. Si es confirmés aquesta hipòtesi, la davallada de la taxa d'activitat femenina no suposaria una disminució real de la intensitat de la incorporació de les dones al món laboral.

Les estimacions efectuades no confirmen la hipòtesi anterior. Els canvis en l'estructura per edats de la població no explicarien tot el decrement de la taxa d'activitat sinó només 0,3 punts percentuals (és a dir, el 18,8 %). La davallada d'aquesta taxa s'ha degut fonamentalment a una disminució real de l'activitat de les dones joves. En efecte, la taxa d'activitat de la població femenina menor de 25 anys ha baixat 11,6 punts (decrement d'un 18,0 %) mentre la de les dones adultes ha crescut 1,2 punts (increment d'un 3,8 %).

Això s'ha produït tot i que la trajectòria de l'ocupació femenina ha continuat essent creixent, encara que no tant com a l'etapa anterior però sí més que la de la població ocupada masculina. Efectivament, el nombre de dones ocupades ha augmentat en 69.600 persones, la qual cosa representa una taxa de creixement anual d'un 4,3 %. L'increment anual del nombre d'homes ocupats ha estat del 3,8 %.

El 65,7 % de l'expansió de l'ocupació femenina d'aquest període s'ha registrat al sector serveis (45.700 ocupades més). Això suposa una taxa de creixement anual d'un 4,1 %, inferior a l'expansió del conjunt de l'ocupació femenina (del 4,3 %) però superior a l'increment del nombre d'homes ocupats en aquest mateix sector (del 3,2 %). Els augments més intensos de la població ocupada femenina han correspost a la indústria i a la construcció (ambdues, amb un + 5,1 % anual).

És important remarcar que el ritme de creixement de l'ocupació femenina ha estat més intens que el de la masculina tot i que, entre el tercer trimestre del 1987 i el primer del 1990, els sectors que han experimentat increments globals més pronunciats de la seva ocupació (per sobre de la mitjana, del 4,0 % anual) han estat la construcció (+10,1 %) i la indústria (+4,6 %). En canvi, l'increment global als serveis, sector que concentra la gran majoria de dones ocupades, ha estat més modest (del 3,6 % anual) i a l'agricultura, negatiu (−6,3 %). La composició sectorial de l'expansió de la demanda de treball, per tant, no ha jugat a favor de les dones. Si l'ocupació femenina ha registrat un creixement més intens, ha estat perquè agricultura, industria i serveis han experimentat una evolució més positiva entre les dones que entre els homes. Només construcció ha estat l'excepció. De fet, si l'ocupació femenina hagués augmentat, sector a sector, com ho ha fet l'ocupació global catalana, la taxa de creixement anual acumulativa de la població ocupada femenina seria del 3,7 % i no del 4,3 %.

L'expansió de l'ocupació en aquesta darrera etapa tan sols ha beneficiat les dones majors de 24 anys. Efectivament, la població ocupada femenina juvenil ha disminuït en 14.300 persones (11.300 de les quals són menors de 20 anys).

Reducció de l'oferta de mà d'obra, expansió de l'ocupació: tots els factors han contribuït al descens, per primer cop d'ençà de l'inici de la crisi econòmica, de l'atur femení. El nombre de dones aturades ha disminuït entre el tercer trimestre del 1987 i el primer del 1990 en 80.200 persones. La inflexió de la tendència de la taxa d'activitat ha estat decisiva per aconseguir aquest resultat. D'haver-se mantingut l'expansió d'aquesta taxa al mateix ritme de l'etapa anterior, la població aturada femenina, en comptes de reduir-se, hauria augmentat en 215.000 dones.

També la taxa d'atur femení s'ha reduït: el tercer trimestre del 1987 era del 30,6 %; en canvi, les dones aturades el primer trimestre del 1990 representaven el 22,0 % de la població activa.

Amb tot, cal remarcar que la situació relativa de les dones respecte als homes al mercat de treball no ha dei-

xat d'empitjorar. El pes de la població femenina sobre l'atur total, per exemple, no ha detingut el seu creixement: el tercer trimestre del 1976, el segon del 1985, el tercer del 1987 i el segon del 1989, les dones representaven, respectivament, el 22,6 %, el 38,6 %, el 54,9 % i el 60,9 % de l'atur estimat per l'«Enquesta de Població Activa. L'etapa en què el nombre de dones aturades s'allunyà més ràpidament del nombre d'homes fou la que va del segon trimestre del 1985 al tercer del 1987, en la qual l'expansió de la taxa d'activitat femenina impedí que el nombre de dones desocupades es reduís quan l'atur masculí ja havia començat a disminuir.

La separació entre les taxes d'atur masculí i femení tampoc ha deixat de créixer. Així, en els quatre trimestres considerats, la proporció entre la taxa d'atur femení i la d'atur masculí fou, respectivament, d'un 0,7, un 1,3, un 2,1 i un 2,7.

4. CARACTERÍSTIQUES DE L'OCUPACIÓ FEMENINA ACTUAL

Com hem vist, l'ocupació femenina ha registrat una tendència creixent des de mitjans del 1985. Aquesta tendència, a més a més, ha estat més pronunciada que la de la població ocupada masculina. Podem preguntar-nos quins són els llocs de treball que estan ocupant les dones en aquests darrers anys. Abans d'analitzar aquesta qüestió, és important distingir tres conceptes diferents.

El primer concepte és el de població ocupada. Si el nombre de persones actives ens indica el volum de l'oferta de treball de què disposa una economia en un moment donat, el nombre de persones ocupades ens indica el volum de la demanda de treball d'aquesta economia. Ara bé, és important subratllar dues característiques d'aquesta demanda. En primer lloc, la població ocupada en un sistema econòmic i en un moment donats només recull el volum de demanda de treball *satisfeta*. Efectivament, en cada moment (en el curt termini), poden existir llocs de treball vacants, que encara no s'han pogut cobrir. En segon lloc, l'estructura de la població ocupada en un moment donat no és una fotografia de l'estructura de la demanda de treball en aquell moment sinó el reflex de l'evolució d'aquesta demanda ja que els factors productius no són infinitament flexibles.

L'única font estadística que ens permet descomposar la població ocupada a Catalunya per sectors i ocupacions és el Padró d'Habitants de 1986. Efectivament, l'«Enquesta de Població Activa» no admet un nivell de desagregació tan elevat. Tanmateix, donat que ja han passat quatre anys des de l'any 1986, complementarem els resultats de Catalunya dels Padrons amb els del conjunt de l'Estat de l'«Enquesta de Població Activa».

Si el que volem detectar no són els llocs de treball que ocupen les dones a l'economia catalana sinó els llocs de treball que s'estan creant i estan sent ocupats per dones en els darrers anys, no hem d'utilitzar l'*estoc* d'ocupació sinó el seu fluix positiu. La font que utilitzarem són els contractes registrats a les oficines d'ocupació (que no són tots els contractes signats però sí són tots els acollits a alguna mesura de foment de l'ocupació).

L'anàlisi de les contractacions corregeix un dels inconvenients d'utilitzar la població ocupada (que no reflecteix les tendències actuals) però no corregeix l'altre (només recull la demanda satisfeta). Per això és important complementar l'estudi amb un tercer concepte que englobi tota la demanda de treball, tant la satisfeta com la insatisfeta. Per afrontar aquesta etapa de l'anàlisi farem ús de les estadístiques d'un estudi de l'INEM de Barcelona sobre les ofertes de llocs de treball registrades a les oficines d'ocupació i dels anuncis publicats a la premsa.



Quant a les característiques de l'ocupació femenina actual, en general, les dones continuen ocupant llocs de treball considerats «femenins». Així, si utilitzem els resultats dels Padrons Municipals d'Habitants de Catalunya, la part més important de la població ocupada femenina es concentrava, l'any 1986, en branques del sector serveis com «comerç i reparacions», «educació i investigació» (on l'ocupació femenina era superior a la masculina), «sanitat i assistència social» (també aquí les dones ocupades superaven els homes), «administració pública» i «hoteleria i restauració». A la indústria, la població femenina tenia una important participació a l'ocupació del subsector «tèxtil, cuir i confecció».

Si fem ús de les dades de la publicació «Encuesta de Población Activa, Resultados detallados», referides al conjunt de l'Estat espanyol i corresponents al tercer trimestre del 1989, i les fem extensives a Catalunya, també constatem que l'estructura ocupacional femenina és força diferent de la masculina. La majoria dels llocs de treball ocupats per dones es troben al subsector «altres serveis» (en el que el nombre de dones és superior al d'homes) i a

«comerç, restaurants, hoteleria i reparacions». La branca de «comerç al detall» concentra el grup de dones més nombrós. Al subsector «altres serveis», les branques més freqüents són «serveis domèstics» i «educació i investigació». A més, cal destacar les següents branques, en les quals la participació femenina és superior a la masculina: «serveis domèstics», «serveis personals», «sanitat i serveis veterinaris», «educació i investigació» i «assistència social i altres serveis prestats a la comunitat». A la indústria, només la branca d'«indústries del calçat i vestit i altres confeccions» registra una participació de la població femenina superior a la masculina.

Les ocupacions més freqüents de les dones segons l'«Enquesta de Població Activa» del tercer trimestre del 1989 eren «ocupats de serveis administratius i similars», «conserges, porters, personal de neteja d'edificis i similars» i «dependents de comerç, venedors i similars».

La població femenina era notablement superior a la masculina en les següents categories professionals: «personal de serveis en establiments, llars i similars», «treballadors de la confecció de peces de vestir, tapicers i similars», «ajudants tècnics sanitaris i auxiliars en medicina, veterinària i farmàcia», «conserges, porters, personal de neteja d'edificis i similars», «professors», «treballadors de la preparació de productes tèxtils i similars» i «dependents de comerç, venedors i similars». El nombre de dones era també superior al d'homes en ocupacions més minoritàries com «professionals, tècnics i similars no classificats», «taquígrafs, mecanògrafs i operadors de màquines perforades i similars», «telefonistes, telegrafistes i similars», «treballadors de rentat, neteja i planxat de roba i similars» i «personal dels serveis de perruqueria i similars».

També és important remarcar que, en aquesta mateixa època (tercer trimestre del 1989), la proporció de dones ocupades classificades com a «ajudes familiars», és a dir, persones que treballen sense remuneració reglamentada a l'empresa d'un familiar amb el qual conviuen, a Catalunya era molt superior a la d'homes. Així, les «ajudes familiars» suposaven el 7,3 % de l'ocupació femenina i el 2,5 % de la masculina.

Segons els resultats d'una investigació de l'Instituto Nacional de Empleo de Barcelona («Mujer y mercado laboral»), les dones són més demandades a gran distància dels homes (tant a les ofertes genèriques registrades a l'INEM com, sobretot, als anuncis a la premsa) al gran grup ocupacional de «personal administratiu i treballadors assimilats» (les dades de referència són del 1988 i de la província de Barcelona). A l'altre extrem trobem la categoria de «Directors i funcionaris públics superiors», de la qual només existeixen ofertes de llocs de treball a la premsa i, quan s'especifica aquesta circumstància, només es demanden homes. Amb un nivell de desglossament superior, les dones són demandades amb major freqüència que els homes a les ocupacions de secretària, telefonista, cosidora i venedora.

A més, del total d'ofertes analitzades, només el 35,6 % especificaven el requisit de ser dona. En canvi, en el 62,4 % es preferia un home (en el 2,0 % restant no hi constava requisit de sexe).

Pel que fa als contractes registrats a les oficines de l'INEM, les dones són més contractades que els homes a les següents 8 ocupacions: personal de serveis de perruqueria (les dones representen el 85,4 % del total de contractes), treballadors de confecció de peces de vestir (82,1 %), ajudants tècnics sanitaris, auxiliars (81,0 %), conserges, porters, personal de neteja (78,5 %), personal de serveis en establiments (70,6 %), personal administratiu (61,2 %), dependents de comerç i venedors (60,3 %) i professors (59,5 %).

Totes les dades que acabem de comentar posen de manifest una clara especialització sexual de les ocupacions. Els resultats de la investigació de l'INEM indiquen que això és en part degut a què les empreses demanden mà d'obra femenina sobretot per a determinades tasques. Però existeixen també motius d'oferta. L'ocupabilitat i la disponibilitat d'un individu mai són infinites. Dit en termes positius: els individus seleccionen, en la mesura de les seves possibilitats, les ofertes que reben. Expressat en termes negatius, els individus no opten per qualsevol oferta que coneixen. Les empreses seleccionen els seus treballadors, però també els treballadors seleccionen els llocs de treball.

Existeix una primera selecció que podem anomenar «passiva»: dotant-se d'una determinada qualificació, els individus es fan disponibles (ocupables) només per un sector d'ofertes. Aquest procés de selecció «passiva» té importants repercussions en el tema que ens ocupa. Això és degut a què els plans de formació que es dissenyen èls individus estan, per motius sòcio-culturals, molt correlacionats amb el sexe. S'ha senyalat, per exemple, que la introducció de noves tecnologies repercuteix negativament sobre l'ocupació femenina no només perquè afecta particularment els llocs de treball que actualment ocupen les dones, sinó també perquè les característiques dels nous llocs de treball (aquells que incorporen les noves tecnologies) no s'adeqüen a les de la formació de la mà d'obra femenina. Els estudis, recollits a l'informe de la OIT «El cambio tecnológico. La respuesta tripartita 1982-1985», de països com Bèlgica, Israel, Regne Unit o del conjunt de les Comunitats Europees, coincideixen a advertir de la importància encara del nombre de dones que es preparen per a les professions considerades tradicionalment femenines i de la conveniència d'oferir a les nenes les mateixes oportunitats d'accés a la tècnica que els nens, d'incitar les noies a orientar-se cap a cursos científics i tècnics així com de dissuadir-les de seguir les formacions tradicionals sense futur. En aquest aspecte, Catalunya no és una excepció. Per exemple, si bé és cert que el nombre de dones amb estudis superiors ha augmentat ràpidament (l'any 1986, el 38,0 % dels titulats superiors eren del sexe femení), no és menys cert que les estudiants de carreres universitàries es concentren en unes poques branques humanístiques. Les xifres són ben eloqüents. En el curs 1988-89, segons dades proporcionades pel Departament d'Ensenyament, les dones matriculades a la Universitat de Barcelona (més centres adscrits) i a la Universitat Autònoma (més centres adscrits) representaven el 50,4 % i el 58,9 % dels alumnes, respectivament. En canvi, a la Universitat Politècnica de Catalunya només suposaven el 15,8 % del total. Si, en

comptes d'agregar els resultats per universitats ho fem per àrees de coneixement, els contrastos encara són més grans. El 64,2 % dels matriculats en estudis de l'àrea d'humanitats eren dones. A l'àrea de ciències de la salut, la població femenina representava el 60,7 % del total. En canvi, a les àrees de ciències socials, ciències i educació física, aquest percentatge era, respectivament, del 42,3 %, 40,5 % i 30,4 %. Finalment, a l'àrea d'enginyeria (on s'han inclòs les branques d'arquitectura i agricultura), la participació femenina era només del 14,3 %.

Fins i tot dins de les àrees de coneixement, la distribució de les dones per carreres és molt desigual. Així, en el cas de les humanitats, les dones eren més abundants que els homes a psicologia (67,1 % del total), filologia (66,9 %), pedagogia i ciències de l'educació (76,3 %) i a les Escoles Universitàries de Professorat d'EGB (80,1 %). Pel que fa a l'àrea de ciències de la salut, la població femenina era superior a la masculina a totes les branques (excepte odontologia) però assolia els graus més elevats de participació a les Escoles Universitàries d'Infermeria i de Fisioteràpia, on el 81,8 % dels matriculats són del sexe femení.



Hem vist que entre els matriculats a les àrees de ciències i de ciències socials els homes són més freqüents que les dones. Tanmateix, això no és cert per totes les carreres d'aquestes àrees. Així, en el primer cas, les dones són minoria a totes les branques excepte a Biologia. De fet, si excloem la biologia de les carreres de ciències, el percentatge de dones passa del 40,5 % fins al 33,3 %. En el segon cas, també els homes són més abundants que les dones a quasi totes les branques. Però existeixen algunes notables excepcions. A més del predomini que es registra a la Facultat de Ciències de la Informació, on les dones eren el 58,5 % del total, és important advertir la concentració que es registra a determinades escoles universitàries, tal i com també passava a l'àrea d'humanitats (professorat d'EGB) o de ciències de la salut (infermeria i fisioteràpia). Així, la població femenina representava el 78,1 % dels matriculats a les Escoles Universitàries de Treball Social, el 83,6 % a l'Escola Universitària de Biblioteconomia i Documentació i el 84,1 % a l'Escola Universitària de Traductors i Intèrprets. Aquest fet ens serveix per introduir el darrer comentari d'aquestes dades: les dones registren una major tendència cap a les titulacions curtes enfront els homes. Si deixem de banda la Universitat Politècnica de Catalunya, on el nombre de dones és molt baix a totes les carreres, a les altres dos universitats catalanes en funcionament el curs 1988-89, la participació de la població femenina a les facultats (del 50,3 %) era inferior a la que es donava a les escoles universitàries (del 61,5 %). A més, el 35,7 % de les dones d'aquestes universitats estaven matriculades en alguna escola universitària. En el cas dels homes, aquest percentatge era inferior (del 22,6 %).

Així doncs, no només els empresaris són els responsables que existeixi una especialització sexual dels treballs. L'educació que segueixen les mateixes dones sembla també determinar aquesta segmentació. Cal tenir en compte, de tota manera, que en aquest procés els factors de demanda segurament alimenten els d'oferta: segurament, en molts casos, les dones opten per qualificacions per a les quals saben que són demandades i descarten aquelles per a les quals no hi ha ofertes d'ocupació.

A més d'aquesta selecció «passiva», prèvia, podem parlar, per contrast, d'una selecció «activa». Davant l'oferta d'una empresa, un individu que disposi de la qualificació adequada pot escollir entre acceptar la feina o esperar a aconseguir una altra millor. Fonamentalment, la seva decisió estarà en funció del cost d'espera (cost que suposa per a l'individu el fet de no tenir feina) i de la possibilitat d'amortitzar aquest cost (probabilitat de trobar una altra feina en millors condicions). Així, davant una oferta de treball, no és la mateixa la disponibilitat d'una persona que tingui expectatives d'aconseguir un treball millor pagat i més gratificant que el que actualment li ofereixen i que, a més a més, no tingui cap

necessitat a curt termini d'acceptar l'oferta perquè disposi de rendes suficients (resultat d'algun tipus de transferència: temporal (estalvis), pública (subsidi d'atur, per exemple) o privada (per exemple, dels pares, en el cas d'un estudiant, o, en el cas d'una parella, d'un dels membres) que el d'una persona sense mitjans de subsistència i sense expectatives millors. Per al primer individu, el cost d'espera és baix i fàcil d'amortitzar; per al segon, el cost d'espera és massa elevat i no pot ser amortitzat.

Per motius sòcio-culturals, el cost d'espera és en general més alt per als homes que per a les dones (sobretot les casades). Això comporta un major grau de selecció de les ofertes que reben les dones (casades), una menor disponibilitat, que permet a les dones (casades) escollir aquells llocs de treball més compatibles amb la divisió sexual del treball domèstic i de la criança dels fills (treballs a temps parcial, temporals, amb poca mobilitat geogràfica, etc.).

Per tant, les característiques de l'ocupació actual de les dones no són únicament el resultat de la demanda (sexista) de les empreses. També hi han contribuït variables com l'ocupabilitat i la disponibilitat de la mà d'obra femenina, variables que es configuren dins un determinat context sòcio-cultural.

* * *

Del repàs de l'evolució de la dona al mercat de treball des del 1976 fins a l'actualitat que acabem de fer es desprèn que una de les variables que ha jugat un paper més actiu ha estat el grau de participació de la població femenina al món laboral. És aquesta variable la que permet distingir amb més claredat les tres etapes en les quals hem dividit el període analitzat. Aquesta és una variable d'oferta. Òbviament, els factors de demanda també han complert un paper important: no oblidem que l'ocupació femenina ha registrat una trajectòria creixent (amb poques excepcions) des del tercer trimestre del 1985. Al darrer apartat, hem descrit les característiques d'aquesta ocupació. La concentració de les dones en determinats sectors i llocs de treball palesa que el mercat de treball registra encara una significativa segmentació per sexes.


PUIG
PUIG

TENDÈNCIES EN LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA DONA

Julio San Miguel
Vice-president del Foment del Treball Nacional

Aquest escrit va ser presentat per la patronal catalana Foment del Treball Nacional davant la «Comissió d'estudi sobre la igualtat d'oportunitats home-dona», constituïda al Parlament de Catalunya. El reproduïm amb l'autorització de l'autor.

Partirem de la base que *la dona forma part de la societat com a individu amb deures i drets respecte al món sòcio-polític, familiar i al món del treball.* No es poden separar els tres camps o parlar solament de la dona a l'empresa sense referir-se als altres posicionaments; seria una discriminació tan imperdonable com considerar-la únicament a l'àmbit familiar.

No es pot considerar la dona solament com a professional del món del treball.

D'altra banda, la igualtat home-dona, camí d'un hipotètic «unisex», no sembla realitzable en el seu aspecte global. D'aquí que sembli oportú que l'antic Comitè de la CEE «d'Igualtat home-dona» s'hagi transformat en un Comitè paritari de la «Igualtat d'oportunitats dones/homes», la COPEC.

Parlem doncs, d'una *política de promoció de la igualtat d'oportunitats* que podrà arribar a ser efectiva, si es tracta de solucionar els problemes des de la base amb l'adequada coherència entre les accions específiques realitzades en favor d'aquesta igualtat i la participació de la dona en la tasca sòcio-política-econòmica global.

Per adequar i capacitar la seva presència *en un nou model de societat, s'han de crear les infrastructures socials, polítiques, familiars i del treball que li permetin desenvolupar les tasques en els diferents camps que se li demana.*

Donada l'especifitat psico-somàtica o morfològica de la dona, que històricament concentrava la seva dedicació a camps determinats, potser per aquella especifitat i tenint en compte el camí del model de societat que venim observant, *per aconseguir aquesta promoció d'igualtats en el món del treball, hem d'actuar tots a una, no tant per destacar la discriminació existent, sinó per possibilitar que aquesta deixi d'existir,* per igualtat real de comportament i capacitació entre les persones dels dos sexes.

Davant d'aquesta mateixa Comissió, la Sra. Joaquima Alemany va dir:

«Catalunya és el país de més baixa natalitat d'Europa (Diari de Sessions, Sèrie C, n.° 96 - 28.11.89 p.1.841) calen mesures per potenciar i per ajudar la natalitat» protegir íntegrament la família i la maternitat.

Efectivament, passant per la planificació familiar, avui estem, *des de prohibir més d'un fill per família a Xina —posem per exemple— subvencionar el tercer fill a França,* per lograr un equilibri generacional i evitar les conseqüències socials derivades d'un major horitzó de vida i el menor percentatge de població activa a població total.

La societat, en el seu conjunt, ha de preveure solucions perquè no siguin exclusivament les dones, les responsables de la cura dels infants, dels vells, de la llar i la procreació; perquè les dones puguin també accedir al món del treball, si així ho desitgen.

Cal, doncs, considerar aquesta igualtat d'oportunitats en el seu conjunt, doncs *la igualtat no s'aconseguirà per decret o obligació legal sinó per mentalització, motivació, formació, capacitació i veritable interès en despendre's del passat, per arribar a l'òptim nivell d'igualtat.*

És curiós, però, *que per l'accés al món del treball, no existeixin discriminacions de partida per a l'igualtat d'oportunitats; l'oferta d'ocupació a la premsa no requereix cap sexe específic per accedir a un lloc de treball en el 84,89 % de les ofertes i a les oficines de l'INEM en el 87,81 %.* A les oficines de l'INEM els percentatges d'oferta als que implícitament es requereix sexe són del 7,83 %, per als varons i 4,11 % per a les dones.

A l'homologació de diplomes a la CEE (CEDEFOP), es fa constar *sempre treballadorlora;* no s'anomena el sexe, si la capacitació «de facto», no «dejure».

Als *convenis col·lectius* sectorials firmats, *no existeix cap discriminació per a la dona* a la igualtat d'oportunitats; *sí en canvi protecció, perquè la dona pugui complir una funció social derivada del seu sexe,* per exemple, embaràs, maternitat i treball nocturn.

El conflicte està plantejat a la dona activa, per la doble dimensió de les seves funcions, laborals i familiars, relacionat a la vegada amb la concepció subsidiària que encara es té, en general, del treball femení.

L'actitud que la dona adopti és un important element per a la transformació de la seva situació. *El paper social i domèstic de la dona és el que més influeix en frenar la possible pressió femenina per superar les desigualtats existents; els obstacles més importants són els estereotipus heretats sobre el treball de la dona a l'empresa, que li adjudiquen característiques de subordinació, absentisme laboral o desinterès per a la formació.*

Això fa que la protecció de la dona al treball es concentri en discriminacions vers l'home, per causa de la desigualtat existent i de les diferents funcions al servei de la societat, i consegüentment, amb un *efecte molt negatiu en l'ocupació femenina, per aquestes discrepàncies entre igualtat de sexes i tracte legislatiu específic per a la dona,* al món del treball.

La *carta comunitària* dels drets socials fonamentals dels treballadors (COM/89 - 568 final Brussel·les 5.1.89) *es refereix.*

Les modalitats de custòdia infantil, el permís dels pares i el permís de matenitat són parts d'un tot, que permet, a uns i altres, compaginar les seves responsabilitats familiars i les ambicions professionals.

Als dotze estats membres de la *Comunitat Europea* hi ha en l'actualitat, *52 milions de treballadores,* per a les quals, una protecció adequada de l'embaràs, i de la maternitat, representa un objectiu important.

També diu: En el camí cap a una igualtat d'oportunitats a la vida activa, la seguretat en l'ocupació té una importància decisiva; les oportunitats de contractació, la protecció contra l'acomiadament, el manteniment del lloc de treball en cas d'embaràs i maternitat, tenen repercussions tant en la propensió de les joves envers la formació i el perfeccionament, com en la taxa de natalitat. Efectivament, *si les dones pensen que l'embaràs pot entranyar una minoració de les seves oportunitats professionals, es mostraran menys disposades a tenir fills, i si així ho desitgen, corren el risc de renunciar a adquirir la formació adequada.*

La «protecció» *a nivell comunitari,* vers la igualtat de tracte entre homes i dones, se centra en *Directives sobre la protecció de la dona embarassada en el lloc de treball.*

— *Recomanació sobre les modalitats de custòdia infantil.*

— *Recomanació sobre un codi de bona pràctica per a la protecció de l'embaràs i de la matenitat.*

A Espanya, la nova legislació sobre maternitat (B.O.E. del 8 de març 1989 del Dia Internacional de la Dona), publica la *Llei 3/89, on es donen mesures per afavorir la igualtat de tracte de la dona al treball exigint, no obstant, una desigualtat centrada en:*

— Protecció enfront a *ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.*

— Període *d'excedència* no superior a 3 anys *per a la cura de cada fill, tant si és natural o d'adopció,* (aquí hem de fer esment que en l'adopció, no *es protegeix* la dona, en tot cas, a *les necessitats de la societat i les funcions cobertes per la dona*). Reserva del lloc de treball durant el primer any d'excedència.

— En *cas de part,* la treballadora té dret a *16 setmanes ininterrompudes de permís;* que poden ampliar-se a 18 per part múltiple.

— *Per lactància de fill menor de 9 mesos,* tindran dret a una hora d'absència del treball (permís a disfrutar pel pare o per la mare; una vegada més no *es protegeix* la dona es el lloc de treball sinó *a la funció social de la família*).

Un altre tracte discriminatori d'efectes negatius per a l'ocupació de la dona suposa la interdicció al *treball nocturn.* Tots aquests aspectes queden incorporats als convenis subscrits.

Considerem ara, algunes *xifres significatives dels canvis operats en la participació femenina en el món del treball.*

A l'any 1988, *el nombre de dones sobre la població total*

Població total per estats membres i sexe. 1987
(milers d'habitants)

Estat membre	Total	Dones	Homes	Dones en % del total
Bèlgica	9.870,2	5.051,2	4.819,0	51,2
Dinamarca	5.127,0	2.600,2	2.526,8	50,7
R.F.A.	61.199,3	31.871,8	29.327,5	52,1
Grècia	9.990,0	5.075,0	4.915,0	50,8
Espanya	38.996,2	19.830,8	19.165,4	50,9
França	55.630,2	28.522,5	27.107,7	51,3
Irlanda	3.538,0	1.770,7	1.767,3	50,0
Itàlia	57.344,8	29.483,3	27.861,5	51,4
Luxemburg	372,1	191,3	180,8	51,4
Països Baixos	14.665,0	7.416,0	7.249,0	50,6
Portugal	10.249,9	5.300,0	4.949,9	51,7
Regne Unit	56.930,2	29.193,4	27.736,8	51,3
	323.754,0	166.229,0	157.525,0	51,3

Notes:
D: Dades provisionals
E, IRL: 1988
L: Les xifres de dones i homes són estimacions
Font: EUROSTAT, «Estadístiques demogràfiques, 1989», pàgines 59 a 233.

era a Espanya el 50,9 %, pràcticament com el 51,3 % de mitjana en la CEE.

A Espanya, *la participació femenina en la població activa, va ser a l'any 1970 del 18 %, i a l'any 1988 del 30,44 %, contra el 38,26 % de mitjana en la CEE, només per damunt del 29,78 % a Irlanda i molt separat del 45,58 % a Dinamarca, el més gran percentatge a la Comunitat Econòmica Europea.* No sé la importància que pot tenir el que Dinamarca, reconegui legalment matrimoni civil a les parelles d'homosexuals, i que de 10 parelles enregistrades, una correspongui a gais o lesbianes. El parlament danès va aprobar l'any passat la llei de registre de parelles homosexuals, i no permet l'adopció conjunta de fills.

El *percentatge, sobre la totalitat de dones amb treball,* es repartia a l'any 1986, *per sectors d'activitat econòmica,* en el 13,8 % d'Agricultura (7,5 % CEE), 16,8 % en Indústria (20,5 % CEE) i 69,4 % en Serveis (72 % CEE). El d'homes va ser respectivament 17,2 (8,5 % CEE), 38,1 % (41,9 % CEE) i 44,7 % (49,6 % CEE).

La proporció de dones a l'any 1986 sobre l'ocupació total en cada sector d'activitat econòmica va significar el 25,1 % en Agricultura (35,1 % CEE), el 15,4 % en Indústria (23 % CEE) i 39,1 % en Serveis (46,9 % CEE).

Població activa total per estats membres i sexe. 1986
(milers de persones)

Estat membre	Total	Dones	Homes	Dones en % del total
Bèlgica	4.212	1.698	2.514	40,31
Dinamarca	2.898	1.321	1.577	45,58
R.F.A.	28.024	10.910	17.114	38,93
Grècia	4.063	1.373	2.690	33,79
Espanya	14.147	4.307	9.840	30,44
França	24.009	10.097	13.912	42,06
Irlanda	1.303	388	915	29,78
Itàlia	23.851	8.472	15.379	35,52
Luxemburg	157,4	57	100,4	36,21
Països Baixos	5.843	2.031	3.812	34,76
Portugal	4.519	1.854	2.665	41,03
Regne Unit	27.772	11.358	16.414	40,90
Comunitat Europea	140.798	53.866	86.933	38,26

Font: EUROSTAT, «Treball i atur, 1988,» pàgina 100.

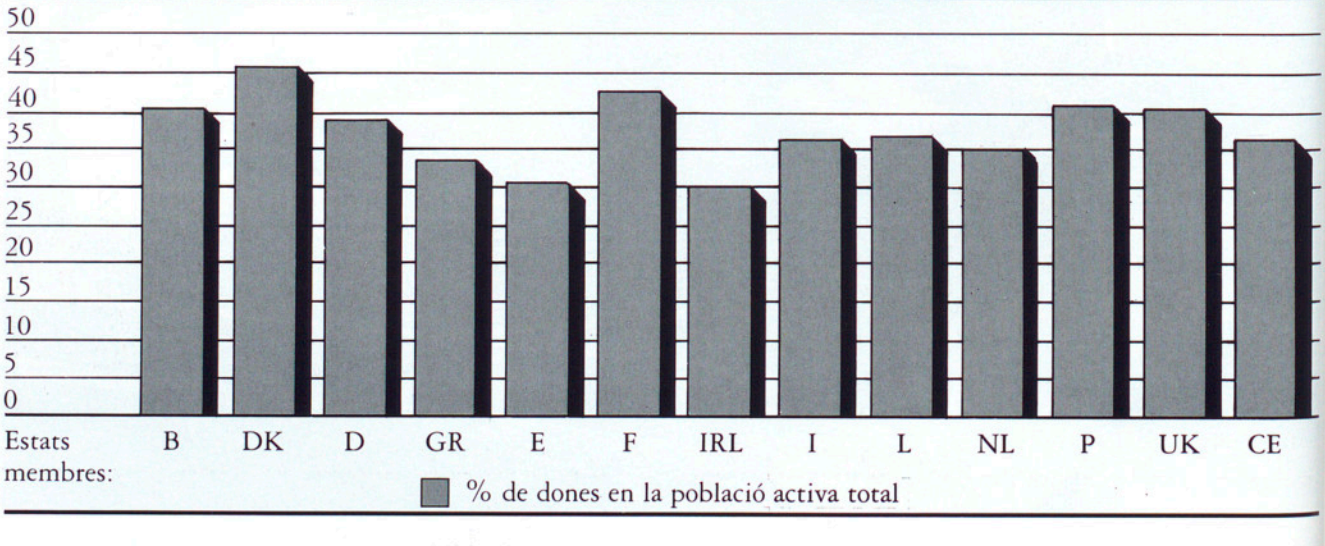


Persones amb treball per estats membres i sectors d'activitat econòmica. 1986				
Dones	Agricultura	Indústria	Serveis	Total
Bèlgica	2,7	17,2	80,2	100,0
Dinamarca	2,9	16,4	80,6	100,0
R.F.A.	5,9	25,1	69,0	100,0
Grècia	37,4	17,3	45,4	100,0
Espanya	13,8	16,8	69,4	100,0
França	6,4	18,6	75,0	100,0
Irlanda	5,6	20,0	74,4	100,0
Itàlia	11,1	24,1	64,8	100,0
Luxemburg	3,1	8,9	88,1	100,0
Països Baixos	3,0	11,2	85,8	100,0
Portugal	25,9	24,5	49,6	100,0
Regne Unit	1,1	18,8	80,2	100,0
Comunitat Europea	7,5	20,5	72,0	100,0

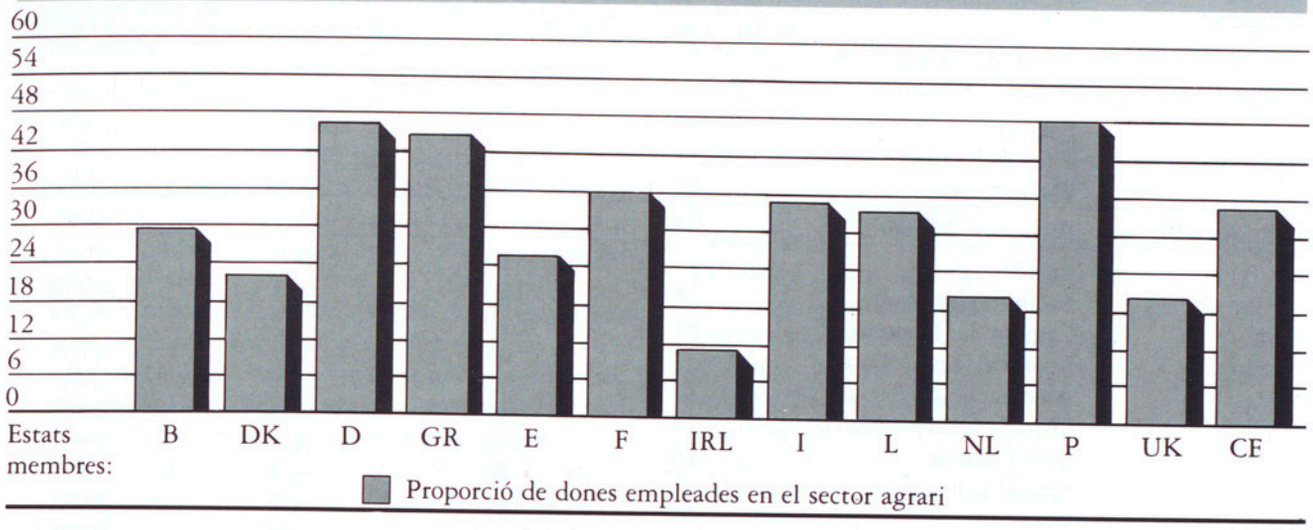
Proporció de dones empleades a cada sector d'activitat econòmica. 1986			
Estat membre	Agricultura	Indústria	Serveis
Bèlgica	29,5	19,0	43,9
Dinamarca	21,9	26,1	56,0
R.F.A.	46,6	24,3	49,2
Grècia	44,4	22,3	33,9
Espanya	25,1	15,4	39,1
França	35,6	25,1	51,8
Irlanda	11,0	21,1	43,0
Itàlia	34,8	23,7	37,6
Luxemburg	33,3	9,1	46,4
Països Baixos	20,0	14,1	42,5
Portugal	48,0	28,8	44,4
Regne Unit	20,0	23,3	53,0
Comunitat Europea	35,1	23,0	46,9

Font: EUROSTAT, «Sondeig de les forces de treball, 1986», pàgines 128 i 129.

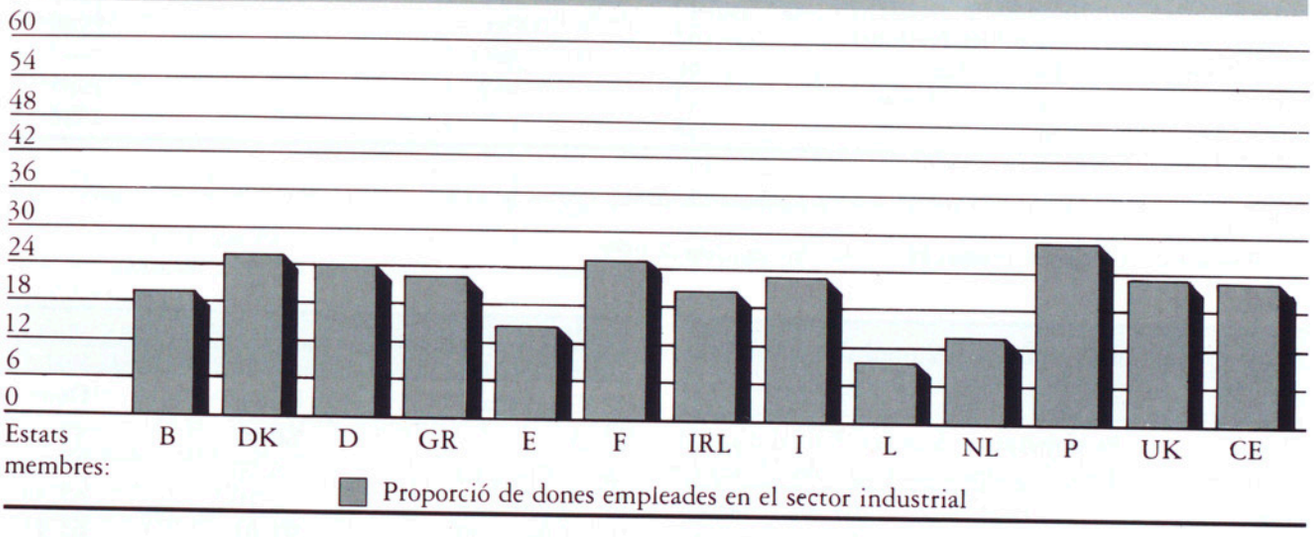
Percentatge de dones en la població activa total



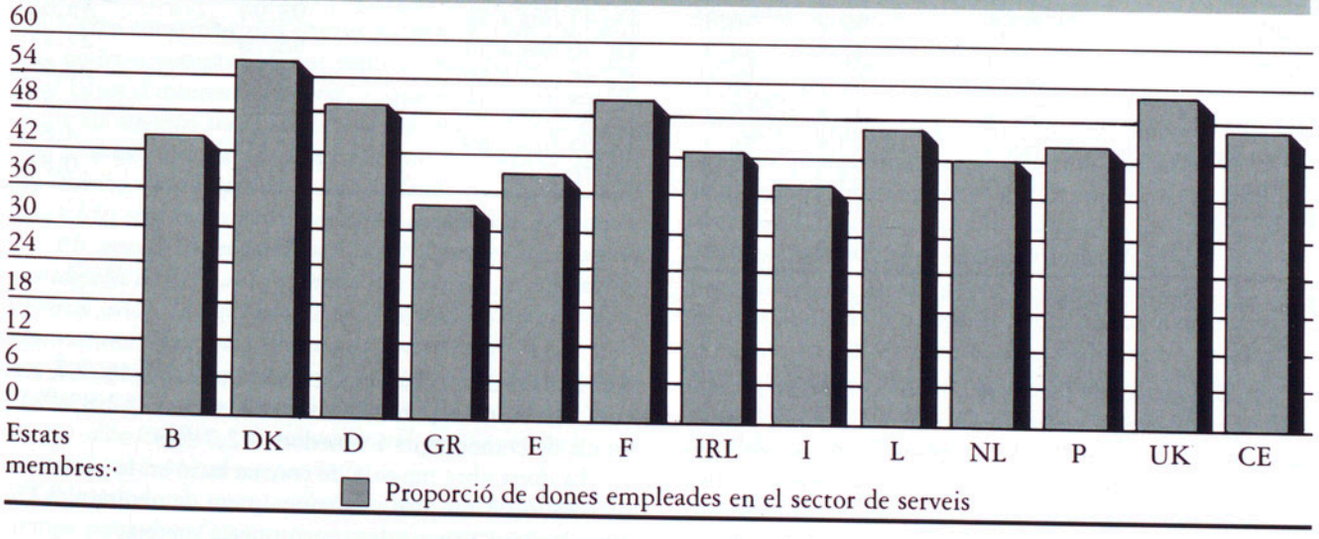
Proporció femenina en el sector agrari



Proporció femenina en el sector industrial



Proporció femenina en el sector de serveis



Parlamentàries en la Comunitat Europea: Parlaments Nacionals, gener 1989 i Parlament Europeu, setembre 1989 (xifres absolutes i %)

Estat membre	Parlament	Dones	Total membres	Dones en % del total	Any d'elecció
Dinamarca	Folketing	55	179	30,7	1988
Països Baixos	Tweede Kamer	32	150	21,3	1988
Països Baixos	Eerste Kamer	16	75	21,3	1987
Comunitat Europea	Parlament Europeu	98	518	18,9	1984
R.F.A.	Bundestag	83	519	16,0	1987
R.F.A. [1]	Länderregierungen	18	134	13,4	1988
Itàlia	Camera dei Deputati	81	630	12,9	1987
Luxemburg	Chambre des Députés	7	64	10,9	1984
Portugal	Assembleia da República	25	250	10,0	1987
Bèlgica	Ch. des Représentants	18	212	8,5	1987
Irlanda	Dáil Éireann	14	166	8,4	1987
Irlanda	Seanad Éireann	5	60	8,3	1987
Bèlgica	Sénat	15	183	8,2	1987
Espanya	Congreso de Diputados	27	345	7,8	1986
Regne Unit	House of Commons	42	650	6,5	1987
Itàlia	Senato della Repubblica	20	315	6,3	1987
Espanya	Senado	15	253	5,9	1986
França	Assemblée Nationale	33	577	5,7	1988
Regne Unit	House of Lords	66	1.187	5,6	—
Grècia	Vouli ton Ellinon	13	300	4,3	1985
França	Sénat	8	319	2,5	1986

Nota:
[1] Aquesta xifra es refereix als membres dels governs regionals (LÄNDER), i no als de la Cambra segona (el Bundesrat), que només compta amb 45 membres.
Font: Document del Parlament Europeu PE 128.465 de 7 de febrer de 1989.

Percentatge de dones en el total d'aturats. Maig 1989

Estats membres	Percentatge de dones en el total d'aturats		
	Tots els grups d'edat	25 anys	25 anys +
Bèlgica	62,1	67,4	60,4
Dinamarca	55,4	53,9	56,0
R.F.A.	51,8	52,3	51,7
Grècia	—	—	—
Espanya	51,7	57,1	47,9
França	57,5	59,2	56,8
Irlanda	37,3	42,7	34,9
Itàlia	56,2	54,2	58,6
Luxemburg	51,2	47,5	53,2
Països Baixos	56,3	52,5	58,2
Portugal	63,3	64,4	62,4
Regne Unit	37,6	37,8	37,5
	52,4	54,3	51,4

Font: EUROSTAT «Atur mensual, 6-1989», pàgina 12

Quadre 1. Taxes d'activitat per grups d'edat i sexe

Grup edat	Homes	Dones
Total	66,97	32,46
De 16 fins a 19	38,00	36,74
De 20 fins a 24	72,10	62,33
De 25 fins a 29	91,91	63,11
De 30 fins a 34	96,88	50,83
De 35 fins a 39	96,32	41,75
De 40 fins a 44	95,89	36,64
De 45 fins a 49	93,94	33,68
De 50 fins a 54	88,70	27,25
De 55 fins a 59	74,85	22,91
De 60 fins a 64	47,61	16,56
De 65 fins a 69	7,64	4,81
De 70 i més	1,76	0,87

Font: EPA. II trimestre 1988.

A *l'Observatori del Mercat de Treball de l'INEM per a la província de Barcelona, març-89*, s'indica que en la *contractació enregistrada l'any 1988*, al *voltant de dos terceres parts de la contractació correspon a homes*. Per grans grups, és en el personal administratiu, on la dona assolex la seva proporció màxima (59,64 %). També en professionals i tècnics han estat contractades més dones (56,45 %), així com també en els treballadors dels serveis (52,87 %) i en els de comerciants i venedors (52,7 %).

La dona obté majoria de contractació en la professionalització de tasques tradicionalment femenines: ATS, ensenyament pre-escolar, perruqueria, neteja.

La màxima participació femenina en el món laboral (E.P.A. II trimestre 1988), *és del 63,11 %, en el període de 25 a 29 anys*, per baixar molt fort en el període dels 30-39 anys i continuar a un ritme de descens més suau, però progressiu amb l'edat, assolint *només el 16,56 % per a la població femenina de 60-64 anys*.

Això ens demostra el canvi que es va produint quant a percentatge de participació, però també pot observar-se que *segueix l'elevada concentració de la població activa femenina en uns reduïts sectors. Es concentra el 72,1 % en sis sectors (comerç, educació i sanitat; agricultura, tèxtil, confecció i cuir, i altres serveis)*.

És de destacar que siguin aquests *sectors, més relacionats amb les tasques domèstiques que les dones ralitzen en l'àmbit familiar*, els que tenen una major presència femenina.

Pel que fa referència a la vida política, les parlamentàries, l'any 1989, en el Parlament Europeu, van ésser el 18,9 %; a Espanya 7,8 % en el Congrés de Diputats i 5,7 % en el Senat. A França el 5,7 % en l'Assemblea Nacional, el 21,3 % a Holanda i el 30,7 % a Dinamarca, que es correspon amb el més alt grau de participació femenina a la població activa.

No podem oblidar que *l'empresa representa un model a escala, del conjunt de la societat*, en la seva composició als seus diferents nivells. *Al seu si, per tant, estan presents les virtuts i defectes de la condició humana i de les dificultats d'adaptació als canvis*. Pretenc exposar que *no existeix discriminació per a l'accés a l'ocupació femenina* que compleixi les condicions requerides al treballador/ora pel lloc de treball. Però sí *existeixen dificultats derivades de l'adaptació als profunds canvis que ha sofert la societat i les repercussions sobre les professions i el món del treball amb una necessitat d'alfabetització o culturització tècnica*. Que comporta una profunda modificació, recomposició o adaptació de les professions existents, enfront a les noves exigències professionals, *polaritzant el sistema ocupacional entre persones molt qualificades* per ocupar els diferents nivells de grups professionals qualificats, especialista, tècnic medi i tècnic superior, (nivells 2 a 5 de la CEE) amb una *nova i obligada concepció del treball, considerant que tot treball repetitiu, inclús intel·ligent el farà la màquina*. El treball cada vegada menys, consistirà en esforç físic, i més en mental i creatiu.

Per això, la introducció i extensió de les *noves tecnologies* poden constituir una *oportunitat històrica per a les dones* que podrien acceptar aquest repte *en pla d'igualtat, oblidant* faltes d'interès o motivació, que es deuen essencialment als *conceptes tradicionals dels respectius papers de l'home i de la dona*, que encara inspiren amb freqüència, inclús legament, els *conceptes de «cap de família» o «amo de la casa» i les seves repercussions socials de tota mena*.

Els anys 80 i les previsions pels 90, revelen un agument considerable de l'ocupació femenina. Les actituds, els sistemes de protecció social, la legislació, la cura dels nens, la creació d'infrastructures s'han adequat a aquest creixement?

La igualtat d'oportunitats o el *poder les dones triar el lloc de treball*, encara va moltes vegades, *condicionat per la manca d'instruments, de mentalització per les actituds i de formació per l'aptitud o capacitació*.

Moltes dones *opten «voluntàriament»* per un treball a temps parcial o *d'ocupacions ocasionals, menys remunerades, a fi de poder assumir les seves funcions de mares o responsables de la família*.

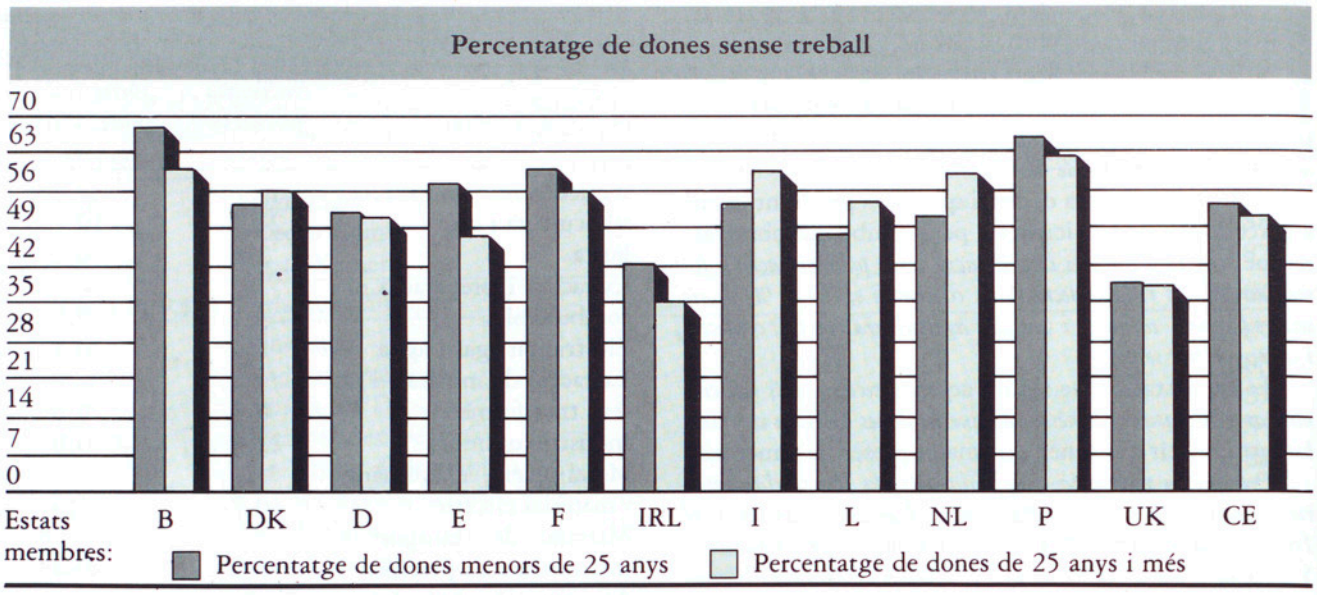
Una condició indispensable per fomentar una real igualtat professional, és la *repartició equitativa de les responsabilitats familiars, professionals, laborals i socials, al si de la parella*.

Eulàlia Vintró ens deia ahir a «La Vanguardia», «l'exigència d'iniciar el procés de canvi que permeti a les dones gaudir d'un temps de lleure. Avui quan acaben les hores de treball extern, han de dedicar-se a la casa, als fills, als avis, al marit... que la incorporació de la dona al mercat de treball, li suposa de fet, una doble i triple jornada, i que més enllà dels ajuts, més o menys habituals dels altres membres de la unitat familiar, la responsabilitat de la llar, de l'organització dels altres, recau en la dona».

Quadre 2

Sector d'activitat	% dones població activa	Distribució pobl. activa femenina
Agricultura, ramaderia, silvicultura i caça	24,7	10,4
Pesca	2,6	0,1
Extracció i preparació de combustibles	3,1	0,0
Electricitat, gas i agua	5,9	0,1
Extracció de minerals i la seva transformació	8,3	0,6
Indústria química	22,4	0,8
Metal·lúrgia, maquinària i material elèctric	10,7	1,5
Material de transport i instruments de precisió	6,2	0,4
Alimentació, begudes i tabac	27,6	2,8
Tèxtil, confecció i cuir	56,5	7,3
Fusta, suro, mobles	6,6	0,4
Paper, arts gràfiques i editorials	19,3	0,8
Cautxú i materials plàstics	20,9	0,9
Construcció	2,2	0,6
Comerç i repartiments	37,9	17,3
Restaurants, cafès, hosteleria	33,8	5,1
Transports i comunicacions	6,6	0,8
Comunicacions	23,9	0,6
Finances, assegurances, act. immobiliàries	18,9	1,3
Serveis a empreses. Lloguers	30,2	1,7
Educació, investigació, cultura i sanitat	56,6	15,8
Altres serveis	54,0	16,2
No classificats	53,3	14,5
Total	31,6	100,0

Font: EPA. I trimestre 1987. INE Madrid.



S'han de *promoure les mesures* tendents a *facilitar a la dona la divisió de les responsabilitats familiars i professionals* o laborals per a un *desenvolupament positiu de la infrastructura social en el seu aspecte global, de custòdia dels infants, guarderies, nens fins a 3 anys (l'edat més difícil), per a persones de la tercera edat, disminuïts físics o invàlids, models alternatius flexibles dels horaris de serveis públics i privats, vacances conjuntes, etc.*

La taxa d'ocupació de les dones està fortament influenciada per la custòdia i cura dels infants. *La proporció de dones en la població activa, és més elevada per a les que no tenen fills. La taxa d'activitat femenina és decreixent quan augmenta el nombre de fills, menors de 10 anys.* La proporció de dones que treballen a temps parcial tenint tres fills, és superior a les que ho fan a tota la jornada laboral, tenint 2 fills menors de 10 anys.

A Anglaterra treballen fora del domicili gairebé la meitat de les dones i el 45 % de les mares amb fills menors de cinc anys, segons un estudi sobre mercat laboral publicat recentment per la Comunitat Econòmica Europea.

Al 1989 una enquesta de Gallup mostrava que el 64 % de les dones que no traballaven, volien fer-ho. D'aquestes, el 79 % es quedaven a casa per tenir cura des seus fills petits. La majoria necessitarien algú que ajudés en les tasques de la llar.

En conseqüència hi ha una *carestia d'empleades de la llar,* que són difícils de trobar i cobren cada vegada sous més alts. És una *nova professió que requereix una acurada preparació* que pot adquirir-se en centres especialitzats. Una escola d'aquest tipus manifesta que *fa 10 anys, hi havia 5 llocs de treball esperant a cada una de les que finalitzessin els estudis; actualment hi ha 25 ofertes per alumna. A una agència d'ocupació a Londres, 40 possibles contractants per candidata.*

A molts països europeus han intervingut els corresponents estats per augmentar l'oferta i reduir els costos de la cura dels nens. A EE.UU. s'ha arribat a introduir *avantatges fiscals per fer més assequible el poder enviar els nens a guarderies privades.*

Hem de *sensibilitzar primordialment el sistema educatiu* i després, en forma permanent, *afavorir l'evolució de les mentalitats*, desenvolupar *reflexions i iniciatives innovadores* que se situïn a l'àmbit de les presents situacions socials i tecnològiques, per *no limitar-se a l'adopció de legislacions, l'aplicació concreta de les quals es limita sovint a declaracions polítiques, sense efecte pràctic.*

Campanyes sistemàtiques als mitjans de comunicació, d'informació i sensibilització, adreçades a la societat i especialment als protagonistes de la vida política, professional i educativa *per inscriure l'objectiu d'igualtat com a tema permanent i les solucions que facilitin i possibilitin finalment la igualtat d'oportunitats en el que és referent a les opcions professionals d'ocupació i vida associativa, en general.*

És a dir, *mentalització, formació bàsica, equilibri entre paper històric de la família, mare, treball a casa i el paper social i professional en promoció del caràcter mixt de l'ocupació.*

Un dels elements que més contribueix a la discriminació entre persones, és el propi *nivell de formació.* La igualtat ha de començar per l'educació dels infants des de que són petits. *L'element bàsic de tota política de promoció de la dona, és sens dubte, la formació.*

L'educació i la formació són fonamentals, principalment per adaptar-les a les mutacions econòmiques i socials, evitant la concentració del treball de la dona en sectors i oficis tradicionals de nivell inferior. Per a la promoció ocupacional de la dona, s'han de *preveure accions-pilot de formació en nous mòduls professionals que permetin a les dones aprofitar millor les possibilitats d'oferta, amb iniciatives innovadores al camp de formació professional femenina per facilitar la reinserció de la dona al mercat de treball, en ocupacions que la qualifiquin i permetin a la dona donar la cara en peu d'igualtat, els canvis socials, tecnològics i professionals en igualtat d'oportunitats per adequació, mentalització i capacitació, modifica actituds i aptituds en òptima adaptació.*

S'ha de *promoure la mobilitat vertical de la dona en sectors portadors de noves tecnologies* (informàtica, ofimàtica, robòtica), *tant en la producció, com en la comercialització i administració o gestió empresarial.*

Aquestes necessitats es posen de manifest en les *tendències d'escolarització femenina.*

El percentatge de les *alumnes femenines* que van *acabar* dins del *Plan FIP*, la seva formació, en evaluació positiva

entre els anys 1984-88, representaven el *29,4 % a l'any 1984 i el 51 % a l'any 1988.*

La participació femenina dels alumnes que finalitzaren els *estudis superiors universitaris* a Espanya fou del *54,48 % a l'any 1986 contra el 52,58 % a l'any 1982.* Respecte als *ensenyaments tècnics superiors* la participació femenina fou del *11,86 % a l'any 1986 enfront del 6,8 % a l'any 1982.*

A les Beques Erasmus concedides, el percentatge de dones en total assoleix aproximadament un 55 %; en lletres 65 %, i en estudis tècnics i científics, aproximadament un 34 %.

Es posa de manifest la *tendència favorable per a la promoció de la dona sobretot en els col·lectius més joves.*

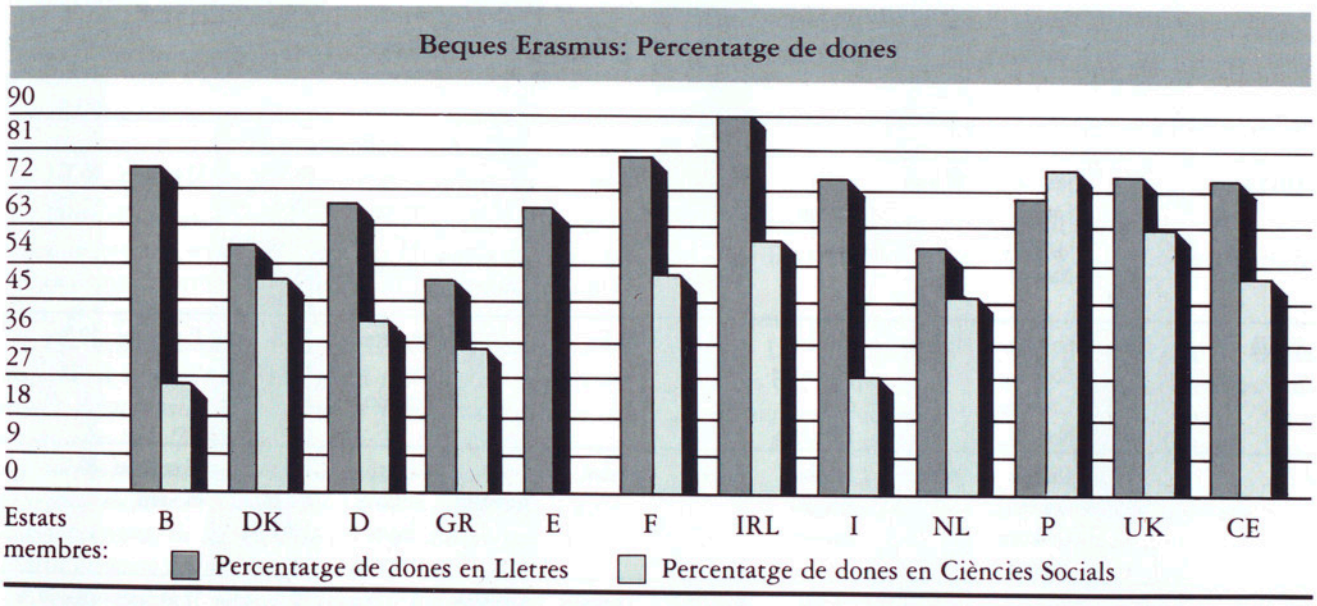
Hem, doncs, d'esforçar-nos per *aprofitar i complementar aquesta conscienciació, creant entre tots les infrastructures necessàries perquè aquesta igualtat d'oportunitats ho sigui «de facto», no només «de jure».* La igualtat d'oportunitats no s'aconseguirà per decret-llei o obligatorietat que tracti de protegir la dona establint diferències per a ella en el món del treball.

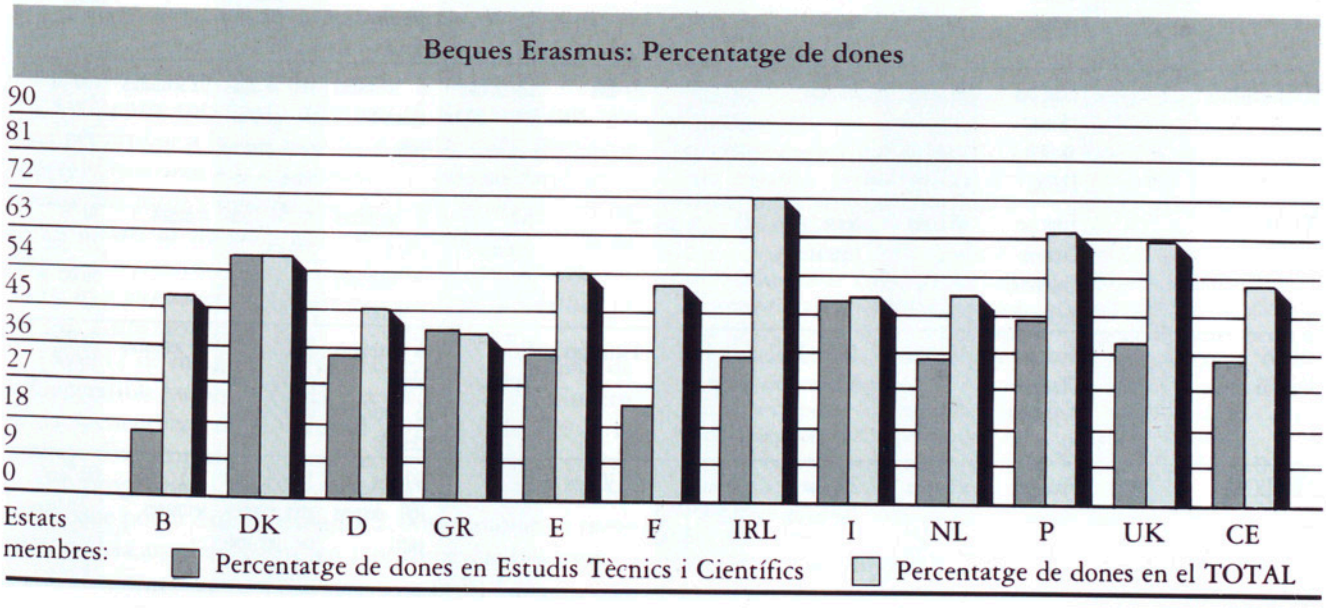
No es tracta de la protecció de la dona en el món del treball sinó de *proporcionar a questa dona la igualtat d'oportunitats per mentalització, formació, capacitació i infrastructura de serveis que li permetin exercir totes les funcions que ella desitja per realitzar-se plenament i la societat necessita i li demana.*

Finalment, *com* heu citat un *representant del Foment*, se m'hauria de *permetre referir-me a ell i als seus associats.*

En la *tasca de formació*, de Foment del Treball Nacional, al llarg de *tota Catalunya* l'any 1988, vàrem fer al voltant de *114,5 hores lectives diàries, en formació de reciclatge*, pels quadres de les empreses. Al *Centre de Formació* (seu *del Foment*) *l'any 1989, 19,6 hores lectives, i el primer trimestre de l'any 1990, 16 hores lectives diàries.*

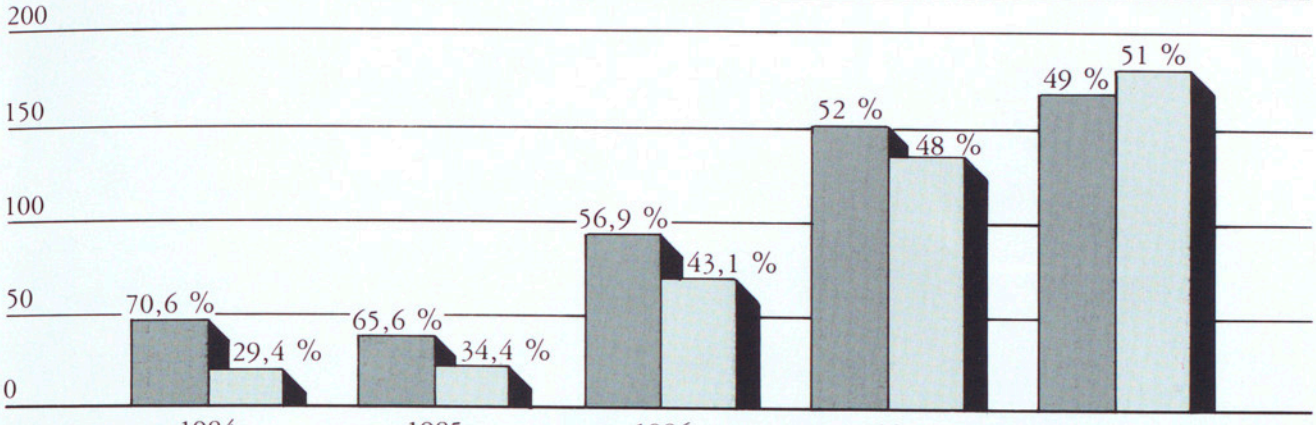
No existeix *cap discriminació* per a *l'accés de les dones als cursos* de formació, que varen representar un *percentatge a l'any 1989, sobre 3.889 assistents, del 37,2 %.*





Les condicions laborals en les dones als països de la C.E.E.						Vacances		Per maternitat: suspensió contracte		Suspensió contracte per enfermetat comuna	
País	Edat mínima per treballador	Salari mínim interprofess.	Jornada setmanal	Hores extra-ordinàries	Festes oficials	Legals	Conveni col·lectiu	Durada	Retribució	Durada	Retribució
FRANÇA	16	Fixat per l'Estat: 4.800,44 F.F.	39 hores	9 h./setmana 130 h./ any	11	30 dies	—	6 setmanes abans part 10 després	84 % salari + prestacions postnatals	52 setmanes en 3 anys	50 % ingrés 30è dia: 66,66 %
ESPANYA	16	Fixat per l'Estat: 50.010 PTA.	40 hores	80 h./any	14	30 dies	—	16 setmanes	75 % ingressos	12 mesos	60 % ingrés 21è dia: 75 %
GRAN BRETANYA	18	Fixat per ICA Consells de Salaris	No i ha disposicions	Sense legislar	Sense legislar	Sense legislar	20-27 dies	abans 11 setmanes, després 7	31,30 £/setmana. fins a 7 setmanes + prestació per maternitat	28 setmanes	52-70 % ingressos
DINAMARCA	15	Fixat per Conveni Sectorial	No hi ha disposicions	Regulades per Conveni Col·lectiu	Sense legislar	30 dies	—	abans 4 setm. després 10 setm., 10 setm., un progen.	90 %	91 setmanes en 3 anys	90 %
BÈLGICA	15	Fixat per Conveni Col·lectiu Nacional	40 hores	65 h./ 3 mesos	10	24 dies	—	14 setmanes (mínim 8 setm. després part)	75,5 % 30è dia 75 % prestac. per maternitat	52 setmanes	60 %
GRÈCIA	15	Fixat per Conveni Col·lectiu Nacional	40 hores	3 h./dia 18 h./setmana. 150 h./any	13	24 dies	—	6 setmanes tant abans com després	50 % salari + despeses mèdiques	25 setmanes	50 %
R.F.A.	15	Fixat per Conveni Col·lectiu Nacional	48 hores	2 h./dia màx. 30 dies/any	10-14	18 dies	5-6 setmanes	abans 6 setmanes després 8 setman.	100 % salari o bé 100 D.M.	78 setmanes en 3 anys	80 %
IRLANDA	15	Fixat per Comitè paritari	48 hores	2 h./dia 12 h./setmana 240 h./any	8	3 setmanes	4 setmanes	4 setmanes abans 10 setmanes després	70 % salari + prestac. per maternitat	52 setmanes	màx. 75 %
LUXEMBURG	15	Fixat per l'Estat: 38,360 FLUX.	40 hores	2 h./dia	10	25 dies	26-28 dies	8 setmanes abans/després	100 % salari prestac. per maternitat	52 setmanes	100 %
ITÀLIA	15	Fixat per Conveni Col·lectiu Sectorial	48 hores	Sense legislar	15	—	5-6 setmanes	8 setmanes abans 20 setmanes després	80 % ingressos	6 mesos	50 % 21è dia: 66,66 %
PAÏSOS BAIXOS	15	Fixat per l'Estat: 1.987,90 FL.	48 hores	1/2 h.-3 1/2 h./dia	6 + 1 cada 5 anys	4 setmanes	5-6 setmanes	6 setmanes abans 6 setmanes després	100 % + prestac. per maternitat	52 setmanes	70 %
PORTUGAL	14	Fixat per l'Estat: 30.000 ESC.	48 hores	2 h./dia 160 h./any	12	21-30 dies	—	90 dies (60 després part)	100 % ingrés + prestac. per maternitat	155 setmanes	60 %

Alumnes formats[1] segons sexe i edat. 1984-1988 Pla F.I.P.



	1984	1985	1986	1987	1988
Homes:	47.991	38.947	95.711	150.058	171.374
Dones:	19.974	20.423	72.614	138.826	177.855

Homes Dones

(1) Es tracta d'alumnes que van acabar la seva formació amb avaluació positiva.

NOTA: No s'inclouen 6.988 alumnes del Programa d'«ESCOLA DE TALLER» de 1987, ni 8.665 i 24.098 de «Cases d'oficis» i «Escoles Taller», respectivament, de 1988. Tampoc s'inclouen els alumnes contractats per a la formació sense pla homologat per l'INEM: 22.946 l'últim trimestre de 1985, 150.610 l'any 1986, 206.930 l'any 1987 i 359.806 l'any 1988.

Font: *MTSS*.

Dins d'aquestes dades no està considerada la gran tasca de *formació ocupacional* feta per les *escoles gremials*, de llarga història formativa en flequers, pastissers, restauradors, arts gràfiques, turisme, tèxtil, etc.

Els *convenis laborals signats* pels *diferents sectors, no fan distinció de sexe, als diferents grups professionals definits per nivells d'autonomia, responsabilitat i capacitació tècnica del treballador-treballadora en pla d'igualtat. Fora de les obligades discriminacions legals de maternitat, embaràs, interdicció de treball nocturn* i en casos determinats, dels cursos acordats a conveni, de *formació específica per a dones que facilitin la seva promoció vertical per capacitació.*

La *nòmina de F.T.N., té 48 empleats, dels quals 30 són dones,* en tots els nivells. Al *Departament Laboral, 2 advocats, d'ells 1 dona;* al de *Comerç Exterior, 2 advocats, 1 dona;* al de *Comunicació, 3 periodistes, 2 són dones i el cap del Departament és dona.*

Així, entre tots anem recorrent el *llarg camí* que ens resta per arribar a la *real igualtat d'oportunitats*; però sens dubte, *el recorrerem més ràpidament si l'Administració, pressionada pels polítics representants del poble, aconsegueixen les infrastructures de tot ordre que complementin la tasca de la dona en les funcions socials, i li permetin, per capacitació, realitzar-se plenament al món del treball, al de la política, la cultura, l'associacionisme,* etc.

Avui (2 de maig de 1990) el Conseller de Treball de la Generalitat ha presentat el Pla d'acutació del Govern de la Generalitat de Catalunya 1989-1992, per a la igualtat d'oportuntiats de la dona.

El programa ocupacional de la dona per a l'any 1990, que podrà extendre a unes 2.000 persones, i també es podria ampliar, comprèn tres tipus d'actuacions:

— La intervenció en el mercat de treball.

— Les accions de sensibilització social.

— Els treballs d'estudi i preparació d'activitats futures.

Comprèn com a accions específiques:

— La reincoporació al sistema educatiu de dones menors de 25 anys, que no hagin acabat els seus estudis d'ensenyament obligatori.

— Accions de formació per aturades de llarga durada.

— Formació professional i contractes de formació.

Bibliografia

Femmes d'Espagne. Suplement núm. 8. Brussel·les. Setembre 81. CEE 348/X/81 FR.

Le droit communitaire et les femmes. CEE Suplement núm. 12 a - Femmes d'Europe. Brussel·les 2.T. 1983-X/318/83 FR. Servei d'informació de les organitzacions i de la premsa femenina. Comissió de Comunitats Europees.

L'Emploi en Europe. 1989. Comissió de les Comunitats Europees. Direcció General de Treball, Relacions Industrials i Assumptes Socials.

«La mujer en cifras». Quadern de dones d'Europa. Núm. 30. Desembre 1989. Comissió de les Comunitats Europees. Direcció General, Informació, Comunicació, Cultura, Servei Informació Dones.

Comunicació sobre programa d'acció per a l'aplicació de la Carta Comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors. Comissió de les Comunitats Europees. COM, 89. 568 final. Brussel·les 5/XII/89.

Dona i mercat laboral. Observatori del Mercat de Treball. INEM, Barcelona, març, 89.

Perspectives de treball femení. Ministeri d'Assumptes Socials. Institut de la Dona, 1989.

Treball en femení. Butlletí 3. 1989. Ministeri d'Assumptes Socials. Institut de la Dona.



SITUACIÓ DE LA DONA OBRERA

Montserrat Avilès i Vilà
Advocada laborista

L'objecte d'aquest treball és intentar descriure el més fidelment possible quina és la situació actual de la dona obrera, quan intenta incorporar-se al treball extradomèstic.

No hi ha cap dubte, o almenys, aquest és el meu parer, que per tenir una imatge correcta de la situació s'han d'utilitzar diferents enfocaments i tenir en compte diverses consideracions, per tal de construir un esquema que no es limiti a un conjunt d'afirmacions, sinó que, a més de descriure-les i de constatar-les, les encaixi en un entorn concret i estableixi les relacions i les causes que contribueixin a conformar un quadre concret.

En primer lloc, cal examinar el *marc legislatiu*, començant per la Constitució Espanyola, per revisar a continuació l'Estatut dels Treballadors, ja que en definitiva constitueixen les normes reguladores de les relacions laborals en el tema analitzat, a més dels convenis col·lectius als quals farem referència després.

Entrem doncs en l'estudi de la Constitució, de la qual s'ha de fer esment als següents articles:

L'article 14 proclama la igualtat dels espanyols davant la llei, sense que pugui prevaler cap mena de discriminació per raó del sexe, entre altres condicions.

L'article 35 disposa que tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió i d'ofici, a la promoció mitjançant el treball i a una remuneració suficient, sense que es pugui fer cap tipus de discriminació per raó del sexe.

S'ha de tenir en compte que en el Títol I de la Constitució Espanyola dedicat als drets i deures fonamentals, s'inclou l'article 14, la qual cosa garanteix la seva aplicació per part dels poders públics i dels particulars i determina que la protecció dels drets que recull, es pugui exigir davant els jutjats i els tribunals ordinaris, que estan obligats a donar tutela judicial a aquests drets. A més, la infracció de l'article 14 pot invocar-se davant el Tribunal Constitucional mitjançant el recurs d'empara, d'acord amb el que disposa l'article 53.2 de la mateixa Constitució.

El Tribunal Constitucional ha anat definint i configurant una doctrina referent al tema de la discriminació per raó del sexe, en el sentit d'estimar l'existència de discriminació quan a fets i relacions iguals o de valor igual s'apliquen conseqüències jurídiques diferents. En aquest supòsit, les sentències del Tribunal Constitucional, ens diuen, que la persona que al·lega la discriminació ha de provar l'existència d'alguna de les circumstàncies de l'article 14 de la Constitució i la desigualtat produïda, mentre que l'empresa ha de provar l'existència de motius o causes suficients per justificar objectivament la desigualtat.

Es produeix doncs una inversió de la càrrega de la prova, que avui ja veiem recollida a la recent Llei de Procediment Laboral, la qual disposa que en els procediments en els quals el demandant al·legui discriminació per raó del sexe, correspondrà sempre al demandat la justificació objectiva i raonable de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat, amb els mitjans de prova que consideri convenients.

«...des de la promulgació de la Constitució queden sense cap efecte legal totes les disposicions anteriors que suposin infracció del principi d'igualtat proclamat a l'article 14.»

És important tenir en compte també, que des del mateix moment de la promulgació de la Constitució, queden sense cap efecte legal totes les disposicions anteriors que suposin infracció del principi d'igualtat proclamat a l'article 14. Aquesta circumstància, repetidament declarada pel Tribunal Constitucional, ha recolzat i permès el reingrés de totes les dones que van haver de rescindir el seu contracte laboral en casar-se perquè així ho disposaven les normes legals vigents en aquell moment.

Resta encara un punt per analitzar i és el que fa referència a les situacions que suposen una discriminació favorable per a la dona.

En aquest extrem, quan la situació és actual, el Tribunal Constitucional ha declarat que, demostrada la situació discriminatòria, no es pot concloure que la solu-

ció ha de ser la desaparició de la situació més favorable per a la dona sinó l'ampliació d'aquesta condició als homes que es trobin a la mateixa situació.

La doctrina esmentada del Tribunal Constitucional no és tan clara i unànime quan es tracta de normes anteriors a la promulgació de la Constitució que establien condicions més favorables per a la dona. En aquest sentit, per exemple, s'ha pronunciat adversament a la sol·licitud d'extensió als homes del dret a jubilar-se amb superiors percentatges en aquells rams en els quals aquest dret es reconeixia a les dones. La sentència argumenta que era raonable la discriminació favorable a la dona en una època que evidentment li imposava condicions inferiors.

«... no pot existir vàlidament discriminació per raó del sexe al camp laboral...»

En definitiva, es pot afirmar que des de la vigència de la Constitució no pot existir vàlidament cap tipus de discriminació davant la llei per raó del sexe.

Després d'aquest breu repàs de la Constitució i de la doctrina del Tribunal Constitucional, cal examinar l'Estatut dels Treballadors, que constitueix la norma fonamental reguladora de les relacions laborals.

L'article 17 de l'Estatut dels Treballadors disposa que seran nuls i no tindran cap efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions favorables o adverses a l'ocupació i també en matèria de retribucions, jornades i les altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa i llengua dins l'Estat Espanyol.

La formulació és prou àmplia perquè es pugui afirmar que no pot existir vàlidament discriminació per raó de sexe en el camp laboral, la qual cosa està en concordància amb la Constitució.

Cal fer una breu referència aquí a la Llei de 7 d'abril de 1988, sobre infraccions i sancions d'ordre social, la qual enumera les infraccions i les classifica segons la seva gravetat. Aquesta llei conté tres referències al tema de la discriminació per raó de sexe i les qualifica com a infraccions molt greus de l'empresari. Es tracta del número 12 de l'article 8, el número 1 de l'article 11 i el número 2 de l'article 28.

Les infraccions contemplades són les següents: A) Les decisions de l'empresari que continguin discriminacions favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i les altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, entre d'altres; B) La inobservança de la normativa vigent relativa a la protecció dels períodes d'embaràs i de lactància; C) Establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió d'ofertes de treball o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions favorables o adverses per motius de sexe, entre altres.

Les sancions que corresponen a les faltes molt greus consisteixen en multes de 500.000,— ptes. a 15.000.000,— ptes. i es poden incrementar en cas de reincidència.

Després d'aquest breu recorregut legal, cal centrar-se en la *realitat social actual* per esbrinar la situació de la dona obrera.

La primera particularitat que trobem és que la *incorporació de la dona* al treball extradomèstic és molt inferior a la de l'home. No és l'objecte d'aquest treball fer una estadística referent a això, però la meva experiència professional m'ensenya que la incorporació femenina és aproximadament el 50 % de la masculina. És significatiu i alliçonador comprovar, per exemple, a l'hora d'omplir uns impresos per sol·licitar una prestació de la Seguretat Social, la gran quantitat d'homes que posen de manifest que la seva dona no treballa al costat de l'inapreciable nombre de dones que ho diuen.

Podríem arribar a la conclusió que, es tracta d'una situació pròpia de persones que van viure la seva joventut a la dècada dels anys quaranta, però crec que seria una conclusió errònia, ja que podem constatar fàcilment que la inferior incorporació de la dona es manté a les generacions posteriors.

D'altra banda, el percentatge d'incorporació de la dona al treball baixa especialment en els trams d'edat més adequats per a la procreació, ja que són moltes les dones que abandonen el lloc de treball durant els primers anys de la vida dels fills. La conseqüència és freqüentment la impossibilitat de reincorporar-se, en uns casos o bé, la impossibilitat d'adquirir una especialització o de promocionar-se, en altres.

Efectivament, s'ha de tenir en compte que l'època de la vida millor per a la formació professional i per a l'especialització és sens dubte la joventut. Precisament la mateixa època en què la dona es dedica a l'atenció als fills. Quan aquesta dona intenta tornar a la feina, es troba en el millor dels casos, que els seus companys l'han avançada en el camí de la promoció professional, i en el pitjor dels casos, que no aconsegueix una nova ocupació o s'ha de conformar amb un lloc de treball no qualificat.

S'ha de fer referència aquí a la normativa legal i concretament a l'Estatut dels Treballadors i a la recent Llei de 3 de març de 1989 que el modifica. Hi ha un punt a tenir en compte, per la seva incidència, en el tema que tractem, i és el que fa referència a l'excedència per atendre un fill, o sigui l'article 46.3 de l'Estatut.

Aquest precepte legal disposa que els treballadors tindran dret a una excedència no superior a tres anys per atendre el fill acabat de néixer o adoptat i afegeix que durant el primer any d'excedència el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

És cert que aquest dret el poden exercir indistintament el pare o la mare quan tots dos treballin. La realitat ens mostra, tanmateix, que la immensa majoria de les vegades és la dona qui sol·licita l'excedència.

D'altra banda, la Llei de 3 de març de 1989 ha suposat indubtablement una millora en establir la reserva del lloc de treball durant el primer any. S'ha de pen-



sar però que en general aquest tipus d'excedència es perllonga durant dos o tres anys i llavors la reincorporació al treball es fa pràcticament impossible, atès el contingut del número 5 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, el qual estableix que l'excedent conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o de similar categoria que existissin o es produïssin a l'empresa.

La procreació no és de tota manera l'única causa de la inferior incorporació de la dona al treball. Podem també concloure que persisteix a la societat una concepció estereotipada dels diferents rols de la dona i de l'home, que responsabilitza la primera de les tasques domèstiques i familiars, mentre responsabilitza l'home de guanyar amb el seu treball els diners necessaris per mantenir la família.

«...la realitat ens mostra tanmateix que la immensa majoria de les vegades és la dona qui sol·licita l'excedència per atendre el fill acabat de néixer...»

La primera conseqüència és que la dona ha de compatibilitzar la jornada laboral amb les tasques tradicionalment femenines i, davant la dificultat que això comporta, una part de les dones opta per abandonar el treball extradomèstic.

La segona particularitat que trobem és que la dona ocupa en general els llocs de treball no qualificats, amb *categories professionals més baixes i, per tant, amb sous inferiors*. És significatiu observar en aquest aspecte, la gran quantitat de dones dedicades a la neteja, tant industrial com domèstica, que obtenen pel seu treball els salaris més ínfims.

Si exceptuem determinats rams de la indústria, com podria ser una part del tèxtil, podem afirmar que a la majoria de les branques industrials, o bé no existeixen dones, o bé aquestes ocupen llocs no especialitzats, ja que els oficials són sempre homes. Considerem per exemple el ram metal·lúrgic, i constatarem que hi treballen dones, però que la major part tenen la categoria d'especialista, la qual és immediatament superior a la de peó. En canvi, no hi ha dones oficiales malgrat l'ampli espectre d'oficis, com torner, rectificador, ajustador, soldador, electricista, gravador, fresador, mandrinador, etc. El mateix passa en el ram de les arts gràfiques, en el qual les dones continuen ocupant llocs de treball d'oficis complementaris, però no en veiem que siguin linotipistes, fotògrafs, etc.

D'altra banda, hi ha rams en els quals la presència de la dona és nul·la, com per exemple la fusta, el transport de mercaderies o de viatgers, la construcció, els derivats del ciment, les empreses de seguretat, el ram de l'aigua, de la indústria tèxtil, etc.

Pel que fa a la inferior qualificació de la dona treballadora, una de les causes ja l'hem apuntada abans. Es tracta de la separació del treball per part de la dona durant els primers anys de vida dels fills, que li suposa apartar-se de la feina a l'època més adequada per a la formació professional i per a la promoció. La conseqüència és lògicament que, quan es reincorpora al món laboral, ho fa en inferioritat de condicions respecte als treballadors masculins, els quals l'han avançada en el camí de la promoció professional.

Un altre factor d'influència és el menor interès de les famílies, encara avui, perquè estudiïn els fills o les filles.



Veiem constantment al nostre entorn que quan en una família no es poden donar estudis al fill i a la filla, es tria sempre el fill, la qual cosa és lògica si es té en compte el que dèiem abans sobre els diferents rols que la societat atribueix a l'home i a la dona. Es pensa que el fill haurà de mantenir una família i, per tant, com més formació i estudis tingui, més oportunitats tindrà d'obtenir una ocupació ben retribuïda. Contràriament, es pensa que el treball de la filla serà en principi un treball complementari i el seu sou, cas que s'incorpori al món laboral, serà també un sou complementari.

«La societat —que inclou tant els homes com les dones— continua considerant que existeixen moltes feines que no són adequades perquè les faci una dona.»

Pel que fa a la nul·la presència de la dona a una gran part dels rams de la indústria, no hi ha dubte que la causa l'hem de buscar a la mentalitat social, molt arrelada a la nostra història recent de brutal discriminació contra la dona. La societat —que inclou tant els homes com les dones— continua considerant que existeixen moltes feines que no són adequades perquè les faci una dona.

La tercera particularitat és la superior incidència entre el col·lectiu femení del treball a l'economia submergida, sense beneficis de seguretat social i sense respecte dels salaris mínims dels convenis col·lectius. En aquest punt, només cal reflexionar sobre el gran nombre de dones que treballen «a hores», com es diu popularment, sigui a domicili, sigui a petites empreses de la confecció, per exemple, sigui a feines de neteja, etc.

La primera i principal causa d'aquest fet és la situació difícil en la que es troba la dona quan decideix incorporar-se al treball extradomèstic i al mateix temps ha d'atendre les tasques de la llar, de les quals, la mentalitat social la fa l'única responsable. Llavors es troba que els horaris de les empreses són inflexibles i que no es pot arribar tard o faltar a la feina un dia perquè el fill està malalt, perquè se l'ha d'acompanyar al metge i un llarg etcètera. Constata llavors que no pot fer tot el que s'espera d'ella i decideix optar pel treball «a hores», és a dir per l'economia submergida, perquè a canvi de la superexplotació obté una certa flexibilitat d'horari.

Ajuda, d'altra banda, a prendre la decisió esmentada el mateix fet abans al·ludit d'estar considerat el treball i el salari de la dona com a complementaris a la família. És el marit qui té l'obligació d'aportar el sou principal i la dona, si cal, el complementa amb el treball «a hores».

La quarta particularitat que podem assenyalar té relació amb la promoció a *llocs de comandament*, com podrien ser d'encarregat de contramestre, de cap d'equip, etc. Existeixen dones encarregades d'una secció, però es constata fàcilment, que sempre ho són de seccions o de tallers on només o primordialment treballen dones. No veiem, però, que d'una secció integrada per homes sigui encarregada una dona. En canvi, a l'inversa el cas és freqüent, ja que són molt nombrosos els casos de col·lectius de dones treballadores dirigides o comandades per un home.

Si ens traslladem a altres nivells de comandament, ens trobem amb la mateixa particularitat. Prenem, per

exemple, les gerències de les empreses i veurem que una abrumadora majoria està ocupada per homes, de la mateixa manera que els llocs de director de banc o de sucursal bancària, de cap de personal o de director comercial, etc.

Aquesta particularitat no és, d'altra banda, sorprenent si es té en compte el que abans s'ha intentat exposar respecte a les causes de la inferior incorporació de la dona al treball, de la major incidència de l'economia submergida i de l'ocupació per part del col·lectiu femení de les categories inferiors amb sous més baixos. No cal doncs reiterar-ho.

Finalment, hi ha un punt important, que cal considerar amb atenció. Es tracta de la *discriminació fraudulenta* per emprar una terminologia avui universal.

La realitat ens mostra que a les empreses existeixen llocs de treball que tradicionalment ocupen les dones i altres que mai ocuparan perquè es consideren específicament masculins. Es dóna, a més, la clara particularitat que aquests llocs de treball, específicament femenins, tenen sempre atribuïts sous més baixos. Tanmateix, si contemplem el problema des d'un punt de vista més ampli, la situació és la mateixa i així es constata que el ram de la confecció és majoritàriament ocupat per dones i, al mateix temps, és un dels rams amb salaris més baixos.

Aquest és un tema molt important, sobre el qual s'ha de reflexionar seriosament, i que actualment constitueix el punt central dels debats a Europa.

D'altra banda, no és arriscat afirmar que aquest tipus de discriminació ocultada o indirecta és la que més es dóna avui, ja que la claredat de la Constitució pel que fa referència a la igualtat entre els sexes va arribant a la societat i, per tant, les empreses prenen precaucions per impedir les reclamacions femenines.

Si prenem com a mostra alguns dels rams de la indústria, podrem observar la realitat del treball femení.

Ja hem indicat abans que a la indústria siderometallúrgica les dones tenen la categoria d'especialista i mai la d'oficiala, amb la conseqüència de percebre salaris inferiors.

Si ens referim al ram d'arts gràfiques, les dones tenen la categoria d'operàries de treballs complementaris, però no són oficiales de les múltiples especialitats del ram i el coeficient salarial és inferior. Es pot dir, en general, que una oficiala de 1a. d'oficis complementaris té el mateix coeficient salarial que un oficial de 3a. del ram.

En el sector de neteja d'edificis i locals, el qual ocupa moltes dones, veiem que hi ha categories com és la d'especialista que no hi són mai, ja que són majoritàriament netejadores, o com a màxim peons especialitzats, amb la conseqüent diferència salarial. D'altra banda, feines com la de cristaller, sempre i a totes les empreses, les fan homes.

Els que s'acaben d'esmentar són exemples puntuals de rams de la indústria concrets. No s'ha d'oblidar, però, que la discriminació indirecta és molt més freqüent del que sembla i que revesteix múltiples formes.

En aquest aspecte, són nombrosos els casos d'empreses a les que treballen homes i dones, amb la mateixa categoria però amb diferent retribució. Unes vegades, la diferència prové de la major prima atribuïda als homes, unes altres, prové de la diferent valoració del lloc de treball efectuada per l'empresa, i en moltes ocasions el que succeeix és el que abans hem dit, que hi ha llocs de treball considerats específicament femenins, els quals sempre tenen assignats sous inferiors.

Davant les protestes o reclamacions de les dones afectades, una resposta molt freqüent consisteix a afirmar que les tasques que fan els homes són diferents i s'han de valorar més, atès el seu contingut. Aquestes afirmacions sempre amaguen un concepte que mereix una atenció especial pel que suposa. Es tracta del punt de la força física, al qual ens referirem a continuació.

En realitat, l'eterna al·legació contra la total igualtat entre els sexes consisteix a afirmar que és evident que hi ha feines que una dona no pot fer o que és més adequat que faci un home. Si s'aprofundeix en el tema, sempre es va a parar al punt de la força física, que generalment es considera com un atribut de l'home, perquè la veritat és que avui gairebé ningú gosa expressar la inferioritat intel·lectual de la dona. En aquest punt, és important destacar que aquest tipus d'afirmacions amaguen una acceptació del principi: que el que val és la força física i que el simple fet de tenir-la en major grau justifica un lloc de treball més ben retribuït o una major consideració social.

«...no es pot acceptar aquesta escala de valors que justifica la llei de la selva, la llei del més fort...»

És evident que no es pot acceptar aquesta escala de valors que justifica la llei de la selva, la llei del més fort, com a norma determinant d'una posició preeminent a la societat. Però és que a més, l'argumentació és falsa i per arribar a aquesta conclusió només cal veure que, entre els homes, les feines que exigeixen només esforç físic són les menys considerades i les pitjor retribuïdes, per exemple les de peó, de mosso de càrrega, etc. L'argument, doncs, només s'utilitza contra la dona.

El panorama que s'ha descrit esquemàticament ens porta a la conclusió, que la dona obrera es troba discriminada en el món laboral de múltiples formes. Algunes d'aquestes situacions es podrien solucionar amb l'actual marc legal a través de l'exercici dels drets que atorga l'article 14 de la Constitució, però globalment considerat, el problema exigeix una major atenció de les institucions i crec que també una modificació legislativa.

Abans d'entrar en el tema que s'ha indicat, cal però fer una referència als *Convenis Col·lectius de Treball*, els quals constitueixen la principal font de normes reguladores del món laboral.

No hi ha cap dubte que un tractament eficaç del problema de la discriminació de la dona obrera, cal que passi pels convenis col·lectius, els quals haurien d'incorporar clàusules relatives al tema que s'encaminessin a la progressiva eliminació de les situacions discriminatòries,

i haurien, també, d'establir els mecanismes de vigilància i de control a les empreses.

Constatem, però, que són poc nombrosos els convenis que incorporen aquest tipus de clàusules, malgrat la vigència des de fa ja més de 10 anys de la Constitució. Si examinem els convenis col·lectius del ram, veurem que el de Químiques conté una disposició addicional que crea una comissió paritària per estudiar les possibles desigualtats sobre la dona treballadora; el Siderometal·lúrgic de Barcelona dedica un article al tema de la igualtat de condicions i prohibeix tota discriminació per raó de sexe o edat del treballador en matèria salarial, quan fa igual treball o té la mateixa categoria, i també en matèria de promoció, ascensos, etc.; i el d'Arts Gràfiques dedica també un article a la igualtat i no discriminació, en el qual disposa que es respectarà el principi d'igualtat d'accés a tots els llocs de treball de l'empresa, tant per a l'home com per a la dona, sense cap tipus de discriminació, principi que reitera quan defineix els operaris d'oficis complementaris en dir que poden ser realitzats per homes o per dones, indistintament, amb respecte del principi de no discriminació per raó de sexe.

Cal entrar ara en el punt anunciat abans d'intentar trobar les *vies més idònies de solució* del problema de la discriminació de la dona obrera.

En primer lloc, crec que s'ha d'intentar fer un gran esforç d'explicació i de divulgació del problema, de les seves causes i del dret a la total igualtat que proclama l'article 14 de la Constitució. La realitat ens mostra que són moltes les dones que desconeixen els seus drets en aquest terreny i la informació correcta és sens dubte el primer pas que s'ha de donar.

D'altra banda, és important tenir en compte que la lluita contra la discriminació per raó de sexe no s'acaba simplement reaccionant contra les situacions discriminatòries que es presentin, sinó que cal l'adopció de mesures actives o d'acció positiva. En aquest aspecte, un punt important és fomentar la formació professional de les dones, incentivant de diverses formes la seva incorporació als sectors en els quals es troba infrarepresentada o en els quals la presència femenina és nul·la.

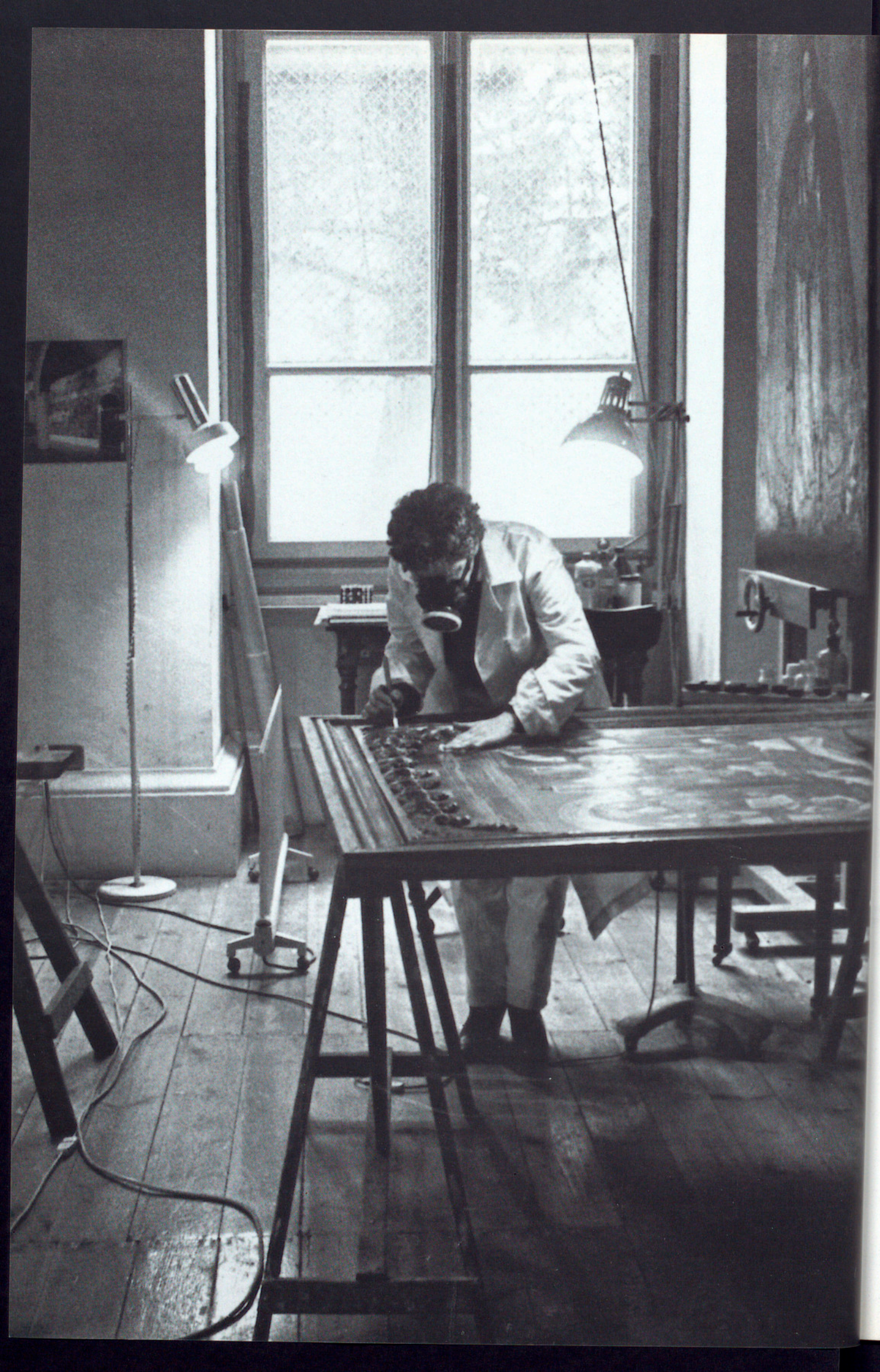
Seria necessari, també, estructurar un pla coherent i eficaç per impulsar la incorporació dels homes a les tasques de la llar fins a arribar a la igualtat de dedicació entre home i dona.

És imprescindible, al meu entendre, comptar amb un organisme amb suficient recolzament polític i econòmic, que pugui assumir tot el que es refereix a la igualtat entre els sexes i que tingui facultats legals per accedir a les empreses amb l'objectiu de vigilar la igualtat d'oportunitats, les condicions de treball i salarials, i també per demanar comptes als empresaris sobre la seva aportació a la finalitat de la igualtat. Crec que això exigiria una modificació legislativa, en el sentit que totes les empre-



ses, públiques o privades tinguessin l'obligació legal, no solament d'abstenir-se de tota discriminació, sinó també d'adoptar mesures actives o positives per promoure la igualtat, tant a les admissions al treball, com a l'adjudicació de tasques o en els sistemes d'ascens o promoció.

En el tema que tractem, no hi ha dubte que les institucions públiques han de jugar un paper primordial i no poden oblidar que és un problema que afecta a la meitat dels ciutadans. D'altra banda, no es pot tampoc ignorar el contingut de l'article 9.2 de la Constitució, el qual diu el següent: «Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups en els quals s'integren siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social».



EFECTES DEL TREBALL EN LA REPRODUCCIÓ

Dolors Batalla i Fonoll
Metgessa del Centre de Seguretat i Higiene de Tarragona

Si considerem que actualment un 10 % de les parelles són infèrtils, entre un 15 i un 20 % de les gestacions finalitzen en avortaments espontanis i un 7 % dels nounats presenten defectes detectables en el moment del naixement i que un petit tant per cent desenvoluparà algun tipus de càncer durant la infància, queda justificada la importància dels factors etiològics responsables d'aquests resultats adversos, la majoria dels quals són tipificats com a «desconeguts», però molt probablement alguns d'ells són atribuïbles a exposicions laborals i ambientals dels pares.

ASPECTES BIOLÒGICS DE LA REPRODUCCIÓ

En parlar de reproducció no podem centrar-nos de forma directa en el fet de la gestació, època durant la qual la dona assumeix tot el paper de suport del futur ésser. Abans d'aconseguir un embaràs, hem de tenir en compte els passos previs, que de forma imprescindible, s'han de donar de manera perfecta per obtenir un nou ésser sa. En aquest procés, ambdós sexes hi són representats. Cadascun d'ells aporta el 50 % de la dotació genètica del nou ésser.

Quan entrem en aquest camp, ens sentim obligats a parlar encara que sigui de passada, de la informació genètica que es transmet d'una generació a l'altra, per entendre el paper que juguen alguns agents tòxics que han estat incriminats de mutàgens. Primer farem un esquema senzill dels diferents nivells que abraça la reproducció i, paral·lelament, hi marcarem els trastorns que poden aparèixer paral·lelament.

Un cop hem vist la seqüència de passes prèvies fins que s'arriba a la fecundació hem de saber què és el que es transmet al nou ésser.

Les cèl·lules encarregades de fusionar-se per formar un nou ésser són l'òvul i l'espermatozoide, ambdós s'anomenen gamets. Cada gamet porta la seva càrrega genètica al nucli i està representada pels cromosomes.

Els gamets tenen reduït el nombre de cromosomes a la meitat per tal que en fusionar-se es puguin obtenir de nou els 46 cromosomes que són característics de la nostra espècie.

Del procés pel qual el nombre de cromosomes es redueix a la meitat s'anomena Meiosi. Aquí no podem assenyalar totes les fases, però sí que voldria detallar una diferència important entre els dos sexes.

— La meiosi masculina és un procés continu que s'inicia a la pubertat i continua sense interrupció al llarg de la vida adulta.

— La meiosi femenina és un procés discontinu. S'inicia en la vida intrauterina i s'atura abans del naixement. Torna a iniciar-se a l'època de la pubertat per estímuls hormonals i no continua més enllà (de la metafase de la 2a. divisió meiòtica) si no hi ha fecundació.

Es parla de 400.000 ovocits (cèl·lules precursores de l'òvul) en cada ovari, dels quals només uns 400 seran potencialment fèrtils durant els anys que van de la pubertat fins a la menopausa. La resta sofrirà una atrèsia.

Aquesta diferència entre ambdós sexes ens ha de fer pensar que en cas d'agressió de qualsevol agent sobre l'ovari, els òvuls poden resultar afectats en conjunt i de forma definitiva, i en canvi, en el sexe masculí el seu cicle reproductor permet que els espermatozoides es renovin de forma contínua i les repercussions de les agressions siguin temporals.

Els cromosomes contenen els gens. A cada cromosoma s'hi troben més de 1.000 gens; això vol dir que la massa hereditària de la persona humana queda integrada com a mínim per 2 grups de 23.000 gens o més (es parla de 60.000 gens).

Cada gen ocupa un lloc determinat dins el cromosoma i n'hi ha prou amb un canvi de posició perquè apareguin efectes desastrosos.

Si apareix un gen diferent dels heretats dels progenitors es considera que hi ha hagut una Mutació. Aquesta paraula indica la presència d'un gen diferent en la massa hereditària de l'individu.

Distingirem 2 tipus de Mutacions:

— Cromosòmiques: augment o reducció del nombre de cromosomes, o bé alteracions morfològiques d'un cromosoma.

— Genètiques: són variacions dins l'estructura molecular d'un cromosoma.

A partir d'ara l'organisme de la dona serà l'únic suport del nou ésser.

Un cop l'òvul és fecundat pel gamet masculí obtenim una cèl·lula anomenada Zigot i a partir d'aquí es produiran una sèrie de canvis ràpids.

Segmentació del zigot: mentre avança per la trompa.

— Fase de Mòrula: cap al 3r dia de la fertilització (ja és a l'úter).

— Fase de Blastocit: és el que s'implata a l'úter cap al 7è-9è dia després de la fecundació.

La circulació uteroplacentària s'estableix cap a 14 è dia.

— Fase d'embrió: de la 2a a la 7a setmana.

— Fase de fetus: de la 8a setmana fins al naixement.

Durant el desenvolupament dins de l'úter existeixen uns períodes crítics pel nou ésser.

El període embrionari es considera el de màxima sensibilitat teratogènica.

ELS AGENTS QUÍMICS I LA REPRODUCCIÓ

L'abast real del risc que suposa l'exposició professional a agents químics i les seves conseqüències sobre la reproducció continua sent desconegut en la majoria dels casos.

Les causes d'aquest desconeixement són degudes a la dificultat d'identificar els treballadors exposats, l'avaluació del nivell d'exposició, la determinació del grau d'afectació del sistema reproductiu, l'avaluació de la hipòtesi múltiple i finalment la sempre difícil interpretació dels resultats obtinguts.

Els metalls

Metall	Efectes sobre l'home	Efectes sobre la gestació	Experimentació
Plom inorgànic	Alteracions dels espermatogonis.	Embarassos anormals en dones de treballadors exposats. Amenorrea, infertilitat, avortaments espontanis per dèficit d'implantació i supervivència de l'embrió. Efectes sobre el desenvolupament del SNC.	
Plom orgànic	Hipoespèrmia i azoespèrmia.	Idem Plom inorgànic.	Efectes Teratogènics.
Antimoni		Major incidència de mort prematura i avortaments espontanis.	
Arsènic	Aberracions cromosòmiques.	Avortaments espontanis.	Toxicitat testicular i alteracions del comportament sexual. Efectes teratogènics en rosegador, també malformacions renals.
Bor	Disminució de la libido.		Atròfia testicular en el gos i en el ratolí, digoespèrmia, esterilitat en rates a grans dosis.
Cadmi	Toxicitat testicular, alteracions de la libido i infertilitat.	Baix pes del nadó.	Toxicitat testicular. Malformacions al SNC i als ulls en rosegadors.
Manganès	Impotència, disminució de la libido, ejaculació retardada, reducció de la secreció d'andrògens.		Disminució de la fertilitat en rates exposades al manganès.
Mercuri		No hi ha dades a disposició, però tant el mercuri orgànic com l'inorgànic creuen la placenta i tenen gran afinitat pel SNC i ronyó.	Alteració de l'espermatogoni i reducció de la fertilitat.

Els dissolvents orgànics			
	Efectes sobre l'home	Efectes a la dona i la gestació	Experimentació animal
Bifenil polibromat (PBB)			Dany testicular i anormalitats en l'espermatogoni. Trastorns cicle menstrual.
Bifenil policlorat		Alteracions del cicle menstrual, gestacions anormals en dones exposades o després d'ingerir oli d'arròs contaminat. Coloració terrosa de la pell de la descendència.	Errades ovulació.
Clorur de polivinil	Disfunció sexual	Increment de morts fetals en les dones, d'homes exposats. Increment de malformacions a nivell de SNC.	
Dibromur d'etilè	Alteracions de l'espermatogoni en exposicions inferiors a 5 ppm.		Atròfia testicular en ratolins i en braus en dosis elevades. No s'ha trobat fetotoxicitat ni malformacions en rates i ratolins amb dosis no tòxiques per la mare. Els estudis indiquen més susceptibilitat en l'home que en els animals testats; d'aquí se'n desprèn la recomanació de la NIOSH sobre la toxicitat reproductiva del Dibromur d'etilè.

Tot això representa un considerable problema per avaluar el risc; per aquest motiu caldria fer una tasca epidemiològica i clínica que permetés d'avançar en el coneixement d'aquests riscs derivats d'exposicions laborals, i els mecanismes toxicològics del sistema reproductiu.

Encara que el coneixement actual sobre patologia reproductiva per exposició als agents químics en el lloc de treball és incomplet, la revisió que s'ha fet (per part dels doctors Quer i Mira) sobre els agents que tot seguit comentarem, revela alguns dels efectes que ocasionen aquests composts sobre la reproducció i fan que la preocupació actual estigui justificada.

Atesa la manca d'informació i tenint en compte els múltiples problemes epidemiològics, hauríem de tenir sempre en consideració la possible etiologia professional o ambiental com a probable, enfront de qualsevol situació patològica de la reproducció i/o trastorn de la conducta sexual, malgrat la dificultat que representen els estudis etiològics.

ELS DISSOLVENTS ORGÀNICS

El grup de dissolvents orgànics és molt ampli i variat pel que fa a compostos químics; això fa que l'exposició professional es pugui donar pràcticament en qualsevol àmbit industrial.

Lamentablement, pocs han estat estudiats i només podem fer referència a alguns d'ells.

El nombre de treballadors que manipulen diàriament qualsevol tipus de dissolvent s'estima en milions. A més, se sap que molts d'aquests dissolvents son Mutàgens i reprodueixen efectes **Cancerígens en animals d'experimentació,** àdhuc alguns s'han identificat com a cancerígens humans.

El Sulfur de carboni ha estat reconegut per la NIOSH com a tòxic pel sistema reproductiu, per exposició professional.

Per tot això hem de considerar la possibilitat que altres solvents puguin estar involucrats en alteracions de la reproducció. A més a més, també haurem de comptar amb els possibles efectes sinèrgics, suggerits en estudis de neurotoxicologia, de l'exposició a diversos dissolvents, incloent-hi els alcohols industrials.

PESTICIDES

L'exposició professional pot succeir durant el procés de fabricació, distribució, venda i aplicació.

Pocs d'aquestes productes han estat ben estudiats i només s'han controlat un petit nombre de variables que intervenen en la reproducció.

Hi ha una important manca de dades en l'exposició de dones en l'agricultura, i no existeixen bones evidències de nivells higiènics d'exposició, ni registres mèdics que puguin ajudar a la valoració de l'efecte a mig i llarg termini d'aquests productes.

Pesticides			
	Efectes sobre l'home	Efectes a la dona i la gestació	Experimentació animal
Carbanyl (naftil-metil carbonat) Insecticida	Trastorns en la morfologia i el recompte d'esperma		Reducció de l'espermatogènesi, atròfia testicular. Efecte teratogènic.
Dibromocloropropà Nematocida	Toxicitat testicular.		Toxicitat testicular, atròfia. Alteració de la funció ovària i infertilitat.
Diclorodifenil-tricloroetà insecticida		Irregularitats menstruals.	Efectes teratogènics perquè té propietats mutagèniques.
Kepone insecticida	Alteracions de l'espermatogènesi.		Reducció de la capacitat reproductiva.
2,4 D Àcid dicloropenoxiacètic	L'Any 1984 es va comunicar un cas que referia múltiples malformacions, fins i tot sever retard mental en un nen fill de pares exposats, tots dos a 2,4 D (Carey i Collie).		
Hormones sintètiques	Tumefacció o tensió a glàndules mamàries amb reducció del nivell d'estròg ens totals a la sang.	Reducció del nivell d'estròg ens a la sang sense evidència d'hormones sintètiques.	Alteració en el desenvolupament i trastorns funcionals en els mascles i les femelles fills de rates, ratolins i hàmster, conills i monos tractats amb dietilestilbestrol durant l'embaràs. Les malformacions van ser de l'aparell genital; infertilitat i esterilitat.
Agents citostàtics	Hipogonadisme.	Esterilitat.	

Per tot això cal plantejar millors estudis, per valorar millor el risc, tant a nivell reproductiu com sistèmic, de l'exposició a aquests composts que es troben àmpliament estesos i amb implicacions econòmiques importants.

GASOS ANESTÈSICS

El risc potencial d'exposició a agents anestèsics ve donat per fuites en els circuits i si tenim present que a temperatura ambient aquests agents són gasos o líquids volàtils, podem estimar que un important grup de personal sanitari s'hi troba potencialment exposat. Hi podem incloure: anestesistes, cirurgians, auxiliars de quiròfan, personal de laboratori, veterinaris,...

L'**Òxid de nitrogen** és el gas anestèsic més àmpliament utilitzat. D'altres agents són: Halotà, Enflurà, Metoxiflurà, Ciclopropà,...

Els nivells d'exposició depenen de:

— La tècnica anestèsica.

— Neteja i manteniment del mecanisme del circuit.

— Sistema de ventilació.

L'exposició professional a gasos anestèsics produeix dos resultats adversos en el resultat de la reproducció humana:

— Increment de la freqüència d'avortaments espontanis.

— Augment de la incidència de malformacions congènites.

INDÚSTRIA FARMACÈUTICA: PREPARACIÓ I MANIPULACIÓ

L'interès de la nostra especialitat no es centra en els efectes secundaris de les drogues administrades amb finalitat terapèutica, sinó que el nostre punt d'atenció són els treballadors professionalment exposats al contacte o la inhalació involuntària d'aquests compostos i les conseqüències patològiques que se'n deriven.

Hi ha pocs estudis experimentals i epidemiològics que facin referència a aquesta vessant, i només s'han realitzat sobre poblacions de treballadors que manipulen hormones sintètiques i agents citoestàtics.

El risc professional més important es troba en la manipulació directa d'aquests productes durant llur preparació i administració. Els més exposats són: el personal de farmàcia, metges, personal d'infermeria i neteja d'hospitals,...

ELS AGENTS FÍSICS: EL SOROL I LES VIBRACIONS

Existeix escassa informació literària que consideri l'efecte del soroll en el sistema reproductiu humà.

El so és compost de vibracions audibles i l'estudi de les vibracions pot, per tant, proveir-nos d'algunes informacions referents als efectes del soroll en el procés de la reproducció.

Glowacki va notar que la vibració exercia efectes adversos a la regió genital femenina i va indicar que les vibracions de baixa freqüència són més perjudicials perquè poden conduir la ressonància als òrgans interns.

De forma addicional, els sorolls, sovint, s'acompanyen de vibració a la indústria, això vol dir que si s'observa algun efecte advers per la reproducció per causa del soroll, també s'haurà de considerar el paper de les vibracions.

Se sap que el sistema cardiovascular respon al soroll amb vasconstricció i fluctuacions de la TA. En una revisió de la literatura sobre els efectes extrauditius del soroll, Anticaglia exposa que la VC de les petites artèries apareix amb exposicions a soroll de només 70 dB.

Dubar suggereix que l'estrès que pot ocasionar el soroll pot perjudicar la circulació uterina de forma suficient per portar a un despreniment placentari que causarà avortament.

Kalicinski i altres van mesurar la pressió de la sang i EEG en 140 dones que havien treballat llarg temps exposades al soroll industrial.

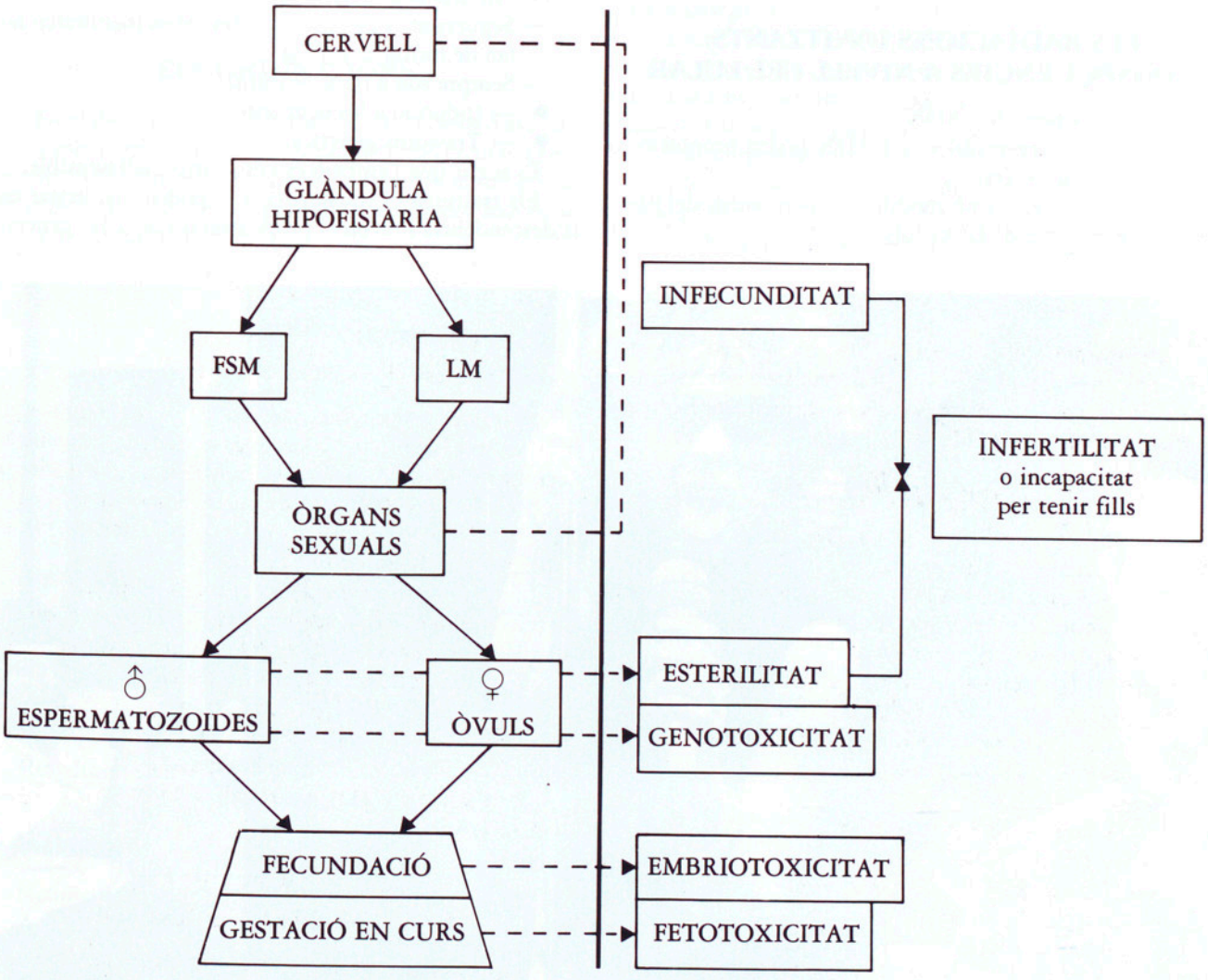
El soroll fou d'una intensitat entre 95 i 105 dB i les freqüències molt diverses. La incidència d'HTA i els signes d'isquèmia a l'ECG entre les dones augmentarà de forma relativa a la durada de l'exposició al soroll en el treball.

Frobar va investigar l'efecte de les vibracions en el subministrament de sang a la pelvis en diferents períodes del cicle menstrual en dones conductores de tractors. Les dones foren exposades a vibracions de 4 Hz de freqüència i 123 dB de nivell d'intensitat.

La vibració va causar congestió venosa que fou més evident durant la menstruació. El grau de congestió estava en relació amb la intensitat i la durada de la vibració.

Tot sembla indicar que la reproductivitat és disminuïda en operaris que treballen amb soroll.

Carosi i Calobro van estudiar treballadors dels dos



sexes exposats a soroll en diferents plantes industrials: treballadores femenines d'una planta tèxtil, i operaris masculins d'un taller amb maquinària.

Van comparar el nombre de fills d'aquestes famílies amb d'altres que mai s'havien relacionat amb el soroll i van obtenir el següent resultat:

— Un 5 % del grup de les dones de la planta tèxtil es van perdre, però el resultat de la taula següent suggereix que les famílies exposades al soroll tenen famílies menys nombroses (cap o un fill) mentre que el grup control té famílies més grans (dos o més fills).

Estudis japonesos reportats per Welch i Welch sobre històries de famílies que vivien prop d'un aeroport van mostrar que augmentava la freqüència de naixements prematurs en aquestes famílies.

Encara no s'ha determinat si l'exposició durant els 3 primers mesos d'embaràs està relacionada amb els desordres que ocasionen els agents teratògens i les radiacions ionitzants. Estudis amb animals indiquen que una vegada l'embrió és implantat, el soroll no té efecte en el seu desenvolupament físic.

LES RADIACIONS IONITZANTS: CONSEQÜÈNCIES A NIVELL CEL·LULAR

a) Trencament de l'ADN.

Les lesions irreversibles de l'ADN poden proporcionar dos tipus d'efectes:

— Una mutació amb modificació permanent del patrimoni hereditari de la cèl·lula.

— Una pèrdua de viabilitat; és a dir, incapacitat per dividir-se o per produir cèl·lules capaces de multiplicar-se. La cèl·lula així mor en la primera mitosi o en una de les següents (mort diferida).

b) A partir d'unes desenes de «gravs» la mort cellular pot sobrevenir de forma immediata arran de l'alteració de la membrana de la cèl·lula i del metabolisme.

EFECTES SOBRE LA PERSONA:

a) Efectes no estocàstics.

- Irradiació parcial

Testicle.

— 0,2 Gv: Oligespèrnia

— 2 Gv: Esterilitat de 2 mesos a 2 anys de durada o més si la dosi és major.

— 5 Gv: Esterilitat permanent i no recuperable.

— Ovari: És menys sensible que el testicle, però cal tenir en compte l'edat de la pacient perquè hi ha variacions degudes a la disminució dels ovocits.

b) Efectes estocàstics:

— No depenen de la dosi.

— Segueixen la llei del tot o res. Si es manifesten ho fan de forma completa.

— Sempre són a llarg termini.

- — Inducció a les neoplàsies.
- — Trastorns genètics.

És segur que l'embrió és l'ésser més radiosensible.

Els trastorns es transmeten i es poden manifestar en la descendència i no en el propi afectat (2a. i 3a. genera-



ció). Poden ser alteracions puntuals, d'un gen o cromosoma determinat. La majoria es transmeten amb caràcter recessiu, però en poblacions cada vegada més exposades a radiació, la recombinació és més possible.

IRRADIACIÓ DE L'EMBRIÓ I DEL FETUS

La dona embarassada té una dosi màxima permesa de 10 msv durant els 9 mesos de gestació. Aquesta dosi és una norma legal de compliment obligat (Decret 1982).

— Període de PRE-IMPLANTACIÓ: la irradiació amb 100 msv produeix la mort.

— Període d'IMPLANTACIÓ: amb 100 msv hi ha elevada probabilitat de mort embrionària. Si no és així hi haurà retard de creixement.

— Període EMBRIONARI: és la fase d'organogenes. (2 a 7 setmana) 250 msv: malformacions congènites severes.
500 msv: mort o retard del creixement.
— Període FETAL: 500 msv: lesions al SNC
(> 8 setmanes) 1000 msv: mort.

ELS ORDINADORS

En el decurs dels últims anys diversos casos d'avortament espontani en grups d'operadores que utilitzen terminals, així com malformacions congènites en nens fills de mares treballadores en pantalla d'ordinador han estat reportats al Canadà, EEUU...

Aquestes observacions han provocat una inquietud en l'àmbit laboral de les embarassades exposades.

Per tal de respondre a les produccions suscitades s'han fet medicions físiques, investigacions epidemiològiques i estudis experimentals en animals.

Medicions físiques.

S'han practicat medicions físiques en una gran varietat de pantalles catòdiques per organismes de l'Estat o privats com el NIOSH, el Bureau of Radiological Health Protection (GB), el National Board of Ocupational Safety and Haelth (Suècia) el Radiation Protection Bureau (Canadà),...

Els resultats mostren que el nivell de les radiacions emeses (Rx, UV i IR) és molt inferior als límits màxims d'exposició admesos per les normes de seguretat. Aquest nivell se situa per sota del dels receptors de TV.

Aquestes medicions d'intensitat s'han completat amb medicions que integren la durada de l'exposició (dosimetria); s'estima que la dosi total de Rx rebuda pel fetus als punts de màxima exposició no supera 1 Mrem. Aquest nivell és tan baix que no se li pot atribuir cap acció patògena.

L'any 1985 un grup d'experts de l'OMS ha presentat un informe sobre els riscs eventuals per a la salut, degut a radiacions ionitzants i no ionitzants emeses pels terminals de pantalla catòdica...

En comprovar que els Rx, UV i IR i les freqüències de ràdio són per sota dels límits de seguretat, s'arribà a les següents conclusions:

1.- No cal efectuar controls periòdics de les pantalles

FACTORS DE RISC I AVORTAMENT ESPONTANI EN L'HOSPITAL GENERAL

Aquest estudi de Fernández de la Plaza pretén conèixer la incidència d'avortament espontani entre la població que treballa en un hospital general, així com la distribució de la incidència per categories professionals i el lloc de treball dins l'hospital, i analitzar els possibles factors de risc sobre l'embaràs en el medi hospitalari.

Mostra: població treballadora fixa d'un hospital general, 3.575 persones. S'estudia una mostra del 50 %.

Resultats:

La incidència d'avortament espontani que s'ha trobat entre el personal femení de l'hospital és del 9,2 %, similar a la que s'ha trobat en professions tècniques, científiques, humanístiques i artístiques. Aquesta incidència és molt semblant a l'estimada per la població espanyola i la d'altres països.

El personal no sanitari ha tingut més avortaments, i dins d'aquest, les dones que treballen a la cuina i les de la neteja, tenen respectivament 3,1 i 1,9 vegades més risc d'avortament. Això podria estar relacionat amb què s'encarreguen de les tasques més pesades.

Un altre factor a tenir present és que es dediquen a les feines pitjor considerades socialment dins l'hospital; tenen un nivell sòcio-cultural baix i uns ingressos reduïts que les obliga a treballar durant la gestació encara que pugui ser perjudicial.

Dins el personal sanitari hi ha una categoria professional que també està exposada al treball físic pesat; les fisioterapeutes que han de mobilitzar pacients paralitzats presenten un risc més gran *d'avortabilitat* (RR = 1,82).

En relació als llocs de treball que fan referència a la professió mèdica trobem: les dones exposades a gasos anestèsics tenen un risc clarament més elevat (RR = 6).

Dins la professió sanitària no mèdica (ATS, Auxiliars).

— Laboratori (RR = 2,1).

— Àrees on hi ha exposició a radiacions ionitzants, medicina nuclear, oncologia (RR = 3,5).

RESULTATS MÉS IMPORTANTS D'UN ESTUDI EPIDEMIOLÒGIC REALITZAT A 16.850 EMBARASSADES

Estudi epidemiològic prospectiu realitzat entre 1984-86 amb una cohort de 16.850 embarassades. (Estudi de la D.ª de Onis). Fragment: població de nivell socioeconòmic baix.

— Seguiment: embaràs, part, i període neonatal.

— Variables: activitat física i treball durant l'embaràs.

a) A la llar:
- Ajuda en les tasques habituals.
- Nombre de fills a càrrec.
- Tasques que exigeixen activitat física important.

b) Treball remunerat:
- Posició predominant en el treball.
- Nombre d'hores treballades per setmanes.
- Intensitat de l'activitat laboral:
  — lleu-sedentària.
  — moderada.
  — Intensa-Caminar més de 40 hores a la setmana.

— Característiques socio-demogràfiques.

— Estat de salut matern: ingressos a l'hospital durant l'embaràs, presència de patologies relacionades amb la gestació: edema, HTA, amenaça d'avortament, hemorràgies genitals, evidència clínica i de laboratori, d'altres malalties.

— Indicadors de salut fetal: pes en néixer i edat gestacional.

Es va muntar un procés sistemàtic de control de qualitat de la informació per conèixer el grau de validesa de cada variable estudiada.

De la mostra de 16.800 embarassades, 33 % eren empleades: 33 % activitat mental i 67 % activitat física (33 % dretes o caminant).

Resultats sobre els efectes del treball en la salut materna.

— Les dones empleades en treballs amb predomini d'activitat física, mostren un risc augmentat, estadísticament significatiu, de presentar edema, amenaça de part prematur, hemorràgies i ingressos hospitalaris durant la gestació en comparació a les que no treballen.

— Les dones que s'ocupen en «treballs mentals» presenten un risc augmentat d'ingressos hospitalaris durant l'embaràs i de cesàrea.

Resultats sobre els efectes del treball en la salut del nadó.

— Realitzar les tasques de la llar sense cap ajuda quan es tenen més de tres fills augmenta gairebé el doble el risc de retard de creixement intrauterí (RCIU), amb una tendència a augmentar també el risc de prematuritat.

— El fet de treballar en activitats predominantment físiques quan es compara amb les dones que no treballen formalment, augmenta significativament el risc de tenir un nen amb RCIU, i a la vegada prematur.

— El treball físic comparat amb el treball de predomini mental, de forma independent, augmenta significativament el risc de tenir un nen amb RCIU, bé sigui prematur o a terme (OR = 2,56) (OR = 1,32).

— A més, les dones que desenvolupen tasques caminant també tenen augment del risc de tenir nens amb RCIU a terme o pre-terme. Aquest efecte es troba present en les mares que treballen predominantment dretes (OR = 1,21).

— Una troballa important és un efecte independent negatiu de treballar dreta sobre la incidència de prematuritat.

que es refereixin a Rx perquè les emissions no augmenten amb el temps d'utilització del material.

2.- No existeix cap argument vàlid per justificar el fet de portar mesures de protecció contra les radiacions.

3.- És poc probable que els camps de les freqüències de ràdio tinguin un impacte sobre la salut. No obstant, és preferible conservar una distància de, com a mínim 1 m entre un operador i els terminals propers aliens al seu per tal d'evitar l'exposició a les radiacions no ionitzants.

Enquesta epidemiològica.

Les causes d'avortament espontani i de les malformacions congènites són múltiples: antecedents patològics, edat, abús d'alcohol, estrès,...

Per tant no s'ha pogut evidenciar, amb anàlisis retrospectives que la pantalla sigui un factor causal.

Els estudis epidemiològics no han pogut evidenciar un risc per l'embaràs atribuïble a la radiació, però no es poden descartar els riscs potencials:

— Postura mantinguda que pot condicionar una reducció de l'aportació de sang al fetus.

— Estrès psíquic: sobretot associat al consum de tabac.

Diversos estudis testimonien una elevada taxa de trastorns psico-somàtics i de consum de drogues psicòtropes en les operadores que recullen dades.

Per tant no hi ha arguments científics per canviar les dones embarassades a llocs sense pantalla, excepte en cas d'indicació mèdica. Per contra, cal assegurar a les dones

en època de gestació, bones condicions físiques i psicològiques de treball.

ACTIVITAT FÍSICA I EMBARÀS

A més dels agents ambientals físics i químics, les dones treballadores es troben sotmeses, com a conseqüència de la seva activitat laboral, a un esforç físic que a vegades les obliga a passar estones dretes, fer tasques pesades, o amb llargs desplaçaments diaris. Això se suma al treball físic que suposen les tasques de la llar i la cura dels fills.

En un estudi realitzat per encàrrec de l'Institut de la Dona es recull que la presència d'un fill menor de 3 anys determina un augment de treball diari de 2 hores.

Així, moltes treballadores han d'ocupar els dies festius en tasques de la llar, amb la qual cosa el descans es veu molt minvat.

Resposta fisiològica de l'exercici i l'estrès tèrmic.

Pocs sistemes del cos s'escapen de l'efecte que representa l'esforç físic. L'efecte predominant és que l'activitat del simpàtic vasomotor és incrementada als teixits que no treballen en proporció a la severitat de l'exercici.

El rendiment cardíac i l'increment del flux de sang es dirigeix cap als òrgans més involucrats en l'exercici, com els músculs que actuen i el cor; en canvi se'n va de les àrees que no tenen prioritat, com la pell i l'àrea esplàcnica.

L'activitat simpàtica produeix dilatació dels vasos dels músculs i vasoconstricció a les vísceres i la pell. En comparació amb els animals de 4 potes, els humans són particularment vulnerables. Per una curta estona poden mantenir la pressió de la sang durant l'exercici augmentant la despesa cardíaca, però l'humà, en postura de bipedestació representa un repte per mantenir la pressió de la sang i diversificar-la des dels camps no essencials.

Si la circulació uterina humana, s'inclou entre les altres vísceres abdominals en la VC simpàtica, la sang no pot arribar en certesa.

Un factor addicional és la qüestió de la calor. L'exercici aïllat contribueix a la constricció dels vasos sanguinis de la pell, però l'augment de temperatura els dilata. Per això l'exercici prolongat o en un entorn calurós produeix dilatació en tots els vasos dels músculs i la pell. Amb això, l'àrea esplàcnica encara es veu més aïllada.

La calor encara té un altre efecte: l'aigua que es perd per diaforesi.

Exercicis durs i prolongats en temperatura elevada, poden reduir el volum plasmàtic tant com un 10 % o més. Això és un esforç addicional al mecanisme que ha de preservar el volum circulant, que sacrifica el flux de sang de les àrees no essencials.

Un altre factor a considerar és l'augment de nivell de lactat plasmàtic quan hi ha exercici. Si els nivells fetals també resulten ser elevats per hipòxia uterina, llavors el fetus podria tenir més dificultats en la descàrrega de lactat de la mare perquè disminueix el gradient i el lactat s'acumularia al fetus produint hipòxia i dany cerebral.

La importància del repòs en l'embaràs avançat va ser apuntada el 1895 per l'obstetra francès Pinard. Ell va observar 500 infants nats de mares les quals havien restat en descans un mínim de 10 dies a l'hospital parisenc d'indigents. Per terme mitjà, els infants tenien 280 grams més que els fills de 500 dones que havien arribat directament a la maternitat a l'hora del part.

PRODUCCIÓ I REPRODUCCIÓ, QUELCOM MÉS QUE UN MATÍS

Rosa Fabián i Martínez
Diputada al Parlament de Catalunya

Enumerats els principals problemes que afecten la situació de la dona davant el treball, l'autora planteja una reflexió complementària: la disponibilitat de la dona pel treball. «Si la Constitució reconeix el dret i el deure de treballar (...), la dona té dret a escollir si vol treballar en una feina remunerada o vol dedicar-se a les feines de la llar».

De l'observació a la realitat, jo extreuria les següents conclusions:

— Les dones que han accedit a un lloc de treball remunerat, són encara minoria.

— La major part d'aquestes dones estan en el sistema de la producció amb aquells terrenys del servei de la reproducció de persones: la majoria són mestres, infermeres, puericultores; o bé estan en el sector de la producció intensiva de mà d'obra i poc remunerat.

— És difícil per a les dones aconseguir una millor situació laboral i un accés a millors situacions en el camp laboral.

— Les dones pateixen la discriminació, tant la directa com la indirecta, i totes les dones que treballen i tenen un treball remunerat, tenen doble jornada.

— Les dones, més fàcilment que els homes, abandonen quan tenen un lloc de treball, aquells treballs que són molt alienats o molt repetitius.

— S'està posant de moda un model social que a mi em sembla molt preocupant i penso que seria bo reflexionar sobre el tema: és el model de la «super-woman»; avui s'entén que la dona que ha arribat a ser una dona alliberada, és una dona jove, és una dona guapa, és una dona prima, és una dona que té un marit meravellós, que té uns fills meravellosos i que ella ho fa molt bé. Això provoca una esquizofrènia absoluta en les dones que volen arribar a aquest model social, o bé una incapacitat o una passivitat absoluta en aquella que ho veu tan lluny que li sembla que no val la pena lluitar per arribar a la seva meta.

Si aquestes són les conclusions de la situació de la dona avui, davant el món laboral, jo voldria fer una reflexió; i em sembla que si no sabem quines són les causes, difícilment acabarem amb aquesta situació de desigualtat i de discriminació en què ens trobem i en què tothom hi està d'acord que existeix. També tothom està



cercant solucions per sortir-se'n. Em sembla que és importantíssim reflexionar sobre la disponibilitat de la dona pel treball. La Constitució Espanyola defensa els drets de la persona en el terreny purament individual i assenyala que el treball és un deure i és un dret de la persona. Llavors, les dones aturades són molt més nombroses que el que diuen les estadístiques, perquè totes les dones que no fan un treball remunerat, és a dir, totes les mestresses de casa, són aturades des del punt de vista del treball.

També diu la nostra Constitució, que el dret a tenir una prestació econòmica és un dret personal, i en canvi a la societat i a la legislació, això no és una cosa aconseguida. Les prestacions encara estan dirigides al cap de família.

«...si no sabem les causes, difícilment acabarem amb aquesta situació de desigualtat i de discriminació.»

Uns estudis que ha realitzat l'«Instituto de la Mujer» a la població barcelonesa, ens diuen que:

— Només el 2 % dels varons no tenen ingressos propis.

— El 58 % de les dones casades no tenen ingressos propis.

— Que dels fills més grans de 18 anys un 43 % tenen ingressos propis.

— De les filles majors de 18 anys, només el 33 % tenen ingressos propis.

Jo crec que hi ha un discurs que s'accepta de manera molt continuada que és el de dir: la dona té dret a escollir si vol treballar en una feina remunerada o vol dedicar-se a les feines de la llar.

A mi el que em sembla molt sospitós, és per què la gent, en aquest tipus de reunions, no es pregunta per què si fer feines de reproducció o de producció és un dret, no podem escollir-ho les dones, per què ho escullen els homes.

Renunciar al treball humà és una renúncia a les potencialitats que tenim com a persones i està en un estat de desposseïment.

«Des del moment que els valors de les persones siguin superiors als de les coses, és aleshores quan les dones serem protagonistes...»

Per contra, hauríem de reflexionar sobre quina és la disponibilitat dels homes per fer tasques de reproducció. El moviment feminista i totes les dones que hem estat implicades en aquesta lluita contra la discriminació hem volgut resoldre el problema en la implicació de l'home a les tasques de la reproducció en el nivell privat, però jo crec que hem d'admetre públicament que això ha estat un absolut fracàs.

L'home és un ésser indisponible per a les tasques de reproducció i això és una mancança i una frustració de les seves qualitats humanes. Perquè se sent incapaç, perquè creu que no ho pot fer o perquè les tasques de reproducció són socialment infravalorades i gens remunerades...

Els elements de valoració social que té la nostra societat són els diners i la posició social. Fer tasques de reproducció no té valor social.

Les dones són més insegures, la poca disponibilitat de moltes dones passa perquè històricament han estat fent una feina importantíssima, que és la reproducció i la cura de les persones, i ara això les ha desvaloritzades. Quant més treballaven més s'empobrien.

Què vull dir amb tot això?: vull dir que el tema de la reproducció ha de posar-se sobre la taula com a valor social més important. Penso que avui guanya més un matriuer o algú que fa peces de metall que una puericultora. Això té a veure, des del meu punt de vista, amb el valor que la societat dóna a les persones i a les coses.

«No resoldrem el problema de les dones si no canviem els valors socials.»

No resoldrem el problema de les dones si no canviem els valors socials. Des del moment que els valors de les persones siguin superiors als de les coses, és aleshores quan les dones serem protagonistes, perquè històricament ens hem dedicat sempre a la tasca de l'ajuda i de la reproducció de les persones.

Hi ha estudis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona en els que s'assenyala que les dones que treballen en el camp de la producció fan de mitjana dues hores i tres quarts més que els homes que també treballen a la producció, degut a la doble jornada.

Aquest debat sobre la doble jornada és molt nou, però penso que hauríem d'estar molt alerta en aquesta discussió que apareixerà als diaris sobre el tema de com s'està intentant portar la societat des d'Itàlia.

Hi ha una ciutat italiana, Mòdena, en la qual una alcaldessa ja està posant en funcionament aquests horaris amb funció de les persones i no de la producció, perquè això implica realment un canvi absolut de la reordenació de la producció i de l'horari de treball, però dels dos sexes. És posar la producció de les coses i és posar l'horari de les botigues, i és posar l'horari de les guarderies i és posar l'horari de la vida, en funció de les persones i no de les coses. Penso que fins que no arribem a aquesta situació, les mesures d'acció positiva milloraran diferents sectors del col·lectiu de dones, però no avançarem si no canviem els sistemes de valors de la societat, i realment entenem que la dona és un individu amb tots els drets personals.

IGUALTAT LEGAL; DISCRIMINACIÓ SOCIAL

Anna Vives i Sendra
Delegació Territorial de Treball a Tarragona

L'autora es refereix als condicionants socials en què es troba la dona treballadora en l'actualitat, «perquè estic íntimament convençuda que és la problemàtica principal que tenim totes les dones. La igualtat jurídica ja la tenim, el que ens queda és la igualtat social. Hem avançat molt si comparem la situació actual amb la de no fa gaire anys.»



En poc temps les dones hem passat d'una situació de quasi incapacitació legal a la proclamació de la igualtat recollida a l'article 14 de la Constitució. La igualtat de l'home i la dona ja la tenim, però és evident que a la pràctica encara no està assolida, entre altres coses pequè si la situació real de la dona fos la mateixa que la que s'estableix en el marc jurídic, avui no tindria sentit que ens trobéssim entorn d'aquesta taula per parlar de la problemàtica de la dona.

És difícil parlar d'aquest tema sense caure a la demagògia; també és molt difícil concretar amb deu minuts d'exposició la problemàtica actual del treball de la dona d'una manera esquemàtica.

Sóc conscient que una actitud de plany i de lamentació no és agradable per a ningú, ni per la persona que fa l'exposició ni pel que l'escolta, i per tant, per aquest camí no arribarem molt lluny. Però també sóc conscient que una actitud de no denunciar la discriminació que patim ens pot portar a perpetuar una situació que crec que és totalment injusta. Per això, abans de començar pròpiament l'exposició permeteu-me aquesta justificació, però em limitaré a posar damunt la taula una situació real que algú pot trobar crua, però que crec que aquesta actitud de denúncia és una forma de concienciarnos tots, les dones incloses, de la situació que els parlaré.

Ningú no pot dir que la llei ens discrimina però tots els que estem avui aquí podem explicar que en l'àmbit laboral encara ens trobem en situacions discriminatòries, unes clares i evidents i altres que podríem anomenar indirectes, però que no hem de negar que són situacions de discriminació.

Les dones no tenim la mateixa facilitat per accedir al món laboral, no tenim les mateixes possibilitats de promoció profesional. Podem les dones casades amb fills dedicar a la nostra professió el mateix temps que dediquen els homes amb fills? Evidentment la resposta a totes aquestes qüestions és negativa. La situació actual del treball de la dona no és una situació plenament igualitària, tal com proclamen les lleis. No és més que un reflex d'una realitat social que es troba molt allunyada de la premisa legal. No podem parlar de discriminacions laborals exclusivament, no podem constatar totes aquestes

situacions que estem denunciant sense vincular aquesta realitat a l'entorn social, cultural, econòmic i polític en què vivim. La llei en aquest cas ha anat per endavant de la realitat i la societat no ha adaptat les seves estructures socials amb la mateixa rapidesa amb què ho ha fet l'ordenament jurídic, i com que no s'ha produït aquest canvi social ens trobem que la participació de la dona en tots els àmbits, tant laborals com econòmics o polítics, no és del tot equitativa comparada amb la participació dels homes. Perquè subsisteixen encara uns factors que són determinants i produeixen situacions discriminatòries.

«La situació actual del treball de la dona no és una situació plenament igualitària, com proclamen les lleis.»

Buscar els motius pels quals encara es produeixen aquestes situacions, espero que sigui tasca col·lectiva i que en el debat entre tots poguem concretar la solució.

Jo n'assenyalo vàries per considerar que són les més importants:

- Conscienciar-nos tots i aconseguir que l'educació sigui realment en la igualtat i per la igualtat.
- Evitar que encara perduri a la societat l'exaltació de forma prioritària dels valors de l'home.
- Procurar que el conjunt de la conducta social estigui més en consonància amb els temps actuals i no continuï afermat en el passat.
- Reivindicar a la societat que el paper que ens assigni no continuï sent el mateix que tenien les nostres àvies.

Mentre la col·lectivitat no assumeixi aquest canvi social i el principi d'igualtat consagrat a l'ordenament jurídic, continuarem reunint-nos en jornades i congressos per parlar de la discriminació de la dona. I continuarem contemplant com la baixa per maternitat segueix sent un dels motius pels quals no es contracta les dones o que es perpetuïn categories laborals, exclusivament femenines, encobrint una discriminació salarial. Perquè totes aquestes situacions tenen la seva raó de ser, única i exclusivament en aquesta inadaptació llei-societat que estem apuntant.

Mentre aquesta discriminació social es mantingui; mentre no tinguem les mateixes oportunitats reals; mentre les que som treballadores i mares de família no poguem compaginar dos papers de manera justa i equilibrada, sense que haguem de fer valer un dret a costa de justificar l'altre; mentre haguem de denunciar totes aquestes situacions, no haurem arribat a una situació de plena igualtat. Per això hem de reclamar una participació femenina en tots els àmbits, de manera que la societat que fins ara estava feta pels homes exclusivament, i a la seva mida, la dona tingui el seu paper de rellevància, en una situació d'equilibri, on entre tots siguem capaços d'adaptar-la a una realitat més acord amb el temps que vivim.

Que la dona s'incorpori plenament i no d'una manera passiva com fins ara. Però perquè aquesta incorporació sigui enriquidora i positiva per a tots, necessitem que es donin un mínim de condicionants que siguin més equitatius.

«La igualtat jurídica ja la tenim, el que ens queda és la igualtat social.»

Així, i si existeix una consciència generalitzada, arribarà un dia en què no farem distinció entre els drets de l'home i els de la dona, sinó que parlarem de drets i valors humans, sense fer distinció de sexe, i tampoc podrem parlar de discriminació salarial, de discriminació per accedir a un lloc de treball o de discriminació professional.

De nosaltres depèn, de la nostra conscienciació, tan pròpia com col·lectiva, que s'incideixi directament en el conjunt de la societat i en conseqüència, que entre tots siguem capaços de formar aquesta societat equilibrada sense que rebin uns sobre els altres. De la mateixa manera que en les anteriors generacions varen anar cap al dret al vot i al dret al treball, a nosaltres ens pertoca, un cop aconseguida la igualtat legal, lluitar per deixar a les nostres filles una societat més justa.



EL MARC LEGAL REGULADOR DE LES CONDICIONS LABORALS

Eliseu Oriol Pagès
Cap Adjunt de la Inspecció de Treball i Seguretat Social de Barcelona

L'anàlisi de les condicions laborals de la dona ha de partir de l'estudi del marc legal regulador d'aquestes condicions i dels problemes i característiques de la seva aplicació, que és el que em proposo fer en aquesta ponència.

La Constitució Espanyola proclama en l'article 14 la igualtat dels espanyols davant la llei sense que pugui «prevaler cap discriminació per raó de ...sexe...», i com a dret fonamental, el recull en l'article 35.1 en declarar que «Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe». L'article 9.2 atribueix als poders públics l'acció «...de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social».

Aquest marc programàtic és ressò i exponent de les tendències i realitats internacionals de les que hi forma part.

MARC LEGAL. RECULL DE NORMES (LABORALS) I TRANSCRIPCIÓ DE PRECEPTES

I. Les Directives del Consell de les Comunitats Europees.

— Directiva 75/117/CEE del Consell, de 10-2-75, relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres que es refereixin a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins. DOCE 19-2-75 N. L. 45/19.

— Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9-2-76, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones el qual es refereix a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball. DOCE 14-2-76 N. L. 39/40.

— Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19-12-78, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social. DOCE 10-1-79 N. L. 6/24.

— Directiva 86/378/CEE del Consell, de 24-7-86, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en els règims professionals de seguretat social. DOCE 12-8-86 N. L. 225/40.

— Directiva 86/613/CEE del Consell, de 11-12-86, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exercitin una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles, així com sobre la protecció de la maternitat. DOCE 19-12-86 N. L. 359/56.

Aquesta normativa parteix del text de l'article 119 del Tractat, signat a Roma el 25 de març de 1957, que institueix la Comunitat Econòmica Europea, el qual estableix que «cada Estat membre assegura en el curs de la primera etapa, i manté després, l'aplicació del principi d'igualtat de remuneracions entre els treballadors masculins i femenins per a un mateix treball.

«Per remuneració cal entendre, en el present article, el salari o sou ordinari de base mínim i tots els altres avantatges pagats, directament o indirectament, en espècie o en efectiu, per l'empresari al treballador per raó del treball d'aquest últim.

»La igualtat de remuneració, sense discriminació fundada en el sexe implica:

»a) que la remuneració acordada per a un mateix treball pagat per unitat d'obra sigui establerta sobre la base d'una mateixa unitat de mesura.

»b) que la remuneració acordada per a un treball pagat per unitat de temps sigui la mateixa per a un mateix lloc de treball.»

La primera Directiva adoptada pel Consell en el seu desenvolupament (la 75/117/CEE) ens diu (art. 1) que «el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos ... implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elemen-

tos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón del sexo.

«En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo», i imposa als Estats membres l'adopció de les mesures necessàries perquè «...las disposiciones (art. 4) que figuren en los convenios colectivos, baremos o acuerdos salariales, o contratos individuales de trabajo, y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución, sean nulas, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas» i perquè es protegeixi «...a los trabajadores (art. 5) contra todo despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de retribución».

L'anàlisi de les condicions laborals de la dona ha de partir de l'estudi del marc legal regulador

La segona Directiva, la 76/207/CEE, correspon al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones quant a l'accés a l'ocupació, formació i promoció professionals, i també quant a les condicions de treball, i estén el seu àmbit tant en els aspectes directes com indirectes. Això significa el primer reconeixement de discriminació indirecta.

Se n'exclouen d'aquest principi d'igualtat de tracte en les matèries darrerament citades: «...las actividades (art. 2.2) profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio», «...las disposiciones (art. 2.3) relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad» i «...las medidas (art. 2.4) encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de las mujeres...» en les matèries objecte de l'àmbit d'aplicació de la Directiva.

La Directiva (art. 3.1) desenvolupa el principi d'igualtat de tracte en les condicions d'accés a l'ocupació en considerar-hi inclosos «...los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional».

Igualment com en la 1a. Directiva, s'estableixen mecanismes per a l'anul·lació de les disposicions contràries al principi d'igualtat de tracte que figurin en convenis col·lectius o contractes de treball, i també per a la garantia dels reclamants de qualsevol mena de discriminació.

Les altres tres Directives (79/7/CEE, 86/378/CEE i 86/613/CEE) i la proposta de Directiva —en tràmit— que completa l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en el marc dels règims legals i professionals de la seguretat social, afecten de forma progressiva les relacions incloses en el sistema públic de seguretat social (accés a les prestacions o situacions de risc a protegir) i a la creació, instal·lació o ampliació d'una empresa o a l'inici de qualsevol altra forma d'activitat de treball autònom.

A part de les Directives, hem de considerar respecte de les Comunitats Europees les normes següents:

— Decisió 82/43/CEE de la Comissió de 9-12-81 relativa a la creació d'un Comitè Consultiu per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. DOCE 28-1-82 N. L. 20/35.

— Resolució del Consell 82/C186/03 de 12-7-82 sobre promoció de la igualtat d'oportunitats per a les dones. DOCE 21-7-82.

— Recomanació 84/635/CEE de 13-12-84 relativa a la promoció d'accions positives en favor de la dona. DOCE 19-12-84 N. L. 331/34.

— Resolució del Consell de 7-6-84 relativa a les accions per combatre l'atur femení. DOCE 21-6-84 N. L. 161/4.

— Segona Resolució del Consell de 24-7-86 (86/C203/02) relativa al foment de la igualtat d'oportunitats per a les dones. DOCE 12-8-86.

— Conclusions del Consell de 26-5-87 (87/C178/03) relatives a la formació professional de les dones. DOCE 7-7-87.

— Recomanació 87/567/CEE de 24-11-87 sobe la formació professional de les dones. DOCE 4-12-87 N. L. 342/35.

— Conclusions del Consell (87/C178/04) de 26-5-87 relatives a les legislacions protectores de les dones en els Estats membres de la Comunitat. DOCE 7-7-87.

— Resolució del Consell (88/C333/01) de 16-12-88 sobre la reintegració professional i la integració professional tardana de les dones. DOCE 28-12-88.

— Resolució del Consell (6711/90 Presse 77) de juny de 1990 sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Per completar l'anterior hem d'anomenar l'existència del Projecte de Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors presentat per la Comissió el 27 de setembre de 1989. En aquest projecte es recull també el concepte d'igualtat home i dona.

Presentada la Carta pel Consell de Treball i Afers Socials de 30 d'octubre de 1989, es va aprovar en Sessió de Caps d'Estat de 8 i 9 de desembre (doc 8997/89 Soc 345 Com 89 471 final), i per la Presidència es va destacar la conveniència d'elaboració d'un programa d'acció per la concreta aplicació dels drets de la Carta (Com 89 568 final).

II. Els Convenis de la O.I.T.

Els Convenis de la O.I.T. ratificats per Espanya i publicats al B.O.E. que afecten la dona són els següents.



Alguns d'ells presenten problemes en la seva aplicació i vigència, punt que analitzarem més endavant.

— Conveni núm. 45, de 21-6-35 sobre treball subterrani (dones), ratificat per Espanya el 12-6-58 i publicat al B.O.E. el 21-8-59. Estableix la prohibició de la participació de la dona en treballs subterranis en mines (art. 2) amb les excepcions (art. 3) que: a) ocupin càrrecs directius i no facin treballs manuals, b) estiguin ocupades en tasques sanitàries o de serveis socials, c) siguin treballs per raó de pràctiques d'estudis que afectin la seva formació professional, i d) es tracti de treballs ocasionals.

— Conveni núm. 89, de 9-7-48 (revisat) sobre el treball nocturn (dones), ratificat per Espanya el 12-6-58 i publicat al B.O.E. el 21-8-59. Estableix la prohibició del treball de la dona a la nit, amb les excepcions que: els únics empleats siguin membres d'una mateixa família (art. 3), la causa sigui de força major (art. 4), el lloc de treball de la dona no sigui directiu o tècnic de responsabilitat o sanitari (art. 8) o el Govern ho estableixi per causes greus que afectin l'interès nacional.

— Conveni núm. 103, de 28-6-52 sobre la protecció de la maternitat (revisat), ratificat per Espanya el 26-5-65 i publicat al B.O.E. el 31-8-66. Estableix i regula el descans per maternitat (art. 3) i la interrupció del treball en períodes de lactància (art. 5).

— Conveni núm. 111, de 25-6-58 sobre la discriminació (ocupació), ratificat per Espanya el 26-10-67 i publicat al B.O.E. el 4-12-68. Estén el concepte discriminació a (art. 1.1.a) «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de ...sexo... que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación»; i inclou (art. 1.1.3) dins dels conceptes «empleo y ocupación... tanto el acceso a los medios de formación profesional y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo».

Les excepcions previstes són:

Art. 1.2 «Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación».

Art. 5.2 «Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores... definir como medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones (del) ...sexo... generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial».

— Conveni núm. 136, de 23-6-71 sobre el benzè, ratificat per Espanya el 14-3-73 i publicat al B.O.E. el 5-2-75. Prohibeix (art. 11) els treballs amb benzè o productes que el portin a les dones embarassades i a les mares amb fills lactants.

— Conveni núm. 156, de 23-6-81 sobre la igualtat d'oportunitats i de tracte entre treballadors i treballadores: treballadores amb responsabilitats familiars, ratificat per Espanya el 26-6-85 i publicat al B.O.E. el 12-11-85. Les seves finalitats són compatibles (art. 3) amb el Conveni 111 de l'O.I.T.

III. La Carta Social Europea.

La Carta Social Europea de 18-10-61. Instrument de Ratificació de 29-4-80 (B.O.E. del 26 de juny) declara,

entre altres, els següents drets i principis, com a objectiu a obtenir per als Estats Contractants de la Carta:

«8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras, en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo.»

«17. La madre y el niño, independientemente de la situación matrimonial y de las relaciones de familia, tienen derecho a una adecuada protección social y económica.»

Al mateix temps estableix:

Art. 4.2 El reconeixement del «...derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor».

Art. 8 El dret de les treballadores a la protecció, per la qual cosa les Parts Contractants es comprometen:

«1. A garantizar a las mujeres, antes y después del parto, un descanso de una duración total de doce semanas, como mínimo, sea mediante vacaciones pagadas, sea por prestaciones adecuadas de la Seguridad Social o por subsidios sufragados con fondos públicos.

»2. A considerar como ilegal que un empleador despida a una mujer durante su ausencia por permiso de maternidad o en una fecha tal que el período de preaviso expire durante esa ausencia.

»3. A garantizar a las madres que críen a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo.

»4. a) A regular el trabajo nocturno de la mujer en empleos industriales. b) A prohibir el empleo femenino en trabajos subterráneos de minería y, en su caso, en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados para la mujer por su carácter peligroso, penoso e insalubre.»

«...els treballadors tenen dret a no ser discriminats en el moment de la seva ocupació i un cop ocupats, a no ser-ho, per raons de sexe...» (Estatut dels Treballadors)

IV. Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona.

Aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18-12-79, va ésser ratificada per Espanya el 5-2-81 i publicada al B.O.E. el 21-3-84.

Estableix en la Part III i a l'article 11 que «1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

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

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

»c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso...

»d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

»e) El derecho a la seguridad social...

»f) El derecho... y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso a la salvaguardia de la función de reproducción.

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

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

»b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida de empleo previa, la antigüedad o beneficios sociales.

/.../

«d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.»

V. Legislació laboral interna (emesa pels poders interns).

1. Dret substantiu.

A) Estatut dels Treballadors (Llei 8/80, de 10 de març —B.O.E. del 14—).

a) Art. 4.2.c) Recull el manament constitucional establert en els arts. 14 i 35.1 de la Constitució en establir que els treballadors tenen dret «a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razones de sexo...».

b) Art. 4.2.e) en redacció feta per la Llei 3/89, de 3 de març (B.O.E. del 8) per la qual s'amplia a setze setmanes el permís de maternitat i s'estableixen mesures per afavorir la igualtat de tracte de les dones en el treball; que a la seva redacció originària que establia el dret dels treballadors «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad», hi afegeix que com a tal es considerarà «la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

c) Art. 17.1 que en concordància amb la Constitució Espanyola, Conveni 111 de la O.I.T., Directives Comunitàries i l'art. 4.2.c) del mateix Estatut, declara «...nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario... cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancia de sexo...».

d) Art. 24.2 que també en concordància amb normes de superior rang estableix que «las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo».

e) Art. 28: «El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo». Els



RR.DD. anuals que fixen els nous salaris mínims interprofessionals també recullen la no discriminació per raó de sexe (per 1990 el R.D. 170/1990, de 9 de febrer —B.O.E. del 10—).

f) Art. 37.4 que regula el dret a disfrutar del permís d'una hora d'absència al treball o d'una reducció de la jornada en mitja hora per motiu de lactància d'un fill més petit de nou mesos. Permís que podrà ésser gaudit per la mare o el pare en cas que els dos treballin.

g) Art. 37.5 que regula el dret a gaudir d'una reducció entre un terç i la meitat de la jornada de treball i el proporcional del salari amb motiu de tenir cura directa d'un menor de sis anys en concepte de «guarda legal».

h) Art. 46.3 en redacció efectuada per la Llei 3/1989. Regula el dret dels treballadors a gaudir d'una excedència, fins a 3 anys per tenir cura de cada fill, a comptar des del dia del naixement. Si el pare i la mare treballen, només un dels dos podrà gaudir-ne. Durant el primer any l'excedència donarà lloc a reserva de lloc de treball.

i) Art. 45.1.d) i Art. 48.4 en redaccions efectuades per la Llei 3/1989. Regulen la suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc de treball per causa de «maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años».

B) Complement a l'última disposició, ho són els arts. 126.1.c i 128 de la Llei General de Seguretat Social aprovada per D. Legislatiu 2530/1974, de 30 de maig (B.O.E. del 20 i 22-7-74) que estableixen la consideració de la maternitat com a causa de la percepció del subsidi per Incapacitat Laboral Transitòria.

C) Llei Bàsica d'Ocupació, Llei 51/1980, de 8 d'octubre (B.O.E. del 17): Art. 38.2 que en concordància amb la Constitució, Directives Comunitàries i l'Estatut dels Treballadors declara que «serán principios básicos de la política de colocación la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sin que pueda establecerse cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de ...sexo...».

D) Com a mesura per afavorir la contractació de dones en sectors i professions en què es trobin subrepresentades, segons raons establertes en l'Exposició de Motius de la mateixa norma reguladora, s'inclou en l'Ordre de 21-2-86 (B.O.E. del 27) per la qual s'estableixen diversos Programes de suport a la creació d'ocupació, el Programa IV sobre «Apoyo salarial para la contratación de mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas» (arts. 14 i 15). Normes que han estat complementades per altres OO.MM. de 28-4-86 (B.O.E. del 30) i 25-11-87 (B.O.E. de 5-12-87).

E) Normes Protectores de la Salut de les treballadores:

a) Drecret de 26-7-57 (B.O.E. del 26 d'agost) que aprova el Reglament de Treballs prohibits a dones i nens per perillosos i insalubres. Sobre la vigència o no d'aquesta norma es farà també comentari a part més endavant.

b) Ordenança General de Seguretat i Higiene en el Treball de 9-3-71 (B.O.E. de 16 i 17) que en l'art. 140.3.a) sobre radiacions ionitzants prohibeix «a las mujeres menores de veintiún años, a las casadas en edad de procrear y a las solteras tres meses antes de contraer

matrimonio realizar trabajos expuestos a radiaciones en dosis superiores a 1,5 Rems al año». La norma protegeix la dona davant els riscs de les radiacions que podrien afectar un possible embaràs.

c) La Llei 25/1964, de 29 d'abril, reguladora de, l'Energia Nuclear (B.O.E. del 4 de maig) i el Reglament sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants aprovat per R.D. 2519/1982, de 12 d'agost (B.O.E. del 8 d'octubre) que fixa (Apèndix III - 1.3.2) el màxim de 1.3 Rems de radiació al trimestre com a dosi en l'abdomen en dones en condicions de procrear; reduïda la dosi d'exposició del fetus en dones gestants a 1 Rem a comptar des del diagnòstic d'embaràs fins al final de la gestació; i prohibeix la participació de la dona amb capacitat de procrear (art. 11) en treballs que comportin exposició al risc en les anomenades «operacions especials planificades». (1)

2. Normativa sancionadora.

La Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social (B.O.E. del 15).

Aquesta norma nascuda amb la pretensió destacada en l'inici de l'Exposició de Motius, de garantir els principis de legalitat i tipicitat derivats de l'article 25 de la Constitució, estableix en l'article 1 que «Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley».

En aquest sentit i en relació al dret substantiu fins ara recollit en les pàgines anteriors, es consideren infraccions qualificades com a molt greus les següents:

Art. 8.11 «Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Art. 8.12 «Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen... discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, ...».

Art. 11.1 «La inobservancia de la normativa vigente relativa a la protección de los períodos de embarazo y lactancia».

Art. 28.2 «Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión de ofertas de trabajo o por cualquier otro medio que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo...».

PROBLEMES EN L'APLICACIÓ I EN LA VIGÈNCIA D'ALGUNES DE LES NORMES CITADES

Aspectes socials

L'evolució legislativa espanyola que es va deixar sentir amb la Llei 14/1985, de 2 de maig (B.O.E. del 5) en reformar determinats articles dels codis Civil i de Comerç sobre la situació jurídica de la dona casada; i també amb la Llei 16/1976, de 8 d'abril, de Relacions Laborals en l'art. 10 sobre el treball de la dona, i molt especialment després de la promulgació de la Constitució Espanyola l'any 1978 i les posteriors normes que formen l'Ordenament Jurídic vigent, comporta que en l'actualitat poguem afirmar que, en el text escrit de les normes (i en concret de les laborals), no existeix discriminació, i que no només es compleixen els preceptes constitucionals sinó també els compromisos internacionals subscrits que fan referència a la matèria. A més, per donar suport a aquesta afirmació i per estendre-la més enllà de l'àmbit laboral, hem de tenir en compte la Proposició de Llei de Reforma del Codi Civil que, en aplicació del principi de no discriminació per raó de sexe (B.O.C.G. —III legislatura— Sèrie núm. 152-1 de 1-6-89), elimina qualsevol preferència o tracte de favor que encara hi ha en la lletra d'aquest text, originàriament redactat l'any 1888.



Ara bé, el fet que no existeixi, en la lletra de la llei i en la visió conjunta del nostre Ordenament, discriminació entre home i dona no vol dir que aquesta hagi desaparegut de la societat regida per aquelles normes. L'aplicació d'aquestes i la seva interpretació, així com la resolució dels problemes que seguidament plantejaré han de tenir en compte la realitat actual; postulat que obté suport en l'article 3 punt 1 del Codi Civil que en la interpretació de les normes té en compte «el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas». Ens queda, amb l'anterior, marcat el camí a seguir en l'interpretació i consegüent aplicació de les normes del dret

substantiu tendents a la igualtat per raó de sexe. I trobarem l'esperit i finalitat de les normes en cadascuna de les seves Exposicions de Motius i en la lletra dels Tractats Internacionals signats, ratificats i publicats; i especialment en les Directives Comunitàries.

Si bé estic avançant conclusions que al llarg de l'exposició s'aniran demostrant, entenc que és important partir d'aquest punt al qual hem arribat.

Cal preguntar-se per què hi ha una desconnexió entre la lletra de la norma i el compliment del seu esperit, sobretot en un tema que té un lloc principal en les legislacions modernes; i també el perquè de les dificultats de la coerció dels incompliments com a qüestió més complexa i de caires més jurídics que socials.

«Cal preguntar-se per què hi ha una desconnexió entre la lletra de la norma i el compliment del seu esperit, en un tema que té un lloc principal...»

En part la resposta la tenim en els valors i costums individuals dels qui formen part d'una societat que no han evolucionat al mateix ritme que les regles que aquesta i els poders públics fixen.

En termes relatius no han transcorregut gaire anys des de la promulgació de la Llei 56/1961, de 22 de juliol (2) sobre drets polítics, professionals i de treball de la dona que va establir (art. 1) per aquesta «...los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley».

Fins aleshores, regia la redacció originària de la Llei de Contracte de Treball (Decret de 26-1-44 —B.O.E. del 24 de febrer—) que establia (3) la necessitat d'autorització del marit per a la formalització del contracte de treball de la dona casada i la no oposició d'aquell perquè fos vàlid el pagament del salari que retribuïa el treball de la dona, entre altres limitacions.

Impregnada d'unes constants nascudes de la mateixa legislació del moment, l'individu ha conformat uns hàbits de caire educacional que resulten contraris al que han de ser els comportaments actuals, i per aconseguir-ho és necessari, en molts casos, un esforç d'adaptació, racionalització i voluntat que no sempre es produeixen, justament pel que deia.

La discriminació indirecta

Aquestes arrels del comportament social de l'individu, justificadores del caràcter d'una època, són potser, les responsables que el reconeixement de la igualtat, que recullen les nostres normes, a vegades quedi només en un caràcter formal.

No gaudirem de l'efectivitat en el compliment de la lletra i l'esperit de les lleis fins que totes les parts afectades, i entre elles: els agents socials, l'Administració i els Tribunals de Justícia, no aconsegueixin eliminar les formes i situacions discriminatòries que es donen de forma encoberta en el que es coneix com a «discriminación indirecta» responsable en bona mesura de les fites de segregació que pateix la dona en el món del treball. Aquesta és una situació que podríem dir és comuna en la major part dels països que formen part de la CEE, segons els Estudis (4) de la Comunitat Econòmica Europea publicats el 1984.

En la Proposta de Directiva del Consell presentada per la Comissió de les Comunitats Europees (5), relativa a la càrrega de la prova en l'àmbit de la igualtat de retribució i tracte entre homes i dones, es recull per primera vegada en un text legislatiu (avui en fase de «proposta») el concepte de «discriminació indirecta» que es diu (art. 5.1) «existirá ... cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral perjudica de un modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo, especialmente en relación con la situación matrimonial o familiar, y no está objetivamente justificado por ninguna razón o condición necesaria no vinculada al sexo de la persona».

Són situacions concretes (6) en les quals se solen donar les formes de discriminació indirecta següents:

1. L'accés a l'ocupació per causa de:

— L'establiment de condicions o requisits per accedir a una ocupació sense diferenciació de sexe, però en què es valoren altres qüestions, com la grandària, força, disponibilitat per viatjar, etc.

— Hàbits dels processos de selecció de personal. Capítol on l'estadística demostra que entre un 100 % de persones seleccionables només un 30 % dels seleccionats són dones.

2. Els salaris:

— L'existència de sectors i ocupacions generalment de nivell qualificat en els quals la dona es troba poc representada.

— L'existència de complements salarials lligats al concepte de «cap de família», títol que generalment recau en l'home.

— L'existència de complements salarials per raó de treball penós o perillós en els quals la dona no sol participar-hi i, segons com, té prohibits si es considera la vigència d'algunes normes protectores.

— I sobretot, els factors a tenir en compte en la major part de manuals de valoració de llocs de treball, mètode de classificació professional de moltes empreses.

3. En les condicions de l'ocupació:

— El pes que l'antiguitat té en els procediments de promoció interna dins del si de les empreses i que incideix negativament en la dona, sobre la qual, i per l'estructura social de sempre, hi recau el major, si no el total, pes de les responsabilitats familiars (atenció a la casa, família i fills).

4. L'embaràs:

Per evident, no necessita cap comentari.

Per combatre aquesta realitat comú a molts països es destaquen les solucions pràctiques dutes a terme en: els Estats Units d'Amèrica amb el Pla d'Acció Positiva («Afirmative Action Plan») que obliga totes les empre-

ses que realitzin contractes amb el Govern a definir els objectius a realitzar i a concretar el seu calendari d'actuació amb la doble finalitat d'augmentar la presència de dones en les ocupacions en les que estiguin poc representades i millora de la situació de les persones que es trobin discriminades; i a França, amb la Llei de 13 de juliol de 1983 sobre el dret a la igualtat professional entre homes i dones, que va més enllà del principi «a igual feina igual salari», en introduir el concepte de «treball d'igual valor» que comporta la modificació de les classificacions professionals.

També a la Gran Bretanya s'ha pogut veure (7) l'efectivitat de la Llei d'Igualtat de Remuneració de 1970 (en vigor des del 29-12-75 i modificada el 1-1-84) que introdueix el requisit de «l'evaluació» per la valoració de tot treball, també amb el concepte de «valor» del treball que sigui; i la constitució d'un Comitè Central d'Arbitratge, competent per suprimir tota discriminació en els convenis col·lectius.

El Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees (8) en Sentència «Jenkins contra Kingsgate», Assumpte 96/1980, de 31 de març de 1981, recull per primera vegada el concepte de discriminació indirecta en declarar que sempre que no suposi una discriminació amagada o disfressada seran possibles les diferències de remuneració entre els règims de treball parcial i a jornada legal completa.

Aquesta noció també ha estat recollida en altres sentències posteriors, a destacar: la Sentència «Bilka-Kaufhaus contra Weber von Hartz», Assumpte 170/84, de 13 de maig de 1986 que planteja la situació de discriminació indirecta en què es troben les dones de l'empresa que per responsabilitats familiars tenen menys opcions a complir un règim de treball a jornada completa que segons reglamentació objecte de la impugnació, és el que dóna accés al regim de pensions d'empresa; així com les Sentències «Onake», Assumpte 150/85, de 24 de juny de 1986, «Estat Holandès/Federatie N.L. Wakbeweging», Assumpte 71/85, de 4 de desembre de 1986 i «MacDermott i Cotter», Assumpte 286/85, de 24 de març de 1987, les quals tracten la discriminació indirecta que suposa el tractament específic donat al «cap de família» que generalment és un home.

El Tribunal Constitucional en Sentència 38/81, de 23 de novembre, en conèixer un assumpte de discriminació (no per raó de sexe sinó sindical) recull el concepte de «discriminació indirecta» en declarar que «...en los casos en que sean alegados supuestos de discriminación encubierta, la carga de su no existencia o su razonabilidad corresponde al presunto discriminador...».

La Negociació Col·lectiva

A part del recull de disposicions legals amb què s'inicia aquest treball, els Convenis Col·lectius són font del Dret del Treball reconeguda en l'article 3.1.b) de l'Estatut dels Treballadors com a expressió del que estableix l'article 37.1 de la Constitució (9).

En l'Informe Definitiu (Madrid - Febrer de 1989) «La mujer en la Negociación Colectiva» (10) es diu que «En el ámbito de la negociación colectiva, pueden encontrarse algunos ejemplos de ...discriminación indirecta.

»...la negociación colectiva, o el contenido de los convenios colectivos no puede decirse que sea discriminatorio, o cuanto menos no lo es más que la legislación en vigor. Simplemente, en ambos casos, no ha pasado aún del mero reconocimiento de la igualdad en su sentido formalista...».

Igualment, en l'Informe de la Xarxa d'Experts de la Comissió de les Comunitats Europees sobre l'aplicació de les Directives Comunitàries en matèria d'igualtat (11) s'arriba a la conclusió de la deficient regulació de la possibilitat de modificació dels convenis col·lectius que es recull en les legislacions internes, ja que perviuen exemples de discriminació indirecta i fins i tot directa.

Això no obstant, les Directives Comunitàries (12) estableixen que els Estats membres prendran les mesures necessàries per a l'anul·lació o modificació de les clàusules dels convenis col·lectius, etc. que siguin contràries al principi d'igualtat de retribució i d'igualtat de tracte.

L'Estatut dels Treballadors així ho estableix en l'article 17.1, fixant un procediment en l'article 90.5 mitjançant una demanda d'ofici als Jutjats de Socials segons el que estableix (13) el Capítol IX (arts. 160 al 163) del R.D. Legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, pel qual s'aprova el Text Articulat de la Llei de Procediment Laboral (B.O.E. del 2 de maig, amb correcció d'errors en el del 23) vigent a partir del proper 2 de juliol.

En l'encert de l'aplicació d'aquestes normes i «a priori» en la no signatura de condicions que directa o indirectament puguin resultar discriminatòries passa l'efectivitat del principi i exigència d'igualtat.

Quant a la prova

La reclamació davant dels Tribunals de situacions de discriminació està condicionada a l'èxit de la prova dels fets que donen lloc a aquella. I això no és fàcil en moltes ocasions, circumstància que en casos desmotiva per presentar la reclamació.

«...durant l'any 1988 es van presentar en el total de l'Estat espanyol, per les afectades per casos de discriminació del sexe, un total d'11 denúncies a la Inspecció de Treball...»

Per donar suport a l'anterior manifestació valen les xifres següents: en l'àmbit administratiu i durant l'any 1988 es van presentar en el total de l'Estat Espanyol, per les afectades per casos de discriminació del sexe, un total d'11 denúncies a la Inspecció de Treball i Seguretat Social; només 4 en l'any 1989; i en portem 11 al llarg del 1er. trimestre d'aquest any, nombre de denúncies que de

cap manera són demostratives de la situació actual de la dona en les condicions de treball i ocupació.

A la mateixa conclusió s'arribava en l'Anàlisi Comparatiu (14) que partia del Programa (15) d'Acció Comunitària de la Promoció de la Igualtat d'Oportunitats per a la dona (1982-1985), recollida finalment en l'Exposició de Motius de la Proposta de Directiva presentada per la Comissió al Consell relativa a la càrrega de la prova en l'àmbit de la igualtat de retribució i tracte entre homes i dones (16). Segons la citada conclusió, s'evidencia el problema, que la càrrega de la prova recaigui sobre la persona del demandant, per la qual cosa és aconsellable que en els Estats membres es facin les modificacions que calguin perquè els demandants només tinguin que demostrar que han rebut un tracte menys favorable i que les persones tractades més favorablement són del sexe oposat; moment en què la càrrega passaria a recaure sobre el presumpte discriminador per demostrar que el motiu del comportament denunciat no era el sexe. Aquestes conclusions han estat reafirmades pel Programa (17) a Mig Termini de la Comunitat sobre la Igualtat d'Oportunitats per a la Dona (1936-1990) en destacar la importància de la càrrega de la prova en la compensació legal i en disposar que la Comissió proposés «un instrument legal comunitari sobre el principi de la inversió de la càrrega de la prova aplicable a totes les mesures per la igualtat d'oportunitats».

Amb l'article 3 de la Proposta de Directiva (si resulta aprovada i publicada) s'exigeix una combinació de la càrrega jurídica i provatòria: la jurídica segueix pesant sobre el demandant que ha d'establir una presumpció «iuris tantum» de discriminació; moment en què la càrrega de la prova passa al demandat, el qual haurà d'acreditar que la discriminació no es va produir, o bé que la seva actitud va ser legal (18).

El Tribunal de Justícia en la Sentència «Bilka-Kaufhaus contra Weber von Hartz», Assumpte 170/84 al qual ja m'havia referit en un punt anterior, reconeix la inversió de la càrrega de la prova en establir que «...una societat de grans magatzems viola l'art. 119 del TCEE quan exclou els treballadors a temps parcial del règim de pensions de l'empresa, si aquesta mesura afecta un nombre més elevat de dones que d'homes, si no és que l'empresa provi que la mesura té explicació en factors objectivament justificats i aliens a tota discriminació per raó de sexe...».

El Tribunal Constitucional en Sentència 38/86, de 21 de març estableix que «La inversión de la carga de la prueba en los supuestos en los que se alegue una discriminación supone la aplicación de un principio de justicia que debe operar en el tratamiento de las reglas de la prueba.

«No obstante, al demandante incumbe la activitat probatoria que recaerá sobre la existencia de indicios racionales de los que pueda deducirse que esa desigualdad está vinculada a algún factor prohibido de diferenciación...»; sense que en el cas (personal sanitari) la demandada aportés, ni en les fases d'instància, ni d'al·legacions ni d'emparament, cap element que desvirtués la presumpció de discriminació basada en el factor sexe «...pero cuando la descarta en su sentencia el Magistrado no manifiesta en absoluto por qué lo hace; simplemente afirma que el demandante no ha probado "tal aserto". Ahora bien, el artículo 14 de la Constitución, al prohibir toda discriminación por razón de sexo obliga a que el juzgador, ante una situación que pueda suponer razonablemente una discriminación de este tipo no se limite a afirmar que no son suficientes las pruebas aportadas por el actor, sino que ha de expresar los motivos por los cuales entiende que no existe la aparente discriminación».

I en Sentència de 26 de setembre de 1988 (Recurs d'emparament núm. 988/87) el Tribunal Constitucional, en conèixer una reclamació contra una resolució del contracte de treball per causa de no superar el període de prova, produïda en la situació d'embaràs d'una treballadora, farà ús de la inversió de la càrrega de la prova en assenyalar que la facultat resolutòria de l'empresa en el període de prova té un límit en el respecte als



drets fonamentals de la persona, i entre ells el de la igualtat, per la qual cosa l'acomiadament serà radicalment nul si no demostra l'empresari que la situació d'embaràs no va tenir res a veure en la resolució del contracte.

Quant al dret intern, la Base dinovena, punt 7 de la Llei 7/89, de 12 d'abril (B.O.E. del 13) de Bases de Procediment Laboral, en establir que «El órgano jurisdiccional podrá acordar la práctica de cualquier diligencia para mejor proveer, con suspensión del plazo para dictar sentencia y dando intervención a las partes. Contra la providencia que lo acuerde no se dará recurso alguno, sin perjuicio de los que procedan contra la sentencia definitiva», dóna lloc a què la Llei (com hem dit, encara no vigent en el moment de l'elaboració d'aquest treball) de Procediment Laboral (R.D. Legislatiu 521/90) estableix en el seu article 96 que «En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva, razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad».

Agressions sexuals

Segons estudis (19) de la CEE, les agressions sexuals s'han de considerar com a casos de discriminació fonamentals en el sexe.

«...el 70 % de les dones treballadores tenen com a cap jeràrquic un home; i un 10 % de les dones entrevistades diuen haver patit assetjament sexual o en el moment de la contractació o en altres moments posteriors en el curs de la vida professional...»

Aquesta mena d'agressions que de vegades les resumim en l'expressió «assetjament sexual» en el treball, lamentablement són freqüents.

Un treball d'Inès Alberdi i Pilar Escario (20) conclou que les relacions de dependència i inferioritat que es donen en el món de la feina comporten que per part dels homes (en casos) s'imposin contactes sexuals a la dona que està a les seves ordres des del punt de vista professional, les quals es troben indefenses i accepten amagar aquest comportament agressiu que les ofèn. Matisa aquest treball textualment que: «la libertad y autonomía de que gozan las mujeres en su trato con los hombres cuando se tratan como amigos o conocidos se quiebra cuando hay por medio una relación laboral de dependencia; y sólo una gran seguridad personal, así como un ambiente de trabajo que la fomente, puede servir de contrapeso a la relación de subordinación que se establece en el mundo laboral y que es la base primera de las demandas sexuales que se producen al confundir la disponibilidad laboral con la disponibilidad sexual».

L'anterior descriu una realitat que és confirmada pels estudis (21) de la CEE fets al respecte. Segons aquests, el 70 % de les dones treballadores tenen com a cap jeràrquic un home; i un 10 % de les dones entrevistades diuen haver patit assetjament sexual o en el moment de la contractació o en altres moments posteriors en el curs de la vida professional per part d'homes dels quals depenien en el treball.

El Motiu IV de la Llei 3/1989 ens diu que «...en el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, y dentro de los objetivos relativos a impedir la discriminación por razón de sexo, se señala que las mujeres están expuestas en mayor medida a la presión y al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores, por lo que se hace necesario prevenir este tipo de situaciones». Això es concreta amb la modificació de l'article 4.2.e) de l'Estatut dels Treballadors que a l'originària redacció que deia «2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: ...e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.» hi afegeix a continuació i tot seguit al que era punt final, el següent: «..., comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

Arribat a aquest punt em plantejo la següent qüestió sobre la qual reflexionar: la Llei 3/1989 modifica una norma que forma part del Dret Substantiu del Treball i la fiscalització del seu compliment està atribuïda a la Inspecció de Treball. Aquesta portarà a terme l'actuació que podrà comportar la comunicació dels fets comprovats al Ministeri Fiscal en el cas que puguin constituir delicte o l'inici del procediment sancionador una vegada aplicada la Llei 8/1988, de 7 d'abril.

És coneguda la Jurisprudència dels nostres Tribunals que respecta els principis de legalitat i tipicitat establerts en la Constitució; de tal manera que si interpretéssim —conduïts per l'escrúpol màxim en el respecte d'aquests principis— que la lletra de la norma sancionadora que tipifica la conducta establerta en l'article 4.2.e) de l'Estatut dels Treballadors en no haver estat modificada (art. 8.11) no permet la qualificació de molt greu quan es produeixin ofenses de naturalesa sexual, correspondria aleshores la de greu de l'art. 8.9 («...actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente»).

Plantejat el problema, em manifesto per la procedència de la qualificació com a molt greu en base a les fonamentacions següents que no considero que siguin contràries als principis constitucionals esmentats:

1a. La modificació establerta en la norma substantiva no introdueix cap nou tipus sinó que dóna claredat al fet que les ofenses de naturalesa sexual són actes que agredeixen la dignitat de qui les pateix.

Interpretació que es desprèn: de la mateixa redacció del precepte que diu «...comprendida...»; paraula que vol indicar que una cosa està dins d'una altra, en aquest

cas les ofenses sexuals com a menyspreu de la dignitat. I de l'Exposició de Motius de la Llei en enunciar textualment que «Aunque en la normativa vigente se establecen ya derechos que pueden servir para prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo, como son el del respeto a la intimidad del trabajador o trabajadora y a la consideración debida a su dignidad en la esfera laboral... la efectividad de estos derechos genéricos exige una mayor clarificación a fin de que tales situaciones queden claramente integradas en la esfera de la tutela jurídica dispensada por tales preceptos», on cal destacar que es tracta d'una clarificació, i no d'un tipus legal.

2a L'homogeneïtat que, també com a Motiu de la Llei 8/1988, és exigible i que amb la qualificació de molt greu queda garantida, ja que segons l'article 1.3 la qualificació de les infraccions com a lleus, greus o molt greus ho serà en atenció «...a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado...».

«La doctrina espanyola està dividida entre el criteri de la inconstitucionalitat sobrevinguda i el de la vigència per manca de derogació expressa del Decret de 1957»

3a. Els postulats de la Jurisprudència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees que en Sentències «Von Kolson», Assumpte 14/83 de 10-4-84 i «Harz», Assumpte 79/83, de 10-4-84 estableixen que quan es produeix una violació del principi d'igualtat per raó de sexe, el Tribunal deixa obert el camí de l'aplicació dels dos possibles sistemes existents en el dret intern: el sistema substitutori i el sistema indemnitzatori, així com el càlcul de bases, ja que la sanció ve establerta per les legislacions dels Estats membres. Però la sanció ha de ser efectiva, eficaç i pretendre un efecte disuasori com a perímetre dels objectius comunitaris i ha de ser «...adequada en relació al perjudici causat, anant més enllà d'una indemnització simplement simbòlica».

PROBLEMA DE LA VIGÈNCIA DE NORMES PROTECTORES DEL TREBALL DE LA DONA

L'existència de normes protectores de la dona, per les quals s'estableixen prohibicions de la seva participació en determinats treballs i activitats que formalment romanen en el nostre Ordenament Jurídic Laboral ja que no han estat expressament derogades plantegen importants problemes que no tenen un tractament unitari en tota la doctrina que estudia i participa de la interpretació de les normes del Dret del Treball.

El Departament Confederal de la Dona de la U.G.T. (22) parla de «...casos claros de discriminación directa que suponen el que la mujer no pueda acceder a determinados empleos en aplicación de una legislación inconstitucional de dudosa vigencia...» referint-se al Decret de Treballs prohibits a dones i nens de 26-7-57, al Conveni 45 de la O.I.T. i a la Carta Social Europea.

La qüestió, per molts superada a nivell conceptual, ha plantejat problemes seriosos en la pràctica (23), i és per això que crec que no pot deixar de ser tractada en aquest treball, si més no per exposar les meves conclusions.

El fet és que:

1. Expressament no han estat derogades ni denunciades les d'àmbit internacional, les següents normes, totes elles anteriors a la Constitució:

— Decret de 26-7-57.

— Conveni 45 de la O.I.T. sobre Treball subterrani.

— Conveni 89 de la O.I.T. sobre Treball nocturn de les dones.

2. Amb posterioritat a la Constitució, Espanya ha ratificat i publicat al B.O.E. la Carta Social Europea que en l'article 8.4.b) prohibeix la contractació de la dona en treballs subterranis o d'altres que no siguin adequats pel seu caràcter perillós, penós i insalubre.

La Directiva del Consell 76/207/CEE en l'art. 3.2.c) estableix que els Estats membres prendran mesures perquè es revisin les disposicions legals i reglamentàries contràries al principi d'igualtat de tracte, «...cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser...». En aquest punt és necessari citar el superior valor que les normes del Dret Comunitari tenen respecte del dret intern dels països membres, segons ha reconegut reiterada Jurisprudència del Tribunal de Justícia (24) «...al Derecho nacido del Tratado, en virtud de su específica naturaleza original, no podría oponérsele por vía judicial texto interno alguno sin que perdiera su carácter comunitario y sin que se pusiera en tela de juicio el propio fundamento jurídico de la Comunidad» «...la invocación de atentados, sean contra los Derechos Fundamentales tal como son formulados en la Constitución de un Estado miembro, sea contra los principios de una estructura constitucional nacional, no podría afectar a la validez de un acto de la Comunidad...».

La Resolució 82/C186/03 del Consell de 12-7-82 sobre promoció de la igualtat d'oportunitats per a les dones (DOCE 21-7-82) destaca «...que es deseable evitar reglas protectoras especiales para las mujeres en el mercado de trabajo y eliminarlas en los casos en los que la preocupación de protección que las había justificado en el pasado carezca de fundamento».

Recentment el Consell es pronuncia amb les Conclusions 87/C178/04 de 26-5-87 relatives a les legislacions protectores de les dones en els Estats membres de la Comunitat (DOCE 7-7-87) de manera que: «2. Considera que el examen o la revisión de las legislaciones protectoras de las mujeres se incluye, asimismo, en el contexto de la política de empleo y de la mejora de las condiciones de trabajo; 3. Reconoce que se deben revisar las legislaciones protectoras de las mujeres cuando parezcan desfavorables a la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres, en particular en lo que se refiere al

acceso al empleo, o ineficaces para la política de protección misma».

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 18-12-79 estableix (art. 11.3) que «La legislación protectora ...será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda».

La doctrina espanyola, però, està dividida entre el criteri de la inconstitucionalitat sobrevinguda i el de la vigència per manca de derogació expressa respecte al Decret de 1957 i de manca de denúncia dels Convenis de la O.I.T.

En un informe del Ministeri de Treball i Seguretat Social dirigit al Defensor del Poble, el 19-2-85 com a contestació a un suggeriment sobre la regulació del treball de la dona, es diu que les declaracions constitucionals sobre no discriminació «...permiten entender derogados tanto el contenido de los Convenios 45 y 89 de la O.I.T. como todas las reglas especiales, en general tenidas como favorables, que nuestra legislación interna venía manteniendo sobre el trabajo de la mujer, salvo las ...específicamente detectadas en función de la maternidad». En-front d'aquesta posició que trobo molt encertada quant a la solució de la problemàtica de discusió, no té, al meu entendre, irrefutables bases jurídiques, ja que li és fàcilment oposable l'article 96 de la Constitució que declara la no possibilitat de derogació, modificació o suspensió de les disposicions dels Tractats Internacionals si no es fa «...en la forma prevista en els mateixos tractats o d'acord amb les normes generals del Dret Internacional».

La Jurisprudència s'ha manifestat per la vigència del Decret de 1957; així, Sentències del Tribunal Suprem, Sala 3a. del Contenciós Administratiu de 6-7-82 i del Tribunal Central de Treball, Sala 1a. de 20-2-86.

Quant a la Carta Social Europea hi ha un problema addicional: va ésser ratificada i publicada al B.O.E. amb posterioritat a la Constitució. El tema es simplifica pel fet que la Disposició no és aplicable immediatament (com en general no ho són els Tractats subscrits al si del Consell d'Europa), sinó que suposa un compromís d'incorporació de l'Estat signant al seu ordenament intern. La teòrica simplificació del problema la trobem en el mateix text de la Carta (art. 37) que permet la denúncia fins el 5-6-91, mitjançant notificació sis mesos abans al Secretari General del Consell d'Europa.

La posició que em sembla més conforme amb la congruència de tot el marc normatiu (intern i internacional) és la de considerar que només tenen lloc en ell, segons la realitat social actual, les normes de protecció de la dona, no per raó exclusiva del sexe sinó per la seva condició de mare, gestant o en edat de procrear, i pels moments en què es doni alguna de les citades situacions.

CONCLUSIONS

1a. Necessari tractament de la discriminació indirecta en el nostre ordre intern.

2a. Aplicació del tema de «treballs d'igual valor» en el principi d'igual tracte de retribució i en la pràctica de la classificació professional.

3a. Acció dels Agents Socials en la Negociació Col·lectiva amb la finalitat de no permetre la discriminació.

4a. Presència de les últimes tendències de la CEE quant a la inversió de la càrrega de la prova.

5a. Clarificació, per mitjans legislatius, sobre la definitiva derogació de la normativa protectora de determinats treballs prohibits a la dona, de manera que es denunciïn els Convenis 45 i 89 de la O.I.T. i la Carta Social Europea en el seu article 8.4, així com la promulgació de normes internes que defineixin quins treballs han de ser prohibits a les dones com a conseqüència de trobar-se en situació de maternitat, en qualsevol de les seves fases.

6a. Necessari foment de l'estudi i publicació de les qüestions de la situació i condicions del treball de la dona per tal de fomentar la pràctica, per part de tots els implicats, de les condicions de la igualtat en el més autèntic esperit de la norma com a eina vàlida per al canvi dels usos socials.

NOTES

(1) La competència per a la inspecció de les instal·lacions nuclears i radiactives i en general de qualsevol activitat que impliqui un risc derivat de les radiacions ionitzants, recau en personal facultatiu oficialment designat pel Consejo de Seguridad Nuclear «...sin perjuicio de las competencias específicas de otros Departamentos o autoridades...» (art. 59 del R.D. 2519/82).

(2) La Llei 56/61 de 22 de juliol, va ésser desenvolupada pel Decret 2310/70, de 20 d'agost, pel qual es regulen els drets laborals de la dona treballadora (B.O.E. del 24).

(3) Llei de Contracte de Treball. Redacció originària.

Art. 11 «Podrán contratar la prestación de sus servicios... d) La mujer casada, con autorización de su marido, salvo en el caso de separación de derecho o de hecho, en el que se reputará concedida por el ministerio de la Ley, para todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de la remuneración».

Art. 58 «Será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido... Para que la oposición del marido surta efecto habrá de formularse ante el Magistrado de Trabajo correspondiente, y si no hubiere Magistratura en la localidad donde el servicio se preste, ante el Juez Municipal de aquélla, quienes después de oír a la mujer y en vista de las pruebas practicadas, la autorizarán o no para percibir por sí el salario y para invertirlo en las necesidades del lugar».

Art. 132 «La mujer casada necesita el permiso de su marido, a menos de estar autorizada para ejercer un comercio o industria que requiera aprendices. La autorización se presume por mero ejercicio y en los casos de ausencia, incapacidad o interdicción del marido».

Art. 133 «Para contratar su aprendizaje, la mujer casada necesita el permiso de su marido, que deberá constar, salvo el caso de separación de hecho o de derecho, mediante su firma en el contrato».

(4) «Las Mujeres Asalariadas en Europa». Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats. Comissió de les Comunitats Europees. V/1240/84.

(5) COM. 688) 269 final. Brussel·les, 24 de maig de 1988.

(6) «Mujer e Igualdad de Oportunidades en el Empleo». Instituto de la Mujer — 7. Serie Debate. Madrid 1989.

Ponència amb el títol «La legislación laboral española. Acción positiva y marco constitucional. El principio de igualdad», presentada per M.ª Natividad Bris Barrio (advocada i assessora del Gabinet de la Ministra del M. d'Assumptes Socials) en el Seminari «Mujer e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo» VIMP: Palacio de la Magdalena 7-11 Setembre de 1987.

(7) A. Zabalza (Catedràtic d'Anàlisi Econòmic de la Universitat de València) i Z. Tzannatos (Professor d'Economia de la Universitat de Buckingham) «Las Mujeres y la Igualdad salarial. Consecuencias de la legislación antidiscriminatoria sobre los salarios y el empleo de las mujeres en Gran Bretaña». Colección Informes. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1988.

(8) Blanca Vilà (Catedràtica de Dret Internacional Privat en la Universitat Autònoma de Barcelona i Membre de la Xarxa d'Experts per l'aplicació de les Directives Comunitàries en matèria d'igualtat) «El principi d'igualtat entre homes i dones en el Dret Comunitari: una reflexió metodològica» Conferència Pronunciada en el Congrés Mundial de la «Unión Internacional d'Advocats». Barcelona, 15 d'octubre de 1988. Núm. 3. Primavera 1989 Revista «Integració Europea» del Patronat Català Pro Europa.

(9) Constitució, Art. 37.1 «La llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i els empresaris, i la força vinculant dels convenis».

(10) Equip d'investigació: M.ª Natividad Bris, Coromoto Mira i Fernando Almodóvar.

Coordinació: Departament Confederal de la Dona U.G.T. (Pàg. 2).

(11) Ferdinand Von Prondzynsky (octubre de 1987).

(12) Directiva del Consell 75/117/CEE de 10-2-75 (art. 4) DOCE 19-2-75 N.L. 45/19.

Directiva del Consell 76/207/CEE de 9-2-76 (arts. 3, 4 i 5) DOCE 14-2-76 N.L. 39/40.

(13) En el moment de la redacció d'aquest treball, el procediment està previst en l'article 136 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral (R.D. Legislatiu 1568/80, de 13 de Juny, —B.O.E. del 30 de juliol—) que quedarà derogat el 2-7-90 pel R. D. Legislatiu 521/1990.

(14) Corcoran i Donnelly. Comparative Analisis of the Provisions for Legal Redress in Member States of the EEC.
V/564/84 - Recomanació núm. 5. Pàg. 80.

(15) Suplement 1/82 del Butlletí de la C.E.

(16) Veieu nota núm. 5 anterior.

(17) Suplement 3/86 del Butlletí de la C.E. (apartat 19 c).

(18) Proposta de Directiva del Consell relativa a la càrrega de la prova en l'àmbit de la igualtat de retribució i tracte entre homes i dones. Art. 3 «Modificación de la carga de la prueba. 1. Los Estados miembros velarán porque, siempre que una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, con respecto a ella, del principio de igualdad establezca, en cualquier fase del procedimiento ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, según proceda, una presunción de discriminación, sea el demandado el que tenga que demostrar que no ha habido violación del principio de igualdad. El demandante gozará del beneficio de la duda. 2. La presunción de discriminación se establecerá cuando el demandante exponga un hecho o una serie de hechos que, de no rebatirse, permiten suponer la existencia de una discriminación directa o indirecta. 3. La presente Directiva se entiende sin perjuicio del derecho de los Estados miembros de imponer la carga de la prueba al demandado».

(19) «La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo» Octubre de 1987 Michael Rubinstein — Comisión CEE (V/A/4).

(20) Inés Alberdi (Sots-degà del Col·legi de Doctors i Llicenciats en Ciències Polítiques i Sociologia) i Pilar Escario (Psicòloga). «Vida privada y Trabajo». Ponència presentada al Seminari «Mujer e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo».

Veieu nota núm. 6 anterior.

(21) «Les dones assalariades a Europa» (1984). Oficina per a la igualtat d'Oportunitats. Comissió de les Comunitats Europees.
V/1240/84.

(22) «Costa-Enel», Assumpte 6/64; «Walt Wilhem», Assumpte 14/68; «Leonesio», Assumpte 93/71; «Variola», Assumpte 34/73; i «Simmenthal» Assumpte 106/77. «Lecciones de Derecho del Trabajo» Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch. València 1987. Pàg. 111.

(23) Informe Definitiu (Pàg. 22).

Veieu nota núm. 10 anterior.

(24) Cas Hunosa.

Sentència Tribunal Central de Treball. Sala 1a. de 20-2-86.

Sentència 847/1986, de 20 d'octubre de la Magistratura de Treball núm. 3 d'Oviedo.

Malgrat que la finalització d'aquest treball és anterior a l'aprovació d'una recent Resolució del Consell sobre protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, amb posterioritat a les Jornades «El treball i la Dona», s'inclou la referència en el punt II del «Marc legal. Recull de normes (laborals) i transcripció de preceptes».

DRETS I DEURES DE LES DONES

José M.ª Freixas i Cavallé
Vice-president del Consell de MAI, United Technologies

No parlo de les dones en llocs d'altíssima responsabilitat, perquè comprenc que aquí, a Espanya, encara no ho podem demanar, això. Hi ha una escala intermèdia que entenc que l'hem de vèncer i l'hem de vèncer bé, i que és «la dona», per dir-ho així.



És una franja de dona que està molt ben preparada i que és la que depèn dels directius, però la dona a la que se li confien tasques delegades amb autoritat i responsabilitat exactament igual. Llavors diem que aprofundim en això. Jo crec percebre que la dona va prenent cada dia més posicions. No em digueu que en una línia exponencial, però de cada dia, les va prenent, (i dic prendre perquè no és que se les hi doni).

Aprofitant aquesta situació, nosaltres necessitem crear una gran base institucional de motivació al govern, a les administracions, a les empreses, als sindicats... grups d'opinió dins de les ciutats. Nosaltres necessitem que la dona realment es mogui, no com una feminista, sinó amb una gran motivació sabent que està treballant amb cada idea que pugui tenir per la humanitat, com està treballant l'home. Llavors, ella té el mateix lloc a la terra que l'home, i per això el món està constituït el 50 % per homes i el 50 % per dones.

La dona necessita aquesta «dona» de responsabilitat mitjana, canviar el concepte de que té un problema molt greu, per el de que té un desafiament, molt important que nosaltres no veiem, que darrera de les dificultats s'hi amaguen moltes més oportunitats que s'han de saber buscar, indiscutiblement, doncs sempre tindrem el que en Murphy deia: «El sentit de què allò acabarà malament i acaba malament, perquè com que no ho hem vist

com un desafiament, com ho veiem com un problema, les idees imaginatives no apareixen. Jo, per això, recomanava que ha d'haver habilitat d'intel·ligència i decisió per lluitar sense parar amb coherència, amb consistència i amb constància.

Jo sé que la dona va lluitar molt, però lluitant tindrà el lloc al sòl que necessita.

Llavors la Gissela Sprunt que ha fet un llibre molt interessant posa alguns suggeriments per a l'acció i diu que dins les empreses, el que s'ha de buscar és que hi hagi trobades de personal directiu, que aquest personal directiu estudiï aquesta questió de la dona i del per què en lloc d'un 2 % no hi ha un 10 % que estigui realment treballant en aquests llocs intermedis.

També són molt importants els seminaris per a directius varons sobre les igualtats d'oportunitats. És una trista gràcia que nosaltres, de les poques herències que vam rebre dels moros, una és, que encara veiem a la dona com aquella persona que ha d'anar al darrera mentre nosaltres, els homes, hem d'anar al davant.

«La conclusió de tot això és que la dona té uns drets, però compte! que la dona també té uns deures.»

Aquests seminaris ben preparats s'han de fer i donar informació sobre l'empresa a altres nivells: portar els homes, portar les dones, i donar a tots formació en relacions laborals i cooperació en agrupacions mixtes a tots els nivells, és a dir, que aquestes dones que es troben en llocs d'executius tinguin el medi de cultiu a la base, per anar promocionant noies, perquè no es tracta de què aquí fem una classe. La primera categoria de dones a part de les directives, i aquí ens quedem, no!, les empreses han de ser permanentment joves i els directors és lògic que hagin d'envellir i hagin de donar pas a les noves generacions. Com més bé formis el teu col·laborador més t'ajudarà a tirar endavant, però de vegades existeix por.

S'ha de recomanar rotació planificada; no es tracta d'encasellar una persona només en un treball: que passi de secretària a producció, de producció a comercial, etc. La dona a través dels anys serà una dona molt completa, tant completa com avui ho pugui ser l'home. Per què? perquè estem en una època en què es demana una flexibilitat i un dinamisme que en altres èpoques no es demanava. Però avui cada matí tots estem a zero.

Finalment, podríem dir que tot això és el que hem d'aconseguir: que hi hagi més dones amb llocs directius però també canviar l'actitud recíproca entre homes i dones.

El paper de la dona amb el seu comportament i eixos, base per al canvi del comportament futur; que la dona no cregui que ja ha assolit un càrrec i ja el té per sempre, no! El canvi és constant, i amb l'època actual, amb una velocitat inceïble, ho esteu percevent molt més que ho pugui percebre jo.

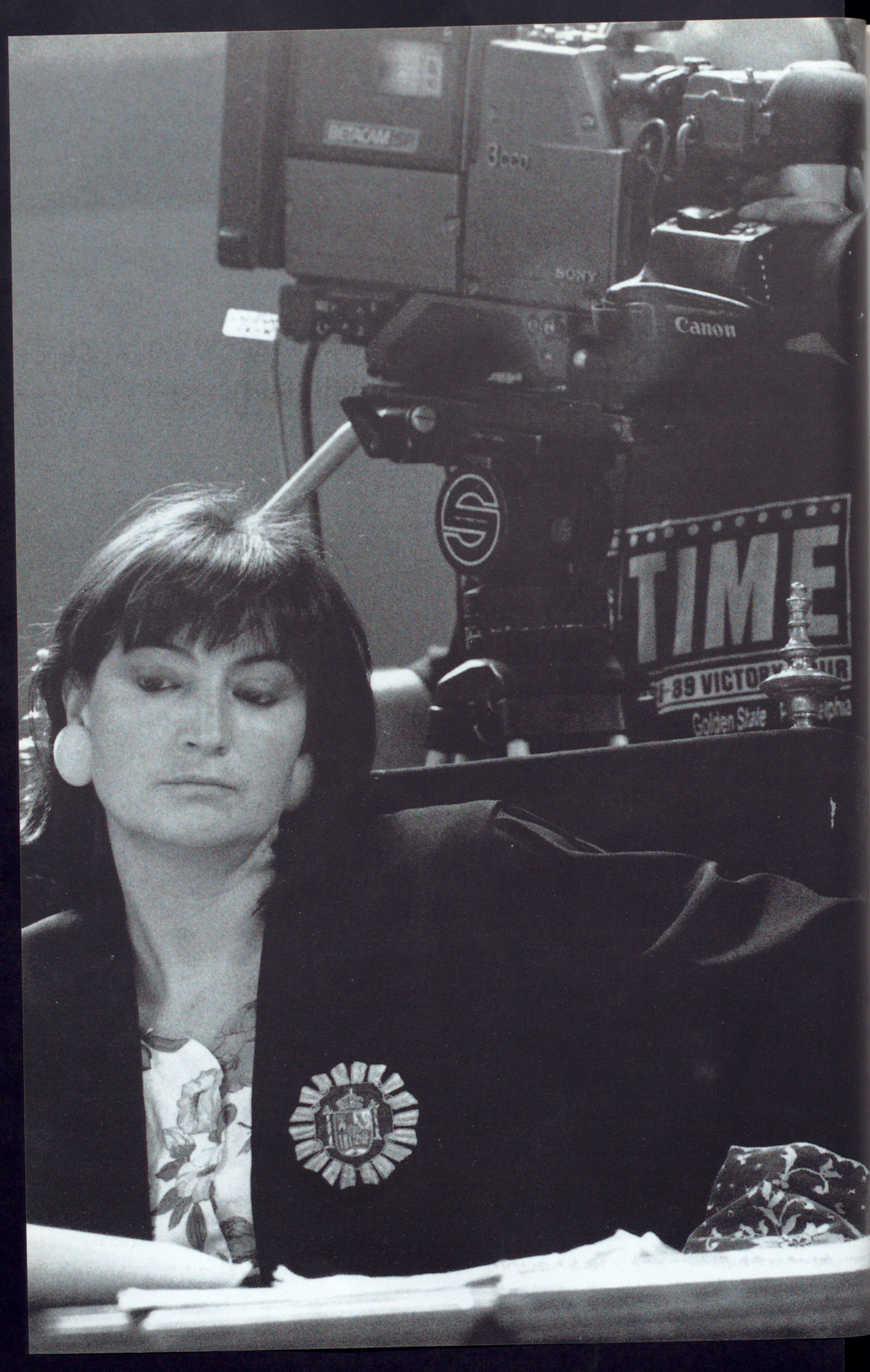
El rebuig a la discriminació, es digui el que es digui, es fa més manifest dia a dia, la gent s'adona cada vegada més que la dona compta. Això és un fet que hem de tenir en consideració, i les dones han de lluitar fermament per saber que tot això són drets quasi adquirits.

La dona ha de veure les oportunitats, en lloc de les dificultats i això és punt clau; que lluiti amb coherència, consistència i constància.

La dona ha de planificar amb el seu home com realment vol funcionar, llavors la cosa pot canviar, i els fills es formaran bé.

Hi ha d'haver decisió, fortalesa i intel·ligència amb la tasca que s'hagi d'empendre.

La conclusió de tot això és que la dona té uns drets, però compte! que la dona també té uns deures.


SONY
Canon
TIME

LA LLEI, LA DONA I LA INSPECCIÓ DE TREBALL

Isabel López Escudero
Inspectora de Treball i Seguretat Social

L'autora recull totes les cites de la legislació laboral, tant d'àmbit internacional com estatal i nacional, que des del punt de vista legal i «paccionat» (acordat) incideixen o regulen les activitats laborals de les dones. És dins d'aquest marc legislatiu, que es desenvolupa l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a Catalunya.

La Llei 32/62, de 21/VII/62, i el Decret 2122/71, de 23/VII/71, delimiten les funcions i competències de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en ordre al control i vigilància per al compliment de l'ordenament jurídic en l'àmbit laboral. Partint d'aquesta premisa, i donat que l'actuació inspectora comporta un acostament a la realitat i el coneixement dels fets, necessàriament s'ha de produir una tendència a la sensibilització en relació amb la problemàtica del treball de la dona, i en conseqüència, l'articulació dels mitjans necessaris per a la protecció dels drets que la Constitució reconeix i l'aplicació del principi d'igualtat a totes aquelles matèries de l'àmbit del treball, en les quals, aquest pugui quedar vulnerat.

Exposarem breument la normativa relativa a la igualtat de la dona en el patrimoni jurídic internacional, estatal i nacional.

A) NORMATIVA INTERNACIONAL

L'article 41 del Tractat de 1919, constitutiu de l'OIT, estableix el principi d'igualtat salarial, sense distinció de sexe, per a la realització d'un treball d'igual valor.

Conveni 100 de l'OIT de 1951

Ha estat ratificat per l'Estat espanyol i en el seu article 2.1 estableix que: «cada membre haurà, pels mitjans adoptats per a la fixació de taxes de remuneració, d'estimular, i, en la mesura que això li sigui compatible amb els mencionats mètodes, d'assegurar l'aplicació, a tots els treballadors, del principi d'igualtat de remuneració, tant pel que fa a la mà d'obra masculina com a la mà d'obra femenina, per realitzar un treball d'igual valor».

Tractat de Roma, de 25/III/57

Ratificat per l'Estat espanyol, i que en el seu article 119 estableix: «cada un dels estats membres garantirà, durant la primera etapa, i mantindrà posteriorment, l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins envers un mateix treball».

Segueix el mencionat article establint el que s'entén per retribució, i diu que «per retribució s'entén el salari o sou normal de base mínima i qualsevol altra de les gratificacions satisfetes, directa o indirectament, en diners o en espècie, per l'empresari a favor del treballador per raó de la pròpia relació de treball».

Conveni 117 de l'OIT

Ratificat per l'Estat espanyol, i que en el seu article 14 estableix com un dels objectius de la política social, el de suprimir tota discriminació entre treballadors, fonamentada en motius de raça, sexe, religió, afiliació a sindicats... en matèria de 1) taxes de salaris, les quals hauran de fixar-se d'acord amb el principi de salari igual per la realització d'un treball d'igual valor, en la mateixa operació i en la mateixa empresa.

Directiva 117 del Consell de les CC.EE. de 10/II/75

En el seu article 1 estableix que: «el principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins», que figura en l'article 119 del Tractat de Roma (ja mencionat anteriorment), i que a partir d'ara s'anomenarà «principi d'igualtat de retribució», implica que, «per a un mateix treball, o per a treballs als quals s'atribueix un mateix valor, es porti a terme l'eliminació en el conjunt dels elements i condicions de retribució, de

qualsevol discriminació per raó de sexe»; segueix dient l'art. 1 en lletra, «pedra cantonera en la regulació de la matèria de què es tracta, que completa el principi de la no discriminació per raó de sexe». Diu la segona part d'aquest article: «en particular, quan s'utilitzi un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions, aquest sistema haurà de basar-se sobre criteris comuns, tant per als treballadors masculins com femenins, establint-se de tal manera que exclogui les discriminacions per raó de sexe».

Directiva 207/76 de 9/II/76

Relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò que respecta a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball.

En el seu article 2 disposa que: «el principi d'igualtat de tracte en el sentit de les disposicions següents, suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa, o bé indirecta...».

Directiva del Consell 79/7/C.E.E., de 19/XII/78

Relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social, D.O. L 6, de 10/I/79, p. 24.

Directiva del Consell 86/378/C.E.E., de 24/VII/86

Relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones dins els règims professionals de seguretat social i de treballadors autònoms, D.O. L 225, de 12/VIII/86, p. 40.

Directiva del Consell 86/613/C.E.E., de 11/XII/86

Relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixin una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles, així com la protecció a la maternitat, D.O. L 359, de 19/XII/86, p. 56.

B) NORMATIVA ESTATAL

Constitució Espanyola, de 6/XII/78

En el seu article 10.2 diu: «les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats públiques reconeguts dins d'aquesta llei, s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i d'acord amb els tractats i acords internacionals que sobre la matèria hagi ratificat Espanya».

L'article 14 diu: «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

En l'article 35 diu la Constitució espanyola: «tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de la professió u ofici, a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la família, sense que en cap cas, pugui donar-se discriminació per raó de sexe».

Estatut dels Treballadors. Llei 8/80, de 10/III/80

En l'article 17.1 es diu: «s'entendran nuls i sense cap efecte, els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari, que continguin discriminacions desfavorables per raó d'edat, o bé, quan continguin discriminacions favorables o adverses en la feina, així com en matèria de retribucions, jornada i les altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, etc.

L'article 28 estableix la igualtat de remuneració per raó de sexe. «L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball igual, el mateix salari, és a dir, tant per salari base com pels complements salarials, sense cap discriminació respecte al sexe».

C) CONVENIS COL·LECTIUS

Els convenis col·lectius tenen una importància decisiva i extraordinària perquè, dins de l'àmbit laboral són els que, reconeguts com a fonts del Dret Laboral, estableixen les condicions de treball, sempre sotmesos a les normes del Dret necessari. És en la lletra d'aquests convenis i en la interpretació que d'ella s'en faci, on es troba en gran mesura la situació amagada de discriminació de la dona.

LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL EN L'ÀMBIT DEL TREBALL DE LA DONA

Primer. Supòsits d'infracció de normes

Responen, generalment, a situacions de discriminació directa en normes de l'ordenament jurídico-laboral (i que ja hem citat anteriorment).

La Llei d'Infraccions i Sancions en l'ordre social, Llei 8/88, de 7/IV/88, estableix, amb submissió al principi de legalitat, quines conductes són contràries a l'ordenament social en les diverses àrees (treball, seguretat social, seguretat i higiene, etc.) i, en conseqüència, el corresponent tractament des de l'àmbit sancionador.

En els supòsits de discriminació de la dona, la Inspecció de Treball intervé, d'ofici o a instància de part, en el coneixement de determinats fets suposadament constitutius d'infracció i proposa davant l'autoritat laboral competent, la corresponent sanció.

Hem dit que, generalment, quan es dóna una clara conducta infractora susceptible de sanció, estem davant la presència del que s'ha anat denominant en el món jurídic, «discriminació directa» donant a entendre que és evident i òbvia. És la que vulnera manifestament el principi d'igualtat entre els dos sexes.

En sentit contrari, la definició que podem fer del terme «discriminació indirecta», es recull en el projecte de Directiva de la C.E.E. sobre la inversió de la càrrega de la prova en l'àmbit de la igualtat de retribució i tracte entre homes i dones, i que en el seu article 5 (desenvolupament dels articles 100 i 235 del Tractat de Roma),

estableix que aquella es dóna quan una disposició, criteri o pràctica, aparentment neutral, perjudica d'una manera desproporcionada les persones d'un o altre sexe, especialment en relació amb determinades situacions de caràcter matrimonial o familiar, i no està objectivament justificat per cap raó o condició necessàriament vinculada al sexe de la persona.

Donat que en la majoria dels casos, la labor interpretativa de l'òrgan que aplica la llei, adquireix una importància rellevant, els supòsits de discriminació indirecta, com veurem, hauran de substanciar-se davant la jurisdicció laboral.

Aquesta circumstància dificulta extraordinàriament la funció de la Inspecció de Treball. L'article 8.12 de la Llei 8/88 estableix que és infracció molt greu: «les decisions unilaterals de l'empresari que comportin discriminacions desfavorables per raó d'edat, o quan continguin discriminacions favorables o adverses en matèria de retribucions, jornada, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió o no a sindicats amb els respectius acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa, llengua dins l'Estat espanyol».

Dèiem amb anterioritat que existeixen conductes infractores que comporten actuació reglamentària de la Inspecció en forma de proposta de sanció. També dèiem, que en la generalitat dels casos, afecten les matèries següents, en les quals pot quedar vulnerat l'ordenament social quant a discriminació de la dona:

a) Oferta de treball. La Llei 8/88 estableix en el seu article 28.2 que es considera infracció molt greu «establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió d'ofertes de treball, o per qualsevol altre mitjà, que es constitueixin en discriminació favorable o adversa per accedir al lloc de treball per motius de sexe, raça, religió, opinió política, afiliació a un sindicat, ascendència i parentiu, origen social». Incórrer en infracció d'aquesta norma implica establir inferiors condicions per a la dona en l'accés al lloc de treball (freqüentment, aquesta discriminació es manifesta de forma indirecta).

b) Formació professional-promoció lloc de treball: art. 23 de l'Estatut dels Treballadors.

c) Jornada laboral (permisos de lactància, sol·licitud d'excedència, reducció de jornada, ampliació del permís per maternitat; art. 37.4 de l'Estatut dels Treballadors; Llei 8/80 de 10/III/80 i Llei 3/89 de 3/III/89.

d) Manteniment del lloc de treball i condicions de treball, art. 41 i art. 51 de l'Estatut dels Treballadors, Llei 8/80.

e) Retribucions: art. 28 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb l'aplicació automàtica de la Directiva del Consell de la C.E.E. 75/117 de 10 de febrer. En supòsits col·lectius, com reconeix la Sentència 328/86 del T.C.T. de 22/VII/86, no tota diferència retributiva ha de comportar necessàriament l'existència de tracte discriminatori. Així doncs, per apreciar-se aquest tracte, s'haurà de donar la falta de justificació objectiva i raonable d'aquella diferència. I per això, s'ha de poder analitzar i interpretar la naturalesa de l'element que dóna lloc a la diferència (quantitats suplementàries, plus, etc.). En aquestes condicions i a tall d'exemple, en les que la Inspecció no pot intervenir reglamentàriament, per estar restada de les seves competències en l'àmbit de la proposta de sanció, es troba el coneixement d'aquestes situacions.

Aquest extrem s'exemplifica de forma evident en les reclamacions col·lectives per diferències salarials entre



treballador/a com a conseqüència de l'aplicació de determinats «plus» regulats en conveni.

Segon. Supòsits d'actuació en tràmit d'informe de l'autoritat laboral en procediments de conflictes col·lectius

A Catalunya, la Inspecció de Treball i Seguretat Social ve actuant com a delegada de l'autoritat laboral en els tràmits de mediació en els procediments de conflictes col·lectius, regulats per R. Decret de 4/III/77, i a l'empara del qual se substancien les discrepàncies que sobre la interpretació i aplicació d'una norma concreta es poden realitzar.

Emet informe a la jurisdicció laboral, perquè dicti sentència, i en el supòsit de no haver-se produït acord previ en el tràmit de conciliació.

És dins d'aquest marc, que es discuteixen la majoria de supòsits de reclamacions per suposada discriminació cap a la dona treballadora (en aquest sentit, exemplifiquem amb la nostra intervenció en diversos informes, no sempre recollits per la jurisdicció).

En el procediment de conflicte col·lectiu, els treballadors pretenen, a través de la interpretació de l'aplicació d'una clàusula d'un conveni o pacte, o norma legal, determinar l'existència de discriminació per raó de sexe.

Destaquem en aquest punt la importància de la proposta de Directiva de la C.E.E., de 1988, de la càrrega de la prova en l'àmbit de la igualtat de retribució i de tracte entre homes i dones, i que és d'aplicació en l'àmbit jurisdiccional i administratiu, on s'imposa als estats membres l'obligació de modificar la seva legislació en benefici de l'harmonització d'aquesta dins el contingut de la Directiva.

Aquesta Directiva estableix: es modifica el concepte de la càrrega de la prova i exigeix una combinació de la càrrega jurídica i provatòria. La càrrega de la prova en un moment processal s'imposa al demandat i és ell qui haurà de demostrar que no hi ha discriminació (en determinades ocasions, es fa menció de la capacitat de l'empresari per organitzar, etc.).

La raó de la proposta d'aquesta Directiva és precisament suavitzar el rigor que suposaria la demostració en termes absoluts, l'existència de determinats supòsits de discriminació indirecta, que per presentar-se de forma dissimulada i gens evident, serien de difícil demostració.

Queda clar, doncs, en aquests casos, que l'informe de la Inspecció de Treball, en tant que actua en el procediment de conflicte col·lectiu, és de vital importància, ja que l'acostament a la realitat i la comprovació «in situ» dels fets, pot arribar a ser un element molt important en el moment de concloure l'existència o no de discriminació.

En aquest sentit, la sensibilitat ha de presidir l'actuació de la Inspecció; de cap manera incompatible amb la necessària objectivitat i imparcialitat. Assumptes en litigi, com la percepció d'un plus que pugui camuflar l'existència de situacions discriminatòries en matèria retributiva; l'aplicació de coeficients de valoració de llocs de treball que poden emmascarar el fet d'afavorir l'home i no la dona, etc. Són situacions que s'hauran d'estudiar i analitzar amb molta precisió.

Estableix una barrera delimitativa referent a fins on arriba la capacitat d'organització de l'empresa i on comencen les conductes que suposadament podrien provocar situacions de discriminació cap a la dona. Això és una labor àrdua i que des del punt de vista de tots els professionals del Dret del Treball i Seguretat Social, deu vertebrar el treball específic en la matèria que ens ocupa.

Les pròpies Directives de la C.E.E. insisteixen en la necessitat d'intensificar esforços de sensibilització i informació per promocionar la igualtat d'oportunitats, de tracte i de dret.



I aquesta imposició ha de poder impregnar la conducta de les institucions, administracions i jurisdiccions, dins el corresponent principi d'independència.

El tràmit de conflicte col·lectiu finalitza, en la primera instància, amb sentència del Jutjat del Social, que admet, o no, l'informe emès per l'autoritat laboral.

Tercer. El tercer procediment d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, ve determinat per la possibilitat de donar comunicació a l'autoritat laboral de la suposada existència de clàusules manifestament nulles, i en cas d'acceptar-se per mitjà de la comunicació, donar trasllat a la jurisdicció laboral de l'assumpte, segons disposa el procediment previst en l'article 136 de la Llei de Procediment Laboral de 13/VI/80 i article 90.2 de l'Estatut dels Treballadors, Llei 8/80 de 10/III/80.

ALTRES CONSIDERACIONS

— Coordinació amb sindicats i patronal.

— Coordinació amb la jurisdicció laboral (Remissió de sentències).

— Coordinació amb qualsevol entitat, o bé institució (Comissió Interdepartamental de la Dona, Instituto de la Mujer, etc.).

— Importància de la negociació col·lectiva, en ordre a la desaparició, i com a instrument de filtració de clàusules... d'igualtat i no discriminació.

— Participació de la dona en els òrgans de decisió/gestió de l'empresa i en els òrgans de representació dels treballadors.



UN PAS ENDAVANT EN LA PROTECCIÓ JUDICIAL DELS DRETS DE LA DONA TREBALLADORA

Francesc Casares, Joan Agustí, Amèlia Merino
Advocats

Tenim aquests dies entre les mans una novetat en matèria de procediment judicial per a la reclamació de drets laborals. Es tracta del nou text articulat de la Llei de Procediment Laboral (aprovat pel Reial Decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, BOE de 2 de maig, amb rectificació d'errors al BOE del 23 de maig). Els litigants, des de fa pocs dies, doncs, s'han d'ajustar a aquesta normativa recent que, sense introduir grans canvis radicals, conté, això no obstant, força innovacions que despertaran els comentaris corresponents. Ara i aquí volem referir-nos, per la nostra banda, a una qüestió molt concreta però que afecta d'una manera molt notable les reclamacions que puguin formular les dones treballadores que se senten discriminades a la feina que decideixen pledejar davant els Jutjats Socials (abans, Magistratures de Treball).

És evident que la qüestió a la que ens hem de referir revesteix poca espectacularitat. D'altra banda, els matisos jurídics poden enterbolir, encara més, la seva importància. No obstant, convé subratllar que qualsevol pas que es doni en aquesta matèria, i per petit que sigui, ha d'ésser recollit, comentat i divulgat. Qüestions com aquesta no han de reservar-se pel santuari del debat acadèmic, sinó que han d'oferir-se a la societat com un nou element d'incentivació en el camp de l'acció viva per a la igualtat entre home i dona.

Avui, quasi tothom coincideix a reconèixer dos fets: un, que el nostre país i els països del nostre entorn europeu han arribat molt endavant en el reconeixement de la igualtat de drets entre home i dona; un altre que, en la realitat —i, per tant, també en el treball i dins de l'empresa— la dona continua fortament discriminada. Doncs bé, el trànsit de la realitat injusta fins a la seva rectificació a l'empara de la Llei s'ha de fer a través de diversos camins prou coneguts: la reivindicació sindical, les movilitzacions populars, la sensibilització de l'opinió, l'acció pedagògica, etc.; però també s'ha de fer a través de la reclamació judicial. Per això és tan important que les normes que regulen el procediment que cal seguir en aquesta mena de litigis, siguin cada vegada més propícies per a poder aconseguir aquesta «tutela judicial efectiva» en l'exercici dels drets i interessos legítims, sense que, en cap cas, pugui haver-hi indefensió (art. 24.1 de la Constitució Espanyola).

Ja fa algun temps, en les conclusions de les «III Jornadas de Encuentro entre países de habla hispana», organitzades per la Federació Internacional de Dones de Carreres Jurídiques, celebrades a Barcelona el setembre de 1986, es demanava concretament «Que s'estableixin recursos especials de caràcter judicial per a aquells supòsits de discriminació que es puguin donar, la prova dels quals haurà d'anar a càrrec de l'empresari».

Doncs bé, del silenci de les nostres lleis sobre aquest punt —silenci, tot cal dir-ho, trencat, segons veurem, per la veu innovadora del Tribunal Constitucional— hem arribat, ara, a la promulgació, dins el Text de Procediment Laboral més amunt esmentat, del seu *article 96* que diu el següent:

«En aquells procediments en els quals, de les al·legacions de la part actora se'n dedueixi l'existència d'indicis de discriminació per raó de sexe, correspondrà al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.»

La transcendència d'aquest article ens sembla inqüestionable, posat que representa la primera regulació en el nostre ordenament positiu, dins dels procediments judicials antidiscriminatoris, del principi d'«inversió de la càrrega de la prova» que, darrerament, ha estat reclamada amb tanta insistència des de diferents sectors. Aquesta constatació, això no obstant, no ens ha d'impedir de formular, sobre el seu redactat, algunes objeccions, segons tractarem de desenvolupar a continuació.

I ja que hem parlat de les aportacions que, en els darrers anys, havia fet el Tribunal Constitucional en el perfeccionament de la funció tutelar dels tribunals en aquesta matèria, creiem que val la pena recordar-ne una de les més decisives en el camp de la justícia social. Es tracta de la figura de *l'acomiadament radicalment nul* que el Tribunal Constitucional va construir a partir de les bases teòriques que li proporcionava l'ordenament jurídic vigent. D'aquesta forma es va aconseguir que, en aquells casos en els quals l'acomiadament era conseqüència de la infracció de drets fonamentals d'un treballador, protegits per la Constitució, la reparació d'aquesta injustícia es fes degudament; és a dir, a través de la restitució del treballador al seu lloc de treball sense que, en cap cas, aquella ruptura pogués ésser consolidada i canviada per una indemnització econòmica. La figura de l'acomiadament «radicalment nul» ha pres carta de naturalesa en la pràctica judicial del nostre país i ha servit, principalment, per a la protecció dels representants sindicals i laborals dins de l'empresa contra eventuals accions repressores per part de l'empresari. Diguem també, de passada, que el nou text articulat de la Llei de Procediment Laboral que acaba d'entrar en vigència, sense mencionar d'una manera explícita la institució de l'acomiadament «radicalment nul», de fet l'ha acollit a través del joc combinat dels articles 108.2.d), 113.1 i 279.1.b). Així, l'article 108 estableix que «Serà nul l'acomiadament en els següents casos: ...d) Aquell que tingui com a fonament alguna de les causes de discriminació previstes a la Constitució i a la Llei, o la violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador». I el paràgraf 3 del mateix article 108, determina que si s'acredita que la causa de l'acomiadament és alguna de les previstes en l'apartat d) del número anterior, el Jutge es pronunciarà sobre aquesta, amb independència de quina hagi estat la forma de l'acomiadament. El cert és, però, que no especifica a qui correspon acreditar que la causa de l'acomiadament és alguna de les previstes en l'apartat d).

Cal remarcar, doncs, que el tractament que el nou text articulat de Procediment Laboral dóna a la impugnació de discriminacions per raó de sexe, és més favorable que el que atorga als procediments contra els acomiadaments «radicalment nuls». I no deixa de ser curiós que aquesta institució de l'acomiadament «radicalment nul» que va servir de punta de llança per avançar en el



camí de la inversió de la càrrega de prova, hagi quedat, ara, en desavantatge, en relació amb altres reclamacions. Recordem aquí la famosa Sentència de 23 de novembre de 1981 del Tribunal Constitucional que, d'una forma clara, va recollir la tesi de la inversió de la càrrega de la prova, en base —precisament— a la dificultat provatòria de la motivació discriminatòria dels actes o decisions contra els quals es reclama.

«...el tractament que el nou text dóna a la impugnació de discriminacions per raó de sexe, és més favorable que el que atorga els procediments contra els acomiadaments "radicalment nuls".»

Donem la benviguda, doncs, a aquesta regulació explícita de la inversió de la càrrega de la prova en els procediments en impugnació de discriminacions per raó del sexe, però lamentem que aquesta inversió no s'amplii a la resta de supòsits de discriminació (per edat, ideologia, religió, etc.) i, sobretot, que no es reguli tampoc explícitament en els acomiadaments antidiscriminatoris. L'únic d'aquests acomiadaments que tindria garantida la inversió de la càrrega de la prova seria l'acomiadament discriminatori per raó del sexe, donat que l'article 102 del nou text articulat estableix d'aplicació supletòria les disposicions del procés ordinari respecte a les del procediment especial d'acomiadament.

2. ANTECEDENTS QUE ENS AJUDEN A INTERPRETAR LA NORMATIVA VIGENT

L'antecedent més immediat i directe de l'article 96 del nou text articulat que ara analitzem és, sens dubte, el *paràgraf 4 de la base 19 de la Llei de Bases de Procediment Laboral de 12 d'abril de 1989* (BOE de 13 d'abril) que a continuació es transcriu:

«4. En aquells procediments en els que el demandant al·legui discriminació per raó de sexe, correspondrà sempre al demandat la justificació objectiva i raonable de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat, a través dels mitjans de prova que consideri convenients.»

La primera observació que voldríem fer en el moment de comparar el text anteriorment reproduït i l'article 96 del text articulat, és que ambdós textos no coincideixen del tot puix que l'últim que ha estat dictat (és a dir, el text articulat) ha introduït algunes expressions que podrien donar ocasió a determinades interpretacions restrictives sobre el sentit del precepte base original. En efecte, el precepte base (o, si es vol, la norma «mare») estableix ben clarament la inversió de la càrrega de la prova d'una forma *directa i automàtica* per la mera al·legació de la discriminació per raó de sexe. En canvi, l'article 96 del text articulat s'expressa de tal manera que algú podria sostenir que aquesta inversió de la càrrega de la prova queda condicionada a un fet diferent de la mera al·legació de la part actora, com és la *deducció* (i hem d'entendre deducció per part del Jutge) de l'existència d'indicis de discriminació. Deixem per més endavant l'aprofundiment d'aquesta aparent discrepància.

Dins l'àmbit internacional, cal destacar que encara *no hi ha cap norma* com a tal *que reguli la inversió de la càrrega de la prova en aquest tipus de procediments*, però sí una proposta de directiva del Consell de les Comunitats Europees, de data 24 de maig de 1988, que —sens dubte— ha estat l'origen i inspiració de la regulació espanyola:

«Art. 3. Modificació de la càrrega de la prova:

»1) Els estats membres vetllaran perquè, sempre que una persona es consideri perjudicada per la no aplicació respecte d'ella del principi d'igualtat, s'estableixi —a qualsevol fase del procediment davant un òrgan jurisdiccional o altre òrgan competent, segons procedeixi, una presumpció de discriminació, i que sigui el demandat qui hagi de demostrar que no hi ha hagut violació del principi d'igualtat. El demandant gaudirà del benefici del dubte.

»2) La presumpció de discriminació s'establirà quan el demandant exposi un fet o una sèrie de fets que, de no rebatre's, permetin suposar l'existència d'una discriminació directa o indirecta.

»3) La present directiva s'entén sens perjudici del dret dels estats membres d'imposar la càrrega de la prova al demandat.»

Retrocedint més en el temps, i ja dins del dret comparat, només podem destacar la presència de la inversió de la càrrega de la prova en una Llei francesa, la 635/83, també anomenada, en honor a la seva impulsora, «Llei Roudy», que en el seu article 140.8 estableix:

«...només podem destacar la presència de la inversió de la càrrega de la prova en una llei francesa, la 635/83...»

«En cas de litigi relatiu a l'aplicació del present capítol, l'empleador ha de proporcionar al Jutge elements de prova suficients per justificar la desigualtat de remuneració denunciada. A la vista d'aquests elements i dels proporcionats per l'assalariat en suport de la seva demanda, el Jutge formarà la seva convicció, després d'haver ordenat si cal totes les mesures d'instrucció que estimi útils. Si subsisteix el dubte, aquest jugarà en benefici de l'assalariat.»

Dins l'àmbit de la jurisprudència del Tribunal Superior de Justícia de les Comunitats Europees, és forçós referir-se a la recent Sentència de 17 d'octubre de 1989 (assumpte «Danfoss»), que reproduïm parcialment tot seguit:

«*Sobre la càrrega de la prova (primera qüestió —lletra a— i tercera qüestió —lletra a.*

»Consta en actes que l'origen del litigi entre les parts en l'assumpte principal radica en el fet que el mecanisme dels increments salarials individuals aplicats a les retribucions bàsiques s'aplica de tal manera que els treballadors femenins es troben en la impossibilitat d'identificar les causes de les diferències entre els seus salaris i els salaris dels treballadors masculins que efectuen el mateix treball.

»En vista d'això, s'ha d'entendre que les qüestions plantejades per l'òrgan jurisdiccional nacional tenen per objecte que es determini si la Directiva núm. 75/117 ha d'interpretar-se en el sentit que, quan una empresa aplica una sistema de remuneració que es caracteritza per la falta absoluta de transparència, incumbeix a l'empresa la prova que la seva pràctica salarial no és discriminatòria, des del moment que el treballador femení acredita, en relació amb un nombre relativament alt d'assalariats, que la remuneració mitja dels treballadors femenins és inferior a la dels masculins.

»A aquest respecte, és precís assenyalar que, en una situació com la que es discuteix, els treballadors femenins mancarien de qualsevol mitjà eficaç de fer que s'observés el principi d'igualtat de retribució davant l'òrgan jurisdiccional nacional si la circumstància d'aportar la prova de l'existència d'una diferència entre les retribucions mitjanes no tingués com efecte el que recaigues sobre l'empresari la càrrega de la prova que, en realitat, la seva pràctica salarial no resulta discriminatòria.

»Ara bé, la preocupació per l'eficàcia, que és subjacent en la Directiva núm. 75/117, *ha de portar a interpretar que aquesta Directiva requereix que s'introdueixin modificacions en les normes nacionals relatives a la càrrega de la prova en les situacions particulars en què aquestes modificacions resultin indispensables per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat.*

«Per provar que la seva pràctica salarial no perjudica sistemàticament els treballadors femenins, l'empresari haurà d'indicar de quina manera ha aplicat els criteris que determinen una major distribució, per la qual cosa haurà de fer que el seu sistema de remuneració resulti transparent.»

Finalment, pel que respecta a la jurisprudència del Tribunal Constitucional, malgrat que la inversió de la càrrega de la prova es recull de forma clara a les Sentències sobre acomiadaments radicalment nuls de 23 de novembre de 1981, 18 i 27 de juliol de 1985 i 17 de juny de 1987, només hem detectat una Sentència —la de 9 de març de 1984, núm. 34— que l'apliqui a un cas de discriminació per raó de sexe i, encara, ho fa d'una forma tímida, en la mesura en què la supedita a una prèvia prova indiciària. Vegeu el fonament jurídic tercer que es transcriu a continuació:

«Tercera. Per això, manca de raó el recorrent quan exigeix de l'empresari la prova del caràcter justificat de la diferència. Aquesta desviació de la càrrega de la prova o —com ha assenyalat la doctrina— la presumpció del caràcter discriminatori opera només quan ens movem en l'àmbit d'actuació del principi d'igualtat. Al treballador correspon de provar que està en joc el factor que determina la igualtat i que el principi que la consagra ha estat vulnerat, i en tal supòsit —perquè existeix, per exemple, una diferència vinculada al sexe, afiliació sindical, etc.— és quan l'empresari haurà de destruir la presumpció provant que existeix una causa justificadora suficient. *La simple al·legació de l'existència d'una diferència salarial que no es vincula per l'actor a cap de les causes previstes en la Constitució i la Llei no pot servir, com entén correctament la sentència que s'impugna, com a presumpta prova de la discriminació.*»

3. TORNEM SOBRE EL REDACTAT DE L'ARTICLE 96 DEL NOU TEXT ARTICULAT DE LA LLEI DE PROCEDIMENT LABORAL

Ens ha semblat necessària l'exposició dels precedents normatius i jurisprudencials sobre la inversió de la càrrega de la prova, per il·lustrar millor la valoració crítica que a continuació proposem.

3.1. ¿Hi ha diferències entre «mare» i «filla» (norma base i text articulat)?

El redactat de la base dinovena de la Llei de Bases era clar i no admetia més que una sola interpretació. S'arrenglerava, així, pel que fa a l'automatisme de la inversió de la càrrega de la prova, amb la proposta de directiva del Consell de les Comunitats Europees de 24 de maig de 1988 i amb la pròpia «Llei Roudy». En canvi, l'article 96 del text articulat, en utilitzar els termes que més amunt hem subratllat, podria permetre pensar que fou una opció intermèrdia entre aquesta línia i la més moderada que havia anat mantenint el Tribunal Constitucional en la seva Sentència núm. 34/84 de 9 de març. Aquesta Sentència, tal com ja hem dit, exigeix una prova prèvia indiciària, com a requisit previ perquè entri en joc la inversió de la càrrega de la prova en temes de discriminació per raó de sexe.

«...la solució més moderada del Tribunal Constitucional obliga a una prèvia intervenció del jutge, que ha de valorar l'existència d'indicis de discriminació...»

No obstant, després d'haver expressat aquest temor d'interpretació abusiva hem d'insistir en què l'article 96 en qüestió, en cap cas ve a exigir que s'acrediti l'existència d'indicis de discriminació. En aquest sentit, doncs, no podem parlar, de la necessitat d'una prova «indiciària» sinó, només, de què el Jutge ha de deduir l'existència d'aquests indicis de les al·legacions de la part actora. Per consegüent, hem de lamentar que el redactor de la norma no hagi advertit el perill que corria la utilització d'una expressió tan ambígua. *Calia no haver-se separat de la redacció de la base*, és a dir, de la solució més radical, coincident amb la proposta de directiva de 24 de maig de 1988. La inversió de la càrrega de la prova ha d'ésser, i així es determinava en aquella norma, un fet automàtic



que es deriva de la mera al·legació de la discriminació. Per tant, el Jutge queda obligat a valorar la prova des d'aquesta òptica. En canvi, la solució més moderada del Tribunal Constitucional obliga a una prèvia intervenció del Jutge, que ha de valorar l'existència d'indicis de discriminació a partir de la prova practicada.

Per la nostra banda creiem, fermament, que aquesta possible ambigüitat s'ha de resoldre en favor del sentit que es dedueix de la norma bàsica. En favor d'aquesta conclusió s'ha d'invocar el conjunt de normes interpretatives que estableix *l'article 3 del Codi Civil*. Segons aquest precepte i, com és ben sabut, «les normes s'interpretaran segons el sentit propi de les seves paraules, en relació amb el context, *els antecedents històrics i legislatius*, i *la realitat social del temps en què han de ser aplicades*, atès fonamentalment *l'esperit i finalitat d'aquelles*». No ens cap cap dubte que tant els antecedents legislatius (i en aquest sentit el redactat de la norma base és molt més que un antecedent per passar a ésser un element generador), així com la «realitat social del temps en què han de ser aplicades», són dos elements definitius que militen en favor de la interpretació proposada.

Arribat a aquest punt potser algú ens podrà acusar d'haver-nos posat la bena abans que la ferida s'obri. De totes maneres, en qüestions tan delicades, creiem que és millor prevenir que curar.

3.2. L'anomenat «benefici del dubte»

El segon punt de crítica respecte de l'article 96 —ampliable a la seva norma «mare», la base dinovena de la Llei de Bases de Procediment Laboral— seria l'omissió del benefici del dubte en favor del demandant, que clarament recollien tant la proposta directiva de 24 de maig de 1988 con l'article 140.8 de la Llei Roudy francesa («Si subsisteix el dubte, aquest juga en benefici de l'assalariat»).

Pensem que són diversos els factors que abonen la inclusió d'aquest benefici del dubte en favor del reclamant. Així, el caràcter de garantia constitucional que té el dret protegit per la norma en qüestió, les indiscutibles majors dificultats provatòries que té la part reclamant en aquests procediments, el principi de dret laboral «in dubio pro operario» i, finalment —i citem literalment el fonament jurídic 4 de la Sentència del Tribunal Constitucional 19/89 de 31 de gener— que *«l'expressa prohibició de la discriminació per raó de sexe no sols comporta la interdicció de la desigualtat de tracte injustificada, sinó també la decisió constitucional d'acabar amb la històrica situació d'inferioritat atribuïda a la dona a la vida social»*.

3.3. Què ha de demostrar l'empresari?

Finalment, el tercer aspecte al nostre entendre criticable del text articulat, és la manca de concreció del que ha de ser l'objecte de la prova per la part demandada, és a dir, «la justificació objectiva i raonable de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat». A quines mesures es refereix? Òbviament, no podem entendre que es tracti de la pròpia mesura qüestionada per mitjà del procediment i qualificada de discriminatòria per la part actora, sinó de les mesures prèvies a l'acte o decisió qüestionat.

La qüestió no té massa transcendència respecte, per exemple, d'un acomiadament qualificat de discriminatori per raó del sexe, on la demandada s'haurà de limitar a

acreditar que els fets imputats són certs, i que tenen l'entitat suficient per justificar la màxima sanció laboral.

Per contra, en altre tipus de reclamacions, com les col·lectives en reclamació contra discriminacions salarials per raó del sexe, el tema té molta més transcendència, i és on nosaltres considerem que s'havia d'haver concretat que «les mesures adoptades i la seva proporcionalitat» a les que fa referència l'article 96 i que han de ser justificades objectivament i raonablement en l'acte del judici, han de ser les que es van establir a l'empresa abans de la diferenciació retributiva qüestionada.

«...creiem que els preceptes de la nova Llei de Procediment Laboral han d'ésser valorats com un pas endavant a favor de la igualtat entre home i dona en l'àmbit del treball.»

Dit en altres paraules, pensem que no és admisible que es doni com a acreditada la justificació objectiva i raonable d'una discriminació salarial aparentment discriminatòria per la simple aportació en l'acte del judici d'un informe pericial que atorgui major valor al treball masculí respecte al femení, doncs aquesta seria una mesura justificativa «a posteriori», mentre el que caldria —en aquest supòsit— és acreditar que la diferència retributiva impugnada respon a una mesura prèvia —per exemple, una valoració de llocs de treball— i que aquesta és «objectiva, raonable i proporcional».

4. CONCLUSIÓ: MOLT MÉS QUE UNA SIMPLE QÜESTIÓ PROCESSAL

En definitiva, doncs, creiem que els preceptes de la nova Llei de Procediment Laboral que hem comentat han d'ésser valorats com un pas endavant en favor de la igualtat entre home i dona en l'àmbit del treball. L'avantatge o el «privilegi» processal de la inversió de la càrrega de la prova no ha d'ésser únicament vist com una mesura justa sinó com una mesura tan necessària com ho són les de discriminació positiva en favor de la dona que, poc a poc, s'obren pas en la consciència social com a únics mitjans superadors de diferències atàviques. La redacció de l'articulat és certament i en aquest punt concret, poc afortunada; però la interpretació abona el seu sentit més radicalment protector. Finalment, cal reconèixer que serà la sensibilitat dels Jutges i Tribunals la que acabarà dient l'última paraula sobre els dubtes que hem expressat i la que farà de la nova fòrmula un instrument de progrés o un simple motiu d'ornamentació processal. En aquest sentit subscribim les paraules de Piero Calamendrei (massa vegades oblidat) que tot i el seu es-



perit escrupulosament «neutral» en l'aplicació de la llei no s'estava de recordar que «abans d'aplicar una llei, el Jutge, com a home, es veu arrossegat a jutjar-la; i segons que la seva consciència moral i la seva opinió política l'aprovi o la rebutgi, l'aplicarà amb major o menor convicció, és a dir, amb major o menor fidelitat». I, encara, afegia: «la interpretació de la llei deixa al Jutge cert marge d'elecció i dins d'aquest marge, qui mana no és la llei inexorable, sinó el cor variable del Jutge».

La qüestió examinada, més enllà de la seva fredor tècnica, ens compromet a tots a la utilització rigorosa d'un instrument legal en favor d'una causa, com és la plena realització de la igualtat social entre home i dona, que és un dels grans reptes de l'hora present.



LES DUES EMPRESES DE LA DONA EMPRESÀRA

Anna Mercadé i Ferrando
Associació d'Empresàries

A tot l'Estat espanyol hi ha 569.000 empresàries. D'aquestes, 136.000 són empresàries catalanes. Per tant, aquí a Catalunya tenim el 24 % de totes les dones empresàries de l'Estat, la qual cosa vol dir que realment és un percentatge molt alt i que ens estem apropant als països més desenvolupats de la CEE, i fins i tot als EEUU.

Això vol dir, que malgrat tota la dificultat que té la dona i malgrat que estem discriminades i tot el que ja s'ha dit, Catalunya ha estat un poble molt emprenedor i des de sempre hem estat fills de comerciants. Som un poble acostumat a veure com els nostres pares o els nostres germans, els nostres avis o besavis, es muntaven el negoci pel seu compte (o fins i tot les nostres àvies). Les nostres mares ajudaven als comerços. Això ha fet que realment la dona catalana hagi participat molt activament en tota aquesta tasca.

Sabem tots que un dels teixits socials més important a Catalunya és la petita burgesia, el petit empresari, els comerços, comerciants, petits artesans, etc., i n'hi ha moltes d'aquestes petites empreses on la dona participa i col·labora, i de vegades també h'és la propietària.

Què passa amb aquestes petites empreses?

Passa el següent: tradicionalment i històricament la dona ha portat la família i moltes altres tasques que ha anat fent: educar els fills, teixir els propis vestits, fer les sabates i cuinar. Quant això ha estat agafat per l'home d'una manera mercantilista, d'una manera empresària, d'una manera per guanyar diners, ha estat l'home el que ha triomfat. Per exemple a nivell d'hosteleria: som les dones que les seves mares els han ensenyat a cuinar, i resulta que són els grans cuiners els que triomfen. Som les dones les que durant mils i mils d'anys hem estat teixint, i resulta que els grans modistos són homes. Podríem dir el mateix quant a educació: som les dones les que majoritàriament participem amb tot l'ensenyament i som moltes mestres pedagogues, etc., però són els homes els directors, els que fan les lleis, etc.

Les dones sempre hem hagut de compaginar la família i el treball. En canvi els homes han pogut dedicar-se, formar-se i agafar aquella tasca com a empresa, com a formació i com a professió dedicada durant tota la seva vida.

Avui encara s'educa el nen per manar (aquell famós anunci que surt a TV: «¿Tú que serás cuando seas mayor?», la nena infermera... i el nen posa les cames sobre la taula i diu «Yo quiero mandar»). Doncs avui, encara a les nostres escoles i a les nostres famílies i a la nostra societat, que és més difícil de canviar, s'educa el nen per manar, per ser emprenedor, per tenir bàsicament una professió a la seva vida. La família serà «a més a més». I, en canvi, a les dones ens eduquen més per obeir, per ser més sensibles i responsabilitzar-nos de la família.

Aquest és un tema clau per a la dona empresària. Quines característiques té la dona empresària o quines dificultats?

La primera dificultat de totes és que ha de compaginar dues empreses: la que tingui i l'empresa familiar. I necessita una gran capacitat d'organització. Sobretot en aquest país, molt maco, preciós, mediterrani, però que té un horari de boigs. A les cinc et planten les «criatures» al carrer i tu encara estàs treballant fins a les nou i has de fer realment malabarismes.

Els diumenges no hi ha tendes obertes, no saps quins horaris organitzar-te per anar a comprar, etc. Això vol dir que l'empresària ha de tenir gran capacitat d'organització per poder portar dues empreses.

Però en el moment en què sigui una empresària que vol ser competent, que vol engrandir l'empresa, que vol formar-se contínuament, aleshores aquestes hores de formació les ha de robar de la família, per dir-ho d'alguna manera; o del lleure. Aleshores és quan la dona no vol robar aquestes hores i normalment no segueix formant-se.

Per això ens hem trobat amb moltíssimes dones que tenen empreses petites i que no les volen engrandir i no volen competir massa, perquè aleshores se'ls fa massa gran l'empresa i se'ls hi desborda a nivell d'horari i a nivell de mobilitat i a nivell de capacitat.

No oblidem que per ser un bon empresari s'ha de tenir una gran capacitat de mobilitat, una gran disponibilitat horària, i realment ha de poder viatjar, ha de poder desplaçar-se; cosa que quan realment tens família es fa molt dificultós i aleshores, sempre per la col·laboració que tinguem amb els nostres marits i per la solidaritat que tinguem, sempre ens sap molt de greu de deixar els nostres fills els caps de setmana, etc. Aquest és un dels molts problemes en què es troba la dona empresària.

El que realment diria, és que hem de fer un gran esforç de mentalització. No només en aquest cas la dona empresària ha de ser molt valenta i tirar endavant, sinó tot el que l'envolta, que és la família. En aquest cas ha d'haver una mentalització de tota la societat.

Però el que diria a les dones és que molt important és la formació i molt important és que siguem una mica més competitives.

Una de les mancances que tenim les dones és que no som tan competitives com l'home. Un dels problemes que té la dona, precisament, és una inferioritat. Tenim menys confiança amb nosaltres mateixes, ens creiem més acomplexades, etc. Necessitem recuperar aquesta confiança en nosaltres mateixes, i això s'aprèn mitjançant una formació: la formació et dona seguretat en tu mateixa.

La nostra associació ha organitzat un curs per donar confiança en si mateixes a les dones empresàries i executives, perquè aprenguin a parlar en públic, perquè sàpiguen dirigir qualsevol reunió o assemblea, etc.



«El Instituto de la Mujer» de Madrid està col·laborant amb el Ministerio de Educación, en fer una educació, una promoció per a dones, a nivell de tot l'Estat espanyol, que es promocionin a directores d'escoles d'EGB.

Quant a la qüestió també d'empresàries, hi ha el tema d'estil de direcció: grans sociòlegs i psicòlegs estan discutint si les dones dirigim les empreses d'una manera diferent que els homes, o no. Sobre això depèn molt el caràcter de cada persona. Hi ha dones que copien l'estil dels homes i hi ha dones que tenen un estil diferent de ser.

«Les dones tenim una identitat diferent que els homes, però no tenim per què copiar-los.»

Jo el que realment penso és que va molt amb el caràcter de cadascú, però que realment les dones tenim unes qualitats diferents que les dels homes. Tenim una identitat diferent que els homes, però no tenim per què copiar. Penso que les nostres qualitats tenen més sensibilitat a més a més de comptar amb els recursos humans i comptar amb l'equip humà. Tot això és molt positiu i precisament l'empresa del futur es basa molt en saber tractar, en saber organitzar i saber gestionar l'equip humà i els recursos humans que tens a les teves mans.

Aquestes qualitats que tenim les dones no les hem de deixar de banda, al contrari, les hem de transformar positivament de cara a les nostres empreses i de cara a organitzar una empresa més humana, menys dictatorial, amb menys escalafons i unes empreses on realment el que compti sigui el capital humà.

«De les 569.000 empresàries de l'Estat espanyol, 136.000 són catalanes. Amb un 24 % de dones empresàries, Catalunya s'apropa a la CE i als EEUU.»

Hi ha un gran empresari anglès que sempre diu: «Si em treuen l'empresa m'és igual, muntaré una altra empresa on sigui, del món. Però, sobretot, que el capital humà que tinc no me'l prenguin». Això ho aplicaria en aquest potencial nou que comença realment a participar en la vida econòmica i social de tots els països, que és el potencial humà de la dona.

Una dona, quan és empresària, necessita disponibilitat horària, necessita organitzar-se el temps, i realment

ha de treballar moltíssim. Potser ha de treballar més que els horaris establerts a altres tipus de treball.

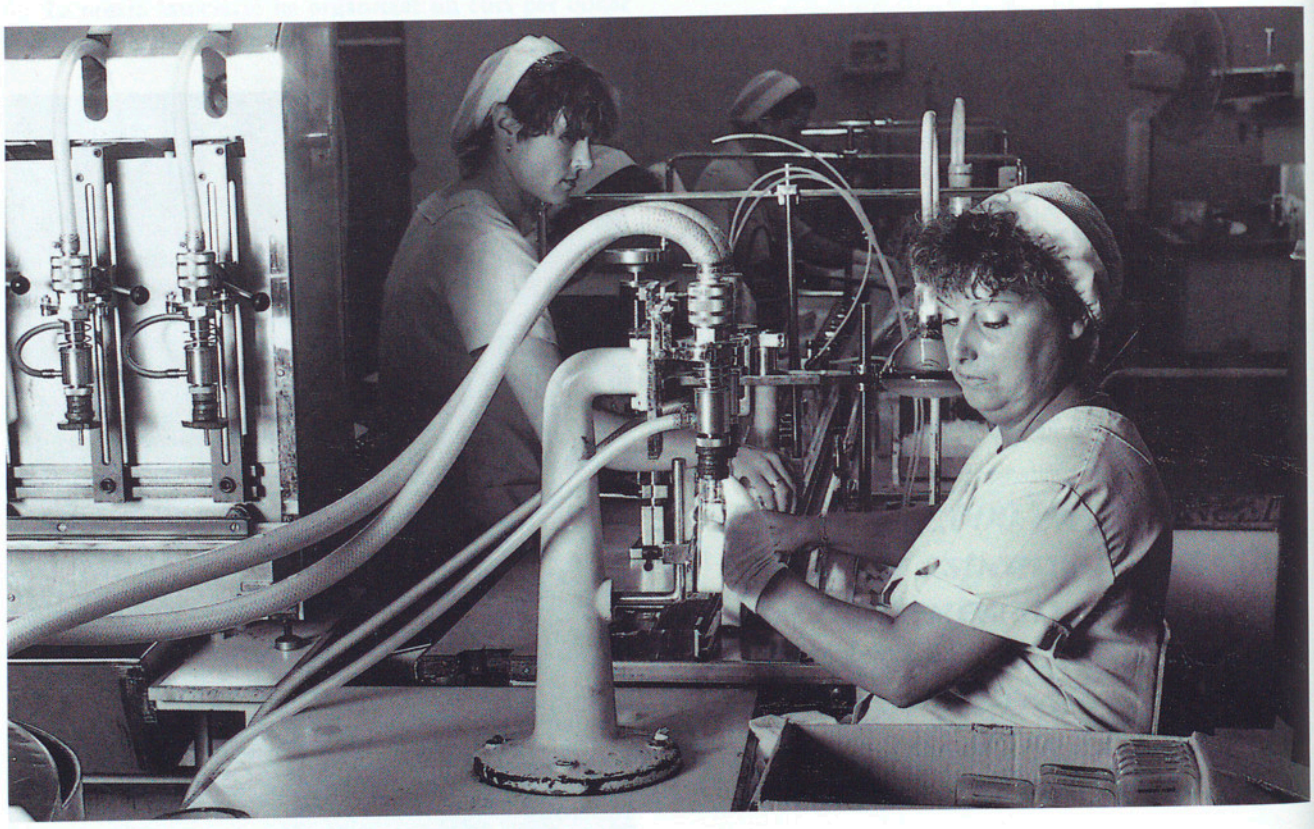
Possiblement, si són empreses submergides (llavors existeix una problemàtica diferent, com per exemple el tèxtil, coses que es fan a casa...), es poden compaginar més amb el «tenir les criatures que estan a casa». Però realment una empresa necessita molta dedicació i les dones hem de formar-nos i posar-nos a l'alçada dels homes i a més a més demostrar-ho. Llavors una de les dificultats que tenim és que ho hem de demostrar cada dia. De vegades els directors i executius pugen perquè un dia han demostrat que són molt intel·ligents. Les dones hem de demostrar-ho cada dia i si un dia tenim algun revés o algun problema, doncs baixem molts punts. Llavors realment ens costa.

Una altra discriminació que té lloc dins el món empresarial, quant a les dones, és la qüestió financera i econòmica. Vull dir que quan vas a demanar un crèdit el primer que et pregunten és: què fa el teu marit, quants diners té el teu marit, de què treballa; això a l'invers no passa. Realment no és una discriminació que està a la llei, és una discriminació que succeeix i que és així.

ELS DOS TREBALLS DE LA DONA TREBALLADORA

Isabel López i Chamosa
Secretària General de la Federació del Tèxtil d'UGT

Moltes dones porten a terme una doble jornada laboral: la que fan al seu lloc de treball remunerat, i la que fan a casa, cuidant les feines domèstiques i atenent els fills. Això, afegit a la marginació que pateix en general pel fet de ser dona, dibuixa un esdevenidor pessimista, donat que, l'única solució —l'educació dels nens al si de les famílies—, «no sembla que s'estigui fent», diu l'autora.



Fonamentaré la meva exposició sobre el que és la situació actual de la dona al treball, fent tres apartats:

- Situació de les dones que tenen un treball actualment, i les seves condicions dins el món laboral.
- La situació que es pateix i que es troba en les dones demandants de treball.
- L'educació, que és peça fonamental per la situació en la que ens trobem les dones.

En el moment actual hi ha sectors de la producció a Catalunya que tenen percentatges molt elevats de dones que són el personal no qualificat i el de categories més baixes i amb salaris més baixos.

Això es dóna en situacions com poden ser dins el sector Tèxtil, en el sector de la Pell, en el del Comerç, el de les Indústries Químiques, i també, segons quins altres.

Als centres de treball també es produeix una manca total de participació de la dona en els assumptes col·lectius de treball, en tot allò que es fa per millorar les pròpies condicions, no solament pròpies, sinó també de tots els treballadors.

Això s'entén per diverses raons: una és la pròpia situació de la dona que es produeix fora del treball (quan es forma un comitè d'empresa per participar en els problemes laborals, normalment la primera justificació que les dones acostumen a exposar, és que no tenen temps material, perquè en finalitzar la jornada, han d'anar a casa a fer altres treballs, atendre els fills, etc.).

«Quan es forma un comitè d'empresa, les dones justifiquen la seva absència dient que no tenen temps perquè en acabar la jornada han d'anar a casa a fer altres treballs, atendre els fills, etc.»

Una altra raó és, que si en un moment donat es produeix a casa qualsevol problema o enfermetat d'un nen, el costum no és que el marit agafi el permís per atendre el fill, sinó que és la dona la que realment ho fa, ja sigui per portar el nen al metge o per tenir-ne cura. Això és un fet que es produeix tots els dies a les fàbriques, no solament de Catalunya, sinó de tot l'Estat. I això fa que a l'hora del contracte, els empresaris que normalment dirigeixen les seves mirades cap a l'efectivitat, busquin i prefereixin contractar un home preferiblement que una dona, al·legant que les dones fan més absentisme laboral.

També es produeix el fet que existeixen moltíssims treballs on, tenint la mateixa categoria homes i dones, no cobren el mateix. O el que és el mateix: no se'ls dóna la mateixa categoria, però fan el mateix treball.

Per resoldre tots aquests problemes s'haurien de fomentar dos tipus de polítiques, però principalment de conscienciació de les dones per una banda a què participin als sindicats, als comitès d'empresa, als col·lectius...

L'altra mesura és intentar introduir a tots els convenis, clàusules que igualin aquestes condicions.

Hi ha també un gran problema a l'hora de la demanda de treball envers les dones, on es poden produir dos casos:

- La gent jove que demanda el seu primer treball i que normalment té més possibilitats, accedeix més als llocs de treball.
- Les dones que porten molt de temps allunyades del món laboral (ja sigui perquè en casar-se abandonen la seva feina i així poden dedicar-se a la llar...), i que ara, per diversos motius, necessiten retornar al treball; aquest treball que els hi doni la independència econòmica que els hi és primordial i que necessiten per a realitzar-se i perquè puguin dur a la pràctica el canvi de la seva pròpia vida.

En la vida real, aquestes dones no aconsegueixen cap tipus de feina, perquè en aquests moments, quan van a buscar-la, se'ls hi exigeix una preparació i unes condicions que realment en la immensa majoria dels casos, en relació a aquesta feina, s'han quedat desfasades. A qualsevol nivell, qualsevol tipus de treball, en els últims deu anys, ha canviat substancialment i a qualsevol persona li costarà moltíssim, és a dir, li resultarà molt difícil, poder rependre amb èxit el treball, doncs les circumstàncies i les tècniques han variat molt.

En els casos que estem tractant, als sindicats els hi manca la sensibilitat per assumir el que aquesta sigui una reivindicació molt sentida. Haurien de demandar els plans de formació i reciclatge, a través de l'INEM i demanar que es prepari adequadament aquestes dones per adaptar-se al món laboral actual, que tinguin unes condicions mínimes per poder accedir a aquest lloc de treball.

La tercera part la considero fonamental: volem o no transformar aquesta societat? Perquè si ens fixem en la vida diària de la immensa majoria, i tal com estem educant els nostres fills i els nens en general, no ho sembla. És molt difícil que les famílies —les nostres famílies— eduquin als nens amb les mateixes condicions que e les nenes.


Tulax

EL PLA D'ACTUACIÓ PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS PER A LES DONES (1989-1992)

Núria Llorach i Boladeras
Directora executiva de l'Institut Català de la Dona

En els darrers anys, la societat catalana, paral·lelament a la resta de societats europees, ha experimentat una progressiva incorporació de la dona en les activitats i els rols socials tradicionalment reservats als homes. Aquest fet constitueix, al mateix temps, un símptoma de modernització de la nostra comunitat, i un dels factors que més decisivament impulsen aquest procés de transformació. Davant aquesta realitat, es fa del tot necessària l'elaboració de normatives específiques i accions de les Administracions Públiques que regulin i facin possible la plena equiparació entre homes i dones en tots els àmbits de la vida.

Conscient d'aquesta necessitat, el Govern de la Generalitat de Catalunya va posar en marxa la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, creada per Decret de la Presidència el mes de gener de 1987, i l'Institut Català de la Dona creat per la Llei 11/1989, de 10 de juliol, pel Parlament de Catalunya.

La Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, formada per un membre de cada Departament i presidida pel M. H. President de la Generalitat, elaborà el «Pla d'Actuació per a la igualtat d'oportunitats per a les dones (1989-1992)», aprovat per Acord del Consell Executiu el dia 23 de juny de 1989. Aquest pla tradueix a la nostra realitat el Segon Pla de la Comunitat Europea per a la igualtat d'oportunitats.

El Pla d'Actuació del Govern de Catalunya té un doble significat:

Per una banda és la culminació d'una tasca en la que han col·laborat tots els Departaments de la Generalitat, els quals han aportat la proposta de mesures concretes a adoptar en els seus àmbits respectius.

Per altra banda és la concreció d'una presa de compromís, per part de la nostra Institució, de seguir treballant per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

Així doncs, el Pla per a la igualtat d'oportunitats marca uns objectius clars en un termini pre-fixat, defineix les actuacions necessàries per assolir-los, i determina els organismes que els han de desenvolupar.

El Pla s'estructura en sis grans blocs temàtics, cadascun dels quals respon a finalitats i imperatius socials ben determinats.

El primer bloc de propostes està destinat a completar l'equiparació legal entre els homes i les dones. El fil conductor de les actuacions que integren aquest primer apartat és l'adaptació dels nostres codis legals a la nova sensibilitat. Les lleis són una de les eines reguladores de les relacions socials; i com a tals, han d'adequar-se a les actuals exigències permetent la participació de les dones en tots els camps d'activitats, en condicions igualitàries.

El segon àmbit d'actuació pretén impulsar mesures de protecció de la dona enfront de situacions límit, perquè, si bé en l'actualitat la nostra societat viu moments de prosperitat, d'aquest fet no en surten beneficiats en la mateixa mesura tots els seus membres, i les dones continuen essent un dels col·lectius més perjudicats.

En aquest conjunt d'actuacions es contemplen problemàtiques com són les de les dones maltractades, abandonades, desnonades, separades o divorciades amb infants al seu càrrec i mancades de recursos econòmics.

El tercer bloc es refereix a la protecció de la família i la maternitat. En una societat en la que la família continua essent nucli bàsic d'integració i desenvolupament de la persona, la seva protecció i la de la maternitat són fonamentals per a l'efectiva implantació dels valors igualitaris.

D'altra banda, aquestes mesures pretenen aconseguir

la compatibilització entre el món familiar i el món laboral. No serà possible fer avenços significatius en el camí de la igualtat si, per a la dona, promoció vol dir que a les seves tradicionals obligacions familiars s'hi afegeixin, sense cap mena d'ajut, les noves de la incorporació al mercat de treball.

Després de la família, l'escola és el factor que més influeix en la formació i els hàbits de conducta de les persones. Per aquest motiu, en el Pla d'actuació per a la igualtat d'oportunitats, s'ha inclòs un *quart bloc d'accions que s'agrupen sota el títol «Educar en la igualtat»*.

El seu objectiu és aconseguir que la mentalitat i els hàbits de conducta que transmet l'escola siguin coherents amb els principis de la igualtat entre homes i dones.

«Després de la família, l'escola és el factor que més influeix en la formació i els hàbits de conducta...»

El cinquè grup de mesures fan referència a la incentivació del reconeixement social dels valors igualitaris. Malgrat que en els darrers anys s'ha avançat molt en la incorporació de la dona en la societat, les concepcions discriminatòries envers les dones continuen estant molt arrelades en la nostra cultura.

Per aquest motiu, la nostra institució s'ha compromès a impulsar campanyes que negativitzin les actituds discriminatòries, i positivitzin actituds que col·laborin a què la imatge real de la dona actual es reflecteixi en totes les manifestacions culturals del nostre país.

El darrer apartat del Pla del Govern de la Generalitat per a la igualtat d'oportunitats, té com a finalitat *fomentar la presència i participació activa de les dones en la vida social*. Un primer pas per a la consecució d'aquest objectiu ha estat la creació de l'Institut Català de la Dona, com a organisme autònom executiu de les actuacions per a la igualtat i la no-discriminació pe raó de sexe, que no siguin competència específica d'un Departament. Així mateix, aquest Institut recull les iniciatives del moviment associatiu de les dones, i les tradueix en accions concretes.

D'entre les 34 actuacions que integren el «Pla d'Actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones (1989-1992)», cinc d'elles estan dedicades exclusivament a promocionar i protegir la dona treballadora. Aquestes són:

ACTUACIÓ 7: eliminació dels continguts sexistes en les relacions laborals.

ACTUACIÓ 16: foment de la no-discriminació de les treballadores amb obligacions familiars.

ACTUACIÓ 18: mantenir l'equiparació de les treballadores autònomes amb les incloses en el Règim General de la Seguretat Social, en la contingència de baixa per maternitat; reconèixer les prestacions de protecció a la família en favor dels treballadors autònoms.

ACTUACIÓ 19: redistribució de les càrregues impositives.

ACTUACIÓ 31: millorar la situació laboral de les dones mitjançant la formació professional ocupacional.

SITUACIÓ DE LES ACTUACIONS AL PLA REFERENTS A TREBALL

ACTUACIÓ 7: Eliminació dels continguts sexistes en les relacions laborals.

Aquesta actuació és encaminada a evitar les discriminacions en les ofertes de col·locació, així com a eliminar les possibles pràctiques discriminatòries en l'aplicació dels convenis col·lectius.

En aquesta línia i a instància de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, el Departament de Treball continua la tasca sistemàtica de revisió, dedicant dos inspectors de treball per actuar, a requeriment de part o d'ofici, en matèria d'incompliment de normes laborals relatives a possibles discriminacions de les dones respecte als homes, tant de manera directa com indirecta.

Fruit d'aquesta tasca, i al llarg de l'any 1989 i fins l'abril de l'any 1990, s'han fet modificar 31 convenis col·lectius, i estan en tràmit o s'han imposat 3 sancions, essent el seu import global de 2.500.000 pessetes.

Tot i amb això, el problema més important per a l'exercici d'aquestes actuacions és el reduït nombre de denúncies expresses sobre aquesta matèria. Per aquest motiu la Inspecció de Treball ha endegat una actuació programada per ampliar les actuacions d'ofici, iniciant una fase de recerca de la informació necessària que posi en relleu on, com i quina discriminació es produeix.

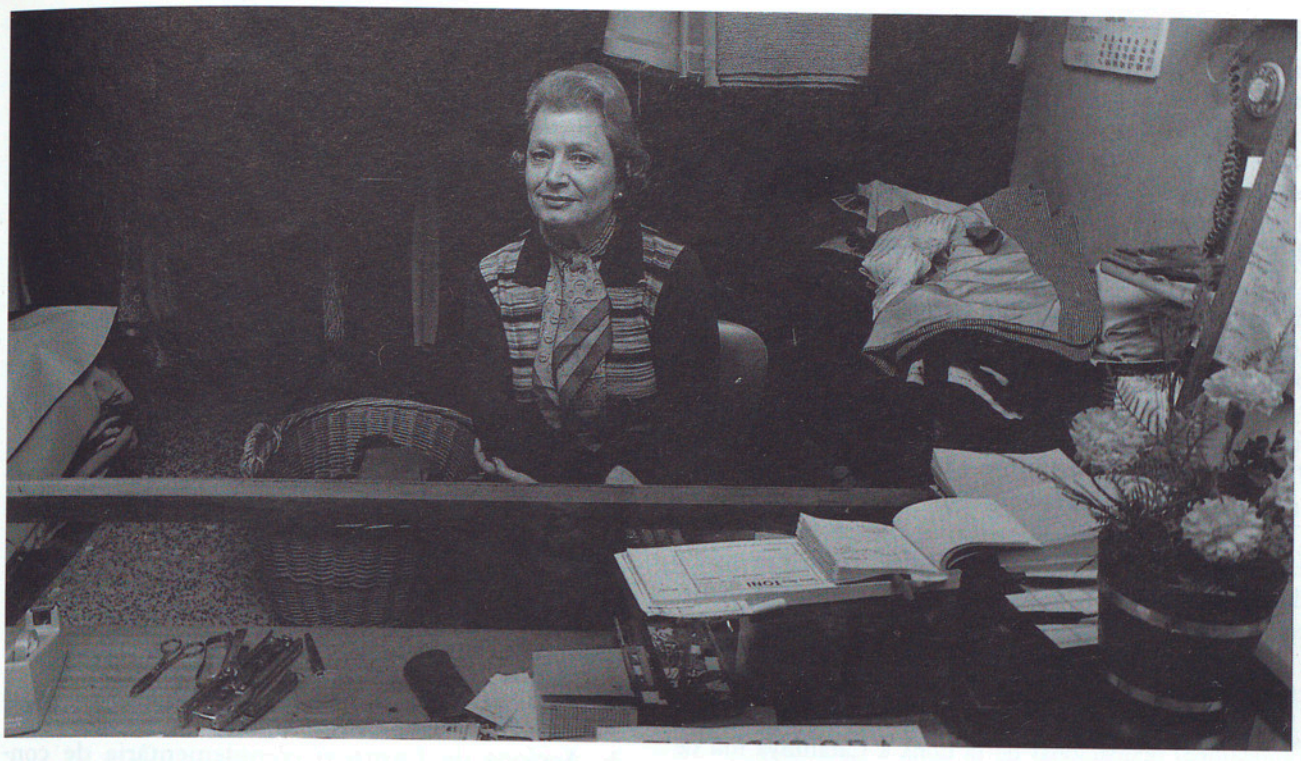
«El Departament de Treball actua, a requeriment de part o d'ofici en els casos de possibles discriminacions.»

Amb aquest objectiu, la Inspecció de Treball ha realitzat una enquesta inicial, mitjançant la tramesa de qüestionaris a comitès d'empresa, i actualment s'ha començat una fase d'ampliació de la mostra consultada.

ACTUACIÓ 16: Foment de la no dicriminació de les dones treballadores amb obligacions familiars.

Una de les causes que fan que les empreses no sempre acceptin emplear dones és que durant la baixa per maternitat, ampliada a setze setmanes després de l'aprovació de la Llei 3/1989, de 3 de març, cal seguir cotitzant a la Seguretat Social.

Per tal de solventar els problemes que comporta la legislació vigent, el Departament de Treball ja té molt avançat un estudi a fi que pròximament el Govern de la Generalitat pugui demanar al Parlament de Catalunya que trameti una Proposició de Llei a les Corts Generals,



a fi d'exonerar les empreses de la cotització a la Seguretat Social corresponent a les dones que gaudeixen de la suspensió del contracte de treball per maternitat, i que l'Estat es faci càrrec de l'esmentada cotització, a fi de mantenir íntegrament tots els drets de la interessada.

Amb tot i això, en la darrera reunió de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, celebrada el dia 5 d'abril de 1990, s'apuntà la possibilitat de presentar aquesta mesura dins del paquet d'actuacions que el Consell Executiu de la Generalitat de Catalunya trameti a les Corts Generals, en forma de memòria explicativa de la necessitat de reformar certs preceptes legals.

ACTUACIÓ 18: **Mantenir l'equiparació de les treballadores autònomes amb les incloses en el règim general, en la contingència de baixa per maternitat; i reconèixer les prestacions de protecció a la família en favor dels treballadors autònoms.**

Pel que fa al primer punt, per ara no sembla que perilli l'equiparació de les treballadores autònomes amb les incloses en el règim general en la contingència de baixa per maternitat, tot i que caldria vigilar que anessin reconeixent les successives millores que s'estableixen en el règim general.

D'altra banda, pel que fa a la iniciativa de preparar una proposició de llei, fent extensives als treballadors autònoms, les prestacions actuals de protecció a la família que tenen els afiliats al Règim General de la Seguretat Social, el Departament de Treball ha emès un informe en el qual considera que aquesta proposta no és en el moment actual adequada, ja que es troba en discussió a les Corts Generals el Projecte de Llei de Prestacions no Contributives, que comporta una modificació total de les actuals prestacions familiars per fill a càrrec, tant en el règim general com en els altres règims de la Seguretat Social, incloent-hi les dels treballadors autònoms.

Aquest projecte preveu modificacions d'accés a aquestes prestacions i estableix diferents tipus de prestacions familiars.

Per part de la Direcció General de Seguretat Social s'han efectuat esmenes al Projecte en aquest aspecte.

ACTUACIÓ 19: **Redistribució de les càrregues impositives.**

La Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, encarregà al Departament d'Economia i Finances, l'elaboració d'un informe per tal de dur a terme la proposta de proposició de llei que modifiqui la legislació vigent de l'IRPF, en el sentit d'alleugerir significativament les càrregues impositives que recauen sobre la parella amb fills.

El Departament d'Economia i Finances proposà en el seu informe, que per tal d'alleugerir les càrregues impositives sobre la parella amb fills, els mecanismes adients serien els següents:

a) Considerar com a despesa necessària per obtenir renda de les despeses derivades de guarderia o altres anàlogues en els supòsits de viduïtat, divorci o separació, sempre que treballin els dos cònjuges, quan s'atribueix a un dels pares la guarda legal.

b) Incrementar les deduccions de la quota amb funció del nombre de fills mitjançant un coeficient multiplicador.

c) Minorar les retencions.

ACTUACIÓ 31: **Millorar la situació laboral de les dones mitjançant la formació professional ocupacional.**

La Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, conjuntament amb la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball i el Fons Social Europeu,

està organitzant un seguit de cursos de formació ocupacional per a dones, amb l'objectiu d'aconseguir una major participació de la dona en el mercat de treball.

L'any 1987, a l'empara del finançament del Fons Social Europeu, i amb l'objectiu de potenciar l'ocupació, es realitzaren un conjunt d'accions específiques de formació destinades exclusivament a dones i que afectaren un total de 225 alumnes.

Aquestes accions han anat augmentant, de tal manera que l'any 1988 el nombre de dones que s'acolliren a aquests programes va ser de 674, i l'any 1989 es va arribar a 2.264.

Aquestes 2.264 dones que seguiren els programes de formació l'any 89 es distribuïen de la manera següent: 1.464 alumnes van seguir els 118 cursos que la Generalitat organitzà conjuntament amb 48 entitats públiques i privades. Un altre col·lectiu de 800 dones del Baix Llobregat que volien tornar a treballar, van seguir cursos de reciclatge de confecció industrial i secretariat de direcció, entre d'altres.

El percentatge d'inserció laboral que suposen aquests cursos per a dones és del 70 %.

L'any 1989 el pressupost que es dedicà a la formació professional ocupacional de la dona a Catalunya fou de 197.237.643.

Cara a l'any 1990, el pressupost dedicat a aquests programes ha augmentat fins a 760.550.000 com a mínim.

El contingut del programa de promoció ocupacional de la dona per a l'any 1990 comprèn 3 tipus d'accions:

a) La intervenció en el mercat de treball a través d'accions de motivació, formació, orientació i ocupació dissenyades de manera que tinguin en compte les diverses situacions dels diferents col·lectius.

b) Accions de sensibilització social, a través de promocions publicitàries i educatives a la infància, que trenquin esquemes tradicionals d'especialitat laboral de la dona.

c) Treballs d'estudi i preparació d'activitats futures.

Dins el 1r. apartat, d'accions concretes de motivació, formació, orientació i ocupació, distingim 10 accions:

1. Plans de reincorporació al sistema educatiu de dones que no hagin cobert l'ensenyament obligatori. Menors de 25 anys.

Es tractaria, en primer lloc, de realitzar una formació general amb col·laboració amb el Departament d'Ensenyament, Ajuntaments i Consells Comarcals. Aprofitant especialment el programa de transició que es porta a terme per l'esmentat Departament, posant especialment èmfasi en el col·lectiu de les dones.

L'assoliment d'aquest objectiu ens permetrà elevar el nivell cultural d'aquest col·lectiu facilitant la seva reincorporació al món laboral que requerirà, en tot cas, una formació ocupacional específica.

2. Dones aturades majors de 25 anys amb baix nivell d'estudis i de qualificació professional. Aturades de llarga durada.

Les accions hauran de seguir una línia d'actuació adreçada a la integració laboral, per això serà necessaria la realització dels següents objectius que seran previs a la posterior integració laboral.

1. Orientació professional.
2. Motivació: amb dues vessants.

2.a. Per a la incorporació a un lloc de treball. Per això serà necessària la col·laboració amb Ajuntaments a través dels Plans d'Ocupació, i amb les institucions sense finalitat de lucre.

2.b. Formació bàsica per assolir els nivells indispensables per accedir a curs d'especialitat.

3. Formació Ocupacional, que serà l'últim pas que permetrà facilitar l'accés d'aquest col·lectiu al mercat laboral.

«L'any 1989 es van dedicar 197,2 milions de pessetes a la formació professional ocupacional de les dones.»

3. Accions de formació complementària de contractes en formació.

L'objectiu serà afavorir l'aprenentatge dels joves treballadors d'edats compreses entre els 16 i els 20 anys a través dels contractes per a la formació.

Se'ls oferirà un procés d'orientació professional i la formació complementària amb la finalitat d'incrementar la seva qualificació bàsica.

4. Formació per a dones en activitats en què estiguin infrarepresentades.

D'una banda, consistirà a potenciar una formació d'alt nivell per ocupar llocs de treball en què es requereixin nivells alts de qualificació.

Per altra banda, caldrà potenciar totes aquelles altres activitats en què el col·lectiu de dones estigui molt poc o gens representades.

Aquests programes podrien complementar-se amb estades de pràctiques a l'estranger.

5. Programes de tornar a treballar.

L'objectiu d'aquest programa serà facilitar, a través de cursos de formació específics, l'accés al món laboral d'aquest col·lectiu de dones que per diverses raons van deixar el lloc de treball que ocupaven i ara volen reincorporar-se al món laboral.

6. Afavorir la realització de treballs que no requereixin la presentació al lloc de treball.

Informar i assessorar sobre les possibilitats del treball a domicili en condicions legals.

7. Reciclatge professional.

Adreçat a dones que ja estan treballant, amb la finalitat d'afavorir la seva formació professional.

8. **Incrementar la participació amb els plans d'ocupació d'ajuntaments i entitats sense finalitat de lucre.**

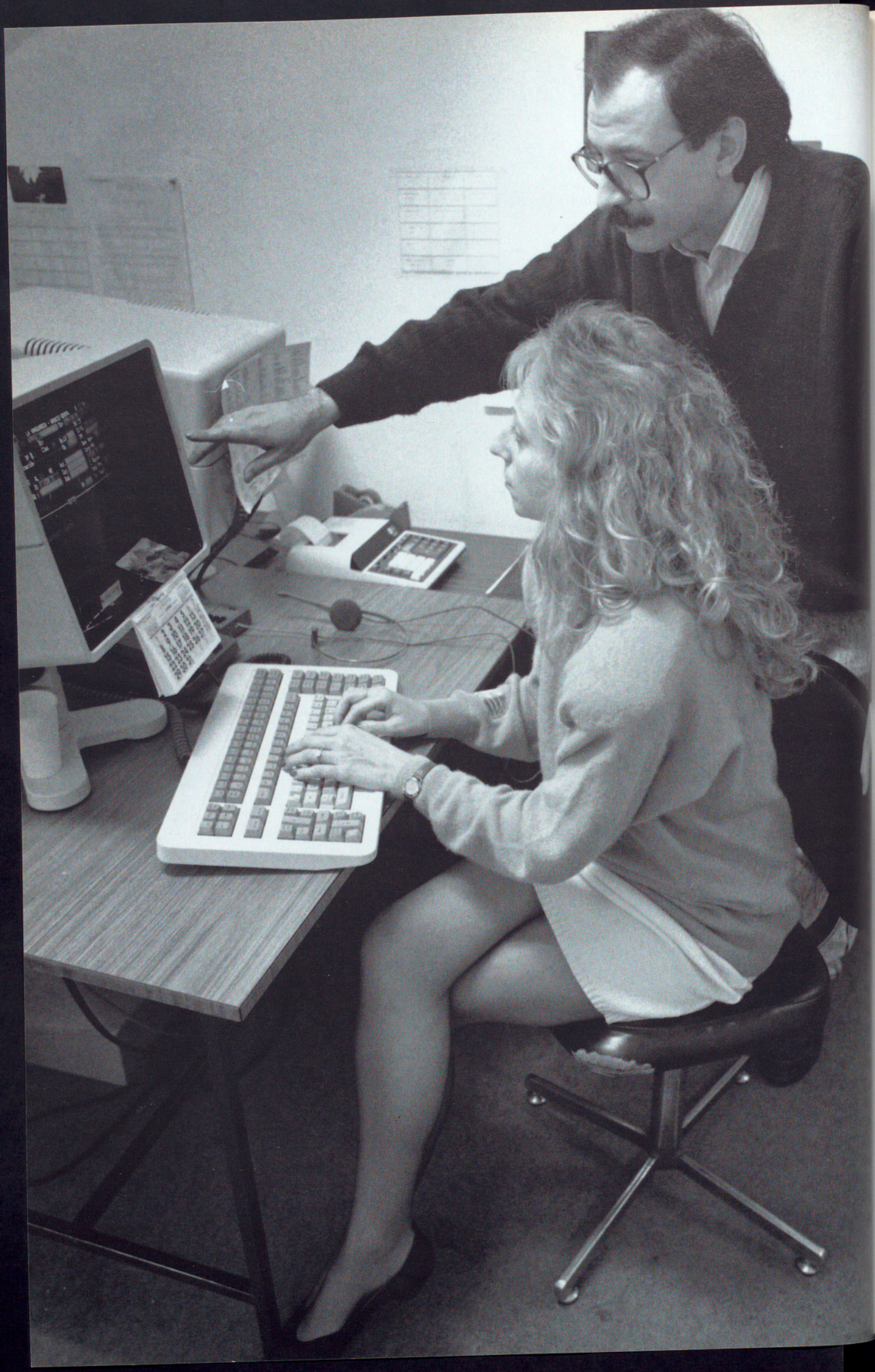
Per tal d'afavorir l'experiència de treball de les dones amb més dificultats d'inserció laboral es prioritzarà la seva contractació per part dels Ajuntaments i per les institucions sense finalitat de lucre en els programes d'ocupació respectius.

9. **Promoció d'iniciatives d'autoocupació.**

L'objectiu serà oferir l'assessorament i formació empresarial necessaris a promotors de projectes d'empreses que tinguin viabilitat.

10. **Intercanvis laborals amb l'estranger.**

Afavorir el perfeccionament professional de dones que hagin participat en programes de formació ocupacional mitjançant estades en pràctiques a altres països.



ACCIONS DEL DEPARTAMENT DE TREBALL PER A LA PROMOCIÓ LABORAL DE LA DONA

Concepció Ortí i Guàrdia
Lletrada de la Direcció General de Relacions Laborals

El Govern de la Generalitat ha elaborat un Pla d'Actuació per aconseguir la igualtat d'oportunitats, que es portarà a terme des de l'any 1989 fins al 1992. El Departament de Treball ha desplegat tot un ventall d'instruments dirigits a pal·liar els problemes immediats i a prevenir-ne de futurs.

A Catalunya, aclaparades pel bagatge cultural, les dones sovint es resignen a allò que consideren «llur destí» amb naturalitat, tot acceptant amb més o menys resignació unes situacions menys favorables per la seva condició femenina, unes càrregues més feixugues. Perquè la igualtat, que homes i dones gaudeixen davant la llei, sigui real i efectiva a la vida, cal que els poders públics estucturin els mitjans adients per afavorir el canvi de mentalitats. Amb aquest objectiu, el Govern de la Generalitat de Catalunya ha elaborat un pla d'actuació per aconseguir la igualtat d'oportunitats, que es portarà a terme des de l'any 1989 fins al 1992, i amb projecció a tots els àmbits socials. Per que fa a l'àmbit laboral, el Departament de Treball ha desplegat tot un ventall d'instruments dirigits a pal·liar els problemes immediats i a prevenir-ne de futurs, establint les condicions per a una societat més justa i igualitària.

Un dels mecanismes més importants per assolir la igualtat, radica en la capacitat d'independència econòmica que s'obté mitjançant uns ingressos propis. Les dones són el col·lectiu més nombrós dins la població desocupada —a la darreria de 1989, el 64,3 % de l'atur registrat— i especialment el grup d'edat de 25 a 54 anys és el més afectat, ja que la taxa femenina d'atur quasi triplica la masculina (18,7 % / 6,7 %). Per altra banda, també es veuen més afectades que els homes per la manca d'experiència i per un nivell d'educació inferior. Per tot això, mitjançant la Direcció General d'Ocupació, s'han efectuat una sèrie d'actuacions de foment de la promoció laboral de la dona, tant potenciant la seva assistència als cursos de caràcter mixt, com realitzant programes específics per a elles. Així, de l'any 1989, entre d'altres, podríem destacar:

— Els cursos «TORNAR A TREBALLAR», pensats per a dones en situació d'atur i que voldrien incorporar-se al món del treball després d'un llarg període d'inactivitat, generalment dedicat a atendre responsabilitats familiars (la mainada, els avis, etc.). Aquests cursos es van dirigir cap a l'àrea administrativa, efectuant un reciclatge de formació administrativa i informàtica, perquè és un dels sectors amb més demanda laboral. Davant la bona acollida i els resultats obtinguts (fins el moment un 15 % de reinsercions laborals conegudes), aquest any es faran extensius a d'altres àrees ocupacionals.

— Un altre programa, el de «DONES EMPRENEDORES», té per objectiu formar dones amb esperit emprenedor, assessorar-les dels possibles problemes que podria tenir l'empresa que pensen obrir al mercat i realitzar un seguiment individualitzat del període de muntatge i primera etapa de funcionament. Durant l'últim trimestre de 1989 es va dur a terme la difusió de l'acció i la selecció de participants i aquest any s'està realitzant el període de formació, o sigui que encara no pot avaluar-se el seu resultat.

— I per últim, potser fer esment del programa de formació ocupacional destinat a «PERSONES QUE EXERCEIXEN LA PROSTITUCIÓ» a fi que puguin disposar d'oportunitats adequades per a llur reinserció. De moment, només s'ha efectuat un curs d'auxiliar de geriatria; hi han assistit 15 dones del barri del Raval i tan sols una ha causat baixa, la resta ho han seguit amb aprofitament. Els resultats que podem avan-

çar són: 3 alumnes tenen treball fix en residències, 4 realitzen suplències i la resta estan en tràmits de trobar feina.

DISCRIMINACIONS POSITIVES

Per a l'any 1990, i amb un cost estimat de 760 milions, s'ha elaborat un programa —que ja es va fer públic als mitjans d'informació a primer de mes— el qual, a més dels cursos de formació ocupacional per als diferents col·lectius, comprèn tot un seguit d'accions de sensibilització social mitjançant promocions publicitàries que trenquin els esquemes tradicionals d'especialitat laboral de la dona, principalment en aquells treballs en què estan subrepresentades, i també destinades a promoure entre escoles i famílies la no discriminació educacional dels infants. A més comprèn uns treballs d'estudi i preparació d'accions futures.

«...es subvencionen les Guarderies Infantils Laborals, actualment en nombre de 77...»

La Direcció General de Cooperatives, dins l'àmbit de les seves competències, també exerceix la discriminació positiva, ja que d'acord amb l'article 8.5 de l'Ordre de 17 de març de 1989, utilitza com un dels criteris a tenir en compte per a la concessió o denegació de les subvencions financeres, el que la inversió comporti «la creació de llocs de treball per a dones» i d'acord amb l'article 13.2 de l'esmentada Ordre, en les subvencions per finançar les inversions en actius de determinades cooperatives de treball associat o societats anònimes laborals, també es té en compte per a la concessió dels ajuts «la incorporació de dones a l'empresa».

GUARDERIES

Una vegada la dona ja s'ha incorporat al treball, cal ajudar-la atès que, per tradició històrica, la dona no abandona la responsabilitat domèstica, i si té fills, especialment als nivells menys qualificats, el «cost-oportunitat» del treball femení pot superar les expectatives. Canalitzat per la Direcció General de Seguretat Social se subvencionen les Guarderies Infantils Laborals, actualment en nombre de 77, i tenen com a finalitat essencial «la custòdia i cura dels fills, menors de 6 anys, de la dona treballadora per compte d'altri, mentre duri la jornada laboral». També poden acollir fills de treballadors per compte d'altri que no tinguin cap persona en la seva família que els atengui». Aquest concepte, efectua una distinció per raó de sexe, i malgrat resultar fins i tot una mica paternalista, entenc que mentre aquest benefici no pugui abastar tots els treballadors, és adequat mantenir aquesta situació diferenciada ja que es parteix d'una realitat desigual.

Així ho ha admès el Tribunal Constitucional, que entre d'altres, en la seva sentència de 16 de juliol de 1987, acceptant l'existència d'una innegable i major dificultat de la dona amb fills petits respecte als homes en la mateixa situació per incorporar-se i romandre al treball, declara que mentre aquesta desigualtat perduri, no resulta discriminatòria la mesura de facilitar-los un servei de guarderies, i que està destinada a pal·liar la situació més desavantatjosa que pateix aquest col·lectiu. No es vulnera el principi d'igualtat en efectuar un tractament diferenciat a subjectes en situació social desigual.

Per altra banda, la Direcció General de Relacions Laborals, atorgant la major consideració a la maternitat, perquè entén que els fills són un bé social de cabdal importància, controla amb el màxim rigor l'acompliment de la normativa vigent en aquesta matèria, tant pel que fa a la seguretat i higiene de la dona embarassada o en període de lactància, la correcta concessió dels preceptius períodes de descans per maternitat, l'excedència per la cura del fill i l'efectiva reincorporació una vegada finalitzada aquesta, com pel que fa a les reduccions de jornada per lactància i atenció de l'infant. En aquest últim aspecte, he copsat amb goig el fet que va tenir ressò a la premsa fa un parell de mesos: el cas és que a Lleida, un home, en exercici del seu dret, va sol·licitar el permís per lactància, atès que les circumstàncies laborals de la mare oferien majors dificultats.

SANCIONS

Pel que fa a les condicions de treball, el control abasta la possible discriminació de la dona en matèria de retribucions, jornada, formació i promoció professional, trasllats, etc. S'han imposat a diferents empreses sancions per aquest tema, específicament de matèria salarial. La multa més elevada ha estat 1.500.000 ptes., però d'acord amb la nova Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions en l'ordre social, que al seu article 8.12 qualifica com a molt greus aquest tipus d'infraccions, les futures sancions tindran un import que oscillarà entre 500.001 i 15 milions de pessetes, la qual cosa fa preveure unes multes de quantia més elevada. Cal remarcar, una vegada més, que la principal dificultat que trobem radica en la conducta de les pròpies treballadores, donat que, a més, són escasses les denúncies per aquest concepte. Últimament he viscut un cas que m'ha afectat especialment i que seguidament descric: es presentà una denúncia per discriminació salarial davant l'Autoritat Laboral, signada per 34 treballadores. La Inspecció de Treball realitzà una acurada visita i aixecà una extensa acta (13 fulls) efectuant un estudi exhaustiu de la situació. Anteriorment les mateixes persones havien efectuat reclamació de dret i quantitats davant la jurisdicció social i en sentència es va estimar la demanda, contra la qual l'empresa interposà recurs de suplicació. El Conseller de Treball imposà la sanció corresponent (1.500.000 ptes.). També es convocà una vaga per idèntic motiu, i actualment, en tràmit de recurs de reposició, se'ns presenta un document subscrit per les mateixes treballadores i per dos assessors sindicals on, —en una clara actuació contra els seus propis actes—, ens diuen

que han arribat a un acord i que tot va ser un malentès, no va haver-hi discriminació.

Una major dificultat es troba en les discriminacions en matèria de promoció professional, ja que difícilment aquests supòsits són evidents, sinó que conformen unes discriminacions més o menys amagades, en les quals resulta quasi impossible obtenir dades objectives per sustentar la prova.

PERSECUCIONS SEXUALS

Pel que fa al tractament jurídic de les persecucions sexuals a les dones en el lloc de treball, s'ha d'assenyalar que la recent Llei 3/1989, de 3 de març, per la qual s'estableixen mesures per afavorir la igualtat de tractament de la dona en el treball, ha modificat l'article 4.2.e) de l'Estatut dels Treballadors en incloure el dret a la protecció davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual dins del concepte d'un dels drets bàsics dels treballadors com és el del respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat. Quan aquests fets de persecució sexual siguin portats a terme per aquells que ocupin un lloc de superior jerarquia laboral, sens perjudici de les responsabilitats penals a què puguin donar lloc, en l'actualitat poden ser sancionats per l'Autoritat Laboral, en ser inclosos dins el supòsit de l'article 8.11 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions de l'ordre social, la qual els qualifica com a falta molt greu. Fins al moment no s'ha efectuat cap denúncia per aquest concepte, ja que generalment s'exerceixen tan sols en la via de la jurisdicció penal.

«La Llei 3/1989 ha inclòs el dret de la protecció davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual com un dels drets bàsics dels treballadors...»

En la lluita per eliminar els continguts sexistes a les relacions laborals, també s'efectua en la revisió dels convenis col·lectius enregistrats a Catalunya (qualsevol que sigui el seu àmbit d'aplicació) una acurada tasca de recerca d'aquells punts que poguessin, directa o indirectament, vulnerar el dret a la igualtat dels treballadors. Quan s'observa alguna clàusula de contingut discriminatori, es comunica a les parts signants a fi que facin les esmenes adients. Fins al moment han estat 7 les notificacions a les Comissions Negociadores per aquesta raó, generalment han tingut una bona acollida i, cas contrari, es remet d'ofici a la jurisdicció de l'ordre social amb l'objecte que siguin declarades il·legals les clàusules en qüestió.

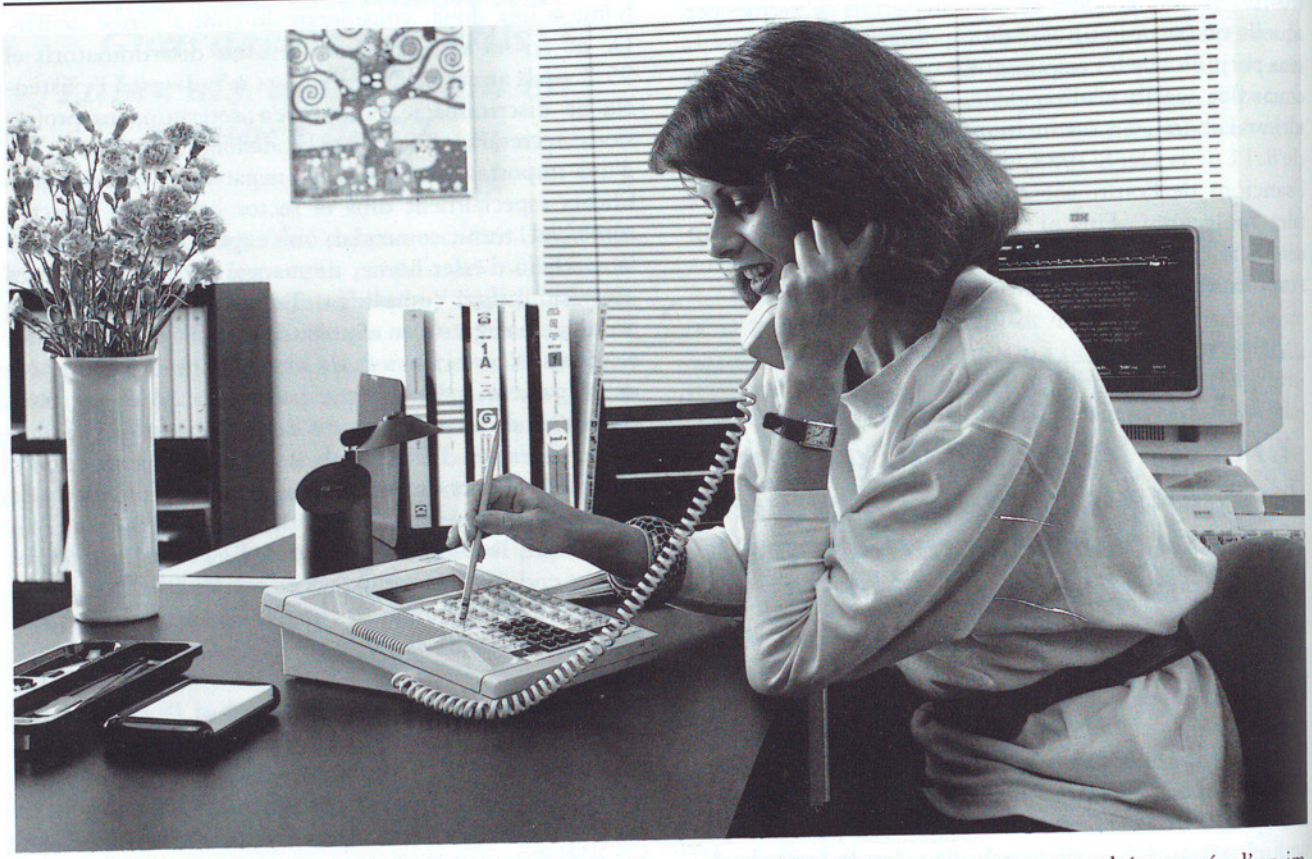
El principi de no discriminació per raó de sexe en l'accés a l'ocupació està recollit dins l'Estatut dels Treballadors i a la Llei Bàsica d'Ocupació. Malgrat tot, és una pràctica habitual, en els anuncis de premsa l'assignació d'oficis tradicionalment masculins o femenins, i fins i tot els que especifiquen el sexe del candidat. A l'objecte, s'ha realitzat un estudi de les ofertes d'ocupació inserides als diaris La Vanguardia, El Periódico i El País, durant quatre setmanes. Com a criteri de selecció no s'han comptabilitzat aquelles ofertes que, tot i utilitzant el terme masculí, per exemple «Cap de Producció» de la resta de l'anunci no es desprenia cap element que pogués fer pensar que s'estava referint en concret a un home o una dona, considerant-lo com a terme neutre. De no fer-ho així haguessin resultat discriminatoris el 95 % dels anuncis. Dels resultats se'n desprèn l'existència de discriminació positiva en determinades professions: secretària, infermera, brodadora, hostessa, etc., i d'una important discriminació negativa en treballs qualificats especialment dins el sector comercial: director comercial, tècnic comercial, on s'explicita com a requisit la condició d'ésser home, de manera directa o indirecta «servicio militar cumplido». També es detecta una discriminació negativa en alguns treballs poc qualificats, en els quals la força física és un element important: mosso de magatzem, portalliteres, paleta, etc. Malgrat ésser conscients de no poder incidir directament en la contractació —perquè d'acord amb la legalitat vigent resulta innegable el dret de l'empresari a escollir lliurement els seus treballadors— amb la col·laboració de la Inspecció de Treball, la Direcció General de Relacions Laborals té previst endegar una campanya en aquest sentit, a fi que, almenys a nivell formal, les ofertes d'ocupació no siguin discriminatòries, i es vagin desdibuixant els estereotips socials.

Per acabar, dir que la igualtat dins l'àmbit laboral no és quelcom que pertoca únicament a tal departament u organisme públic, autonòmic, nacional o comunitari. En la consecució d'aquest objectiu s'hi troba implicada tota la societat, els interlocutors socials hi juguen un paper fonamental i en conseqüència, és necessària l'acció conjunta de tots, fruit d'una sensibilització progressiva en aquesta matèria.

PERSPECTIVES DE FUTUR

Joaquim Ferrer i Mallol
Assessor del conseller de Treball

La major presència de la dona al mercat de treball, com a acció igualitzadora que vol rectificar un context discriminatori, està en un moment de fort impuls i crec que veurem com les barreres o discriminacions en sentit estricte poden desaparèixer del tot en un futur proper.



Però això no vol dir que amb això ja estiguin resolts tots els problemes de la dona en relació amb el món del treball.

A Catalunya des de fa més de 150 anys, hi ha hagut una entrada de la dona en el món del treball assalariat, començant pel tèxtil. Després s'ha anat ampliant progressivament, i en aquests moments ja veiem com encara que sigui de forma pionera o experimental està entrant en sectors que semblaven absolutament hermètics per a la dona; com el de la construcció, però no a oficines, sinó als llocs de treball d'obra. També s'està incrementant molt la presència de les dones en els llocs de treball d'alta qualificació; bé espontàniament o bé a través d'un impuls d'accions des de l'administració i evidentment tot això pot anar creixent si per exemple s'implantessin mesures com que l'Estat es fes càrrec de les cotitzacions corresponents a les dones que estan en situació de baixa per maternitat.

També creixeria la presència de la dona si des del camp de l'ensenyament s'impulsés l'entrada de les noies en formacions tècniques. Per exemple, en la formació professional, hi ha moltes noies en la part administrativa i en canvi poques en l'especialitat d'informàtica, i majoritàriament són nois els que després a l'empresa ocuparan

els llocs de categoria superior als d'auxiliars o oficials administratius que sabran fer un cert ús de la informàtica, però no tindran capacitat per intervenir en petites accions de programació, etc...

Tot això són elements que per l'evolució natural de la societat, per l'impuls de l'administració o per la conjuntura econòmica segurament seguiran impulsant aquesta major presència de la dona en el món laboral amb caràcter general i irreversible.

Parlant de la conjuntura econòmica, en aquests moments ja estem pràcticament en una situació de plena ocupació per part de la població masculina. L'atur ara prové de la part femenina de la població, no perquè hagués perdut un lloc de treball anterior, sinó perquè s'està produint aquesta entrada important de les dones en el món del treball assalariat. Per tant, en els anys que vénen l'increment net de llocs de treball s'ha de nodrir de dones que van incorporant-se al mercat de treball. Aquest és un altre factor que contribuirà a la profunda transformació social que és l'entrada massiva de la dona en el mercat del treball.

Això porta un inconvenient: en una possible situació de recessió econòmica futura, també seria possiblement el de les dones el sector que rebria les primeres conseqüències negatives i que perdria llocs de treball, però de tota manera sabem que a l'economia hi ha uns cicles i que al llarg de la història, almenys de l'Europa occidental, hi ha avenços i retrocessos però el saldo que va quedant és d'un avenç quant al progrés i quant al desenvolupament i per tant també en aquest aspecte de la incorporació al mercat de treball hi pot haver algun retrocés conjuntural però crec que el que observem és que es va consolidant aquesta evolució favorable en el sentit d'anar eliminant aquesta discriminació de l'absència de la dona en el mercat de treball.

Ara bé, em sembla que hi ha un problema que, malgrat els progressos constatats continua sense perspectives clares que se solucioni d'una manera completament satisfactòria. Es tracta de la compatibilització del treball i la maternitat. Aquí hi ha dos interessos confluents per part de les dones, (deixant de banda l'interès general de la substitució generacional).

Les dones que estan en edat de treballar i en edat de maternitat per una banda volen conservar el treball i les expectatives de progrés i de millora i d'ascens en el seu àmbit laboral, i per l'altra banda volen conduir la maternitat d'una manera equilibrada i gratificant.

Si mirem què havia passat en els ambients treballadors assalariats en l'època d'inici de la industrialització, veiem que les dones assalariades s'havien d'espavilar com podien: les criatures quedaven a càrrec de la mare, de la sogra, una veïna, de la filla més gran, etc... Actualment la situació ha millorat, hi ha una contribució familiar, però no hi ha la injustícia de deixar a casa i sense escolaritzar la filla més gran que s'ocupava dels menuts... Hi ha les guarderies, però sabem que això és una solució que és molt cara, tant si és una guarderia que la paga la dona com si se n'han de fer càrrec els poders públics.

Jo diria que el problema és més greu com més alta és la qualificació del lloc de treball que ocupa una dona. Actualment es lluita perquè en els llocs de treball normalment de més qualificació en els quals la dona està subrepresentada, s'hi vagin incorporant cada vegada més dones. Però també hem de tenir present que és precisament en aquests treballs on és més difícil la compatibilització de treball i de maternitat, perquè les solucions de reducció de jornada laboral o d'excedència perjudiquen les carreres. A l'administració de justícia, per exemple, això és evident, i també en el cas de l'empresa privada o de treballs, més o menys autònoms, si s'agafa una excedència, després la reincorporació a l'antic lloc de treball o despatx professional és una cosa que es fa difícil i molt problemàtica.

Podríem dir que per certes categories de treballadores manuals o administratives potser l'excedència, o deixar temporalment el món del treball, en el futur pot ser una ocasió per reincorporar's-hi en millors condicions després d'un programa intens i ben dissenyat del tipus de «tornar a treballar». Si s'ha adquirit una formació superior es pot accedir a un treball de superior qualificació. De tota manera en la majoria de casos el que veiem és una dificultat molt important de compatibilitzar aquestes dues aspiracions de les dones joves que es troben en aquesta situació laboral i familiar. Em sembla que en el futur són molt importants aquestes accions dels programes del tipus de «tornar a treballar». Fora d'aquí se n'estan fent. El Departament de Treball aquest any ja n'ha preparat alguns i això és el que s'hauria d'intensificar perquè hi haurà molts casos en què la dona es trobarà amb què els coneixements tècnics que tenia quan estava treballant, quan es reincorpora han canviat molt, s'han complicat i necessita llavors un esforç de tornar-se a introduir en el món de l'estudi i de la preparació.

Però cal insistir en el problema que s'ha apuntat abans: Com es pot compatibilitzar d'una manera satisfactòria la carrera professional amb la maternitat?

Aquesta és una qüestió cabdal que interessa no solament a les dones, sinó a tota la societat. La contínua baixa dels índexs de natalitat i l'envelliment progressiu de la població del món occidental és motiu de preocupació per tots els governs i per la societat en general.

Cal el debat, cal fer esforços d'imaginació, cal anar implantant millores, encara que siguin parcials, perquè de la solució d'aquest problema en depèn en bona part el futur de la nostra societat.



EL TREBALL DE LA DONA, AL LLARG DEL TEMPS I DELS LLIBRES

Rosa Berlanga
Gabinet d'Estudis Socials

El punt dos d'aquest article pretén, de forma sintètica i malgrat el risc de simplificació que això comporta, aclarir alguns dels conceptes introduïts en el pròleg i que es consideren d'interès per entendre tant el contingut de l'article com la situació laboral de la dona. En el punt tres, en treure el cap per la finestra de la Història, per mirar el fet laboral de la dona al llarg del temps, i això des de la convicció de què no es pot ometre el passat, ja que la Història té una continuïtat en la qual ens trobem implicats totes i tots, i que inexorablement marca fins i tot les actituds més aparentment modernes o deslligades de vells estereotips. En el punt quatre, es parla de la situació laboral de la dona, avui i al conjunt de l'Estat espanyol; també de la seva situació dins el context internacional. El punt cinc recull una introducció i la bibliografia treballada en el balanç bibliogràfic que el Gabinet d'Estudis Socials va fer per a la Comissió Interdepartamental de la Dona, per encàrrec del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, el mes de juny de 1989. Per a la realització dels punts dos i tres, s'ha utilitzat la bibliografia que es detalla a l'annex I. Per a la realització dels punts 4 i 5, les obres de més recent publicació citades al balanç bibliogràfic.

«Les dones han treballat constantment,
continuen sempre i a tot arreu,
a totes les societats de tots els
llocs del món, des de l'inici de
la Història de la raça humana.»

HEATHER GORDON C.

1. INTRODUCCIÓ

Aquest article, per què?...

Dues raons fonamentals; per la necessitat de continuar parlant dels temes encara no resolts, més enllà de corrents i modes. Per l'interès que tota constatació de fets passats i presents té dins el context de la investigació sociològica.

De què parlarem?...

De la situació passada i actual de la dona en el món laboral. De la seva absència o presència com a subjecte d'estudi dins el món de la investigació sociològica.

Des de quina perspectiva?...

Doncs, des d'una perspectiva multidisciplinària no respectuosa amb els judicis morals que encara impregnen els discursos de moltes persones que situen l'anàlisi o discussió en termes de bons i de dolents. No es tracta d'analitzar la situació de la dona en termes de victimisme o de quins d'ells són, una vegada situats al poder, més ètics, els homes o les dones. Es tracta d'intentar dibuixar els perfils de la situació actual de la dona al món sòcio-laboral. Recordem que no obtindrem una resposta del tot satisfactòria sense valorar la significació que sobre qualsevol comportament i resposta humana té el

pes de la Història, el factor psicològic, la repercussió sobre l'inconscient dels gèneres arquetípics i de les formes més habituals de comunicació entre els gèneres sexuals.

2. ACOTACIONS SOBRE ELS CONCEPTES DE PATRIARCAT, MATRIARCAT I TREBALL

No es pretén, en aquest punt, aprofundir ni establir axiomes sobre aquests conceptes; es tracta senzillament de contextualitzar-los en relació a una de les intencions de l'article, que no és més que la d'animar les diferents persones erudites o interessades en la investigació sobre temes relacionats amb la dona, i poder aprofundir sobre les causes de la seva discriminació, des d'una perspectiva àmplia, interdisciplinària.

Crec interessant reprendre el significat d'ambdós conceptes, per tractar-se en primer lloc de termes d'àmplia difusió i estudi dins de la literatura feminista. Perquè, i al marge de la polèmica existent, al voltant de l'existència o no del matriarcat, sembla innegable per a moltes de les persones expertes en el tema i de determinats corrents psicològics, la influència que en l'inconscient col·lectiu i en moltes manifestacions culturals té el mite, l'existència dels arquetipus, en aquest cas femení i masculí.

Autors com C. Whitson, A. Ortiz, entre d'altres, connoten la necessitat de cercar les claus de la nostra cultura, les causes de la desigualtat entre els sexes, l'agressivitat, no tant sols en l'experiència, en les interpretacions pròpies de la psicologia positivista i la sociologia, sinó també en la influència que en el comportament individual i col·lectiu tenen les formes arquetípiques del que és femení i del que és masculí, subjacents en ambdós sexes.

En opinió de J. J. Bechofen, l'origen de la nostra cultura procedeix del relliscament d'un substrat o fons matriarcal autòcton (mediterrani o pre-indoeuropeu) a un posterior estrat patriarcal.

E. Fromn, entén les nocions de matriarcalisme i patriarcalisme com a tipus fonamentals de caràcter psicosocial.

Al respecte, Whitmont assenyala: «per intentar ignorar el factor del psicològic en favor del sociològic, és interessant distingir entre gènere sexual i gènere arquetípic. Així, podrem vislumbrar, no solament el fet cert de la discriminació contra les dones, sinó valorar l'existència de la repressió del que és femení en homes i dones»; «En la cultura patriarcal, al contrari que en la ginolàtrica, homes i dones ignoraven un valor inferior al femení. El predomini d'un o d'altre (dels gèneres), queda enregistrat en la consciència, dins l'estructura psicològica bàsica i les característiques sexuals de l'organisme. Els trets inconscients operen inconscientment com a capacitats i potències, més que com a actes. La diferenciació "mascle-femella" és una percepció típicament predeterminada, pautada en la psique inconscient».

QUALITATS DE L'ARQUETIPUS FEMENÍ

L'arquetipus assenyala l'impuls de l'esperit cap a la terra, la introspecció i l'encarnació, i l'experiència orgànica enfront l'experiència racional. El que és femení té poc interès per aconseguir o crear. No és heroic ni obstinat, no persegueix combatre si troba oposició, existeix l'«aquí i ara». Valora la dimensió vegetal de creixe-



ment-decadència, la conservació de la continuïtat dels ordres naturals. La forma de consciència femenina és global, s'orienta al camp del concret i al procés de canvi. És funcional més que abstracte. Es troba al marge de la dicotomia «exterior-interior», «ment-cor».

QUALITATS DE L'ARQUETIPUS MASCULÍ

S'orienta cap a l'ideal heroic: impulsos orientats cap a la voluntat, la raó, l'horror, la responsabilitat, l'expansió, l'abstracció i la conquesta.

Així, la cultura patriarcal tendeix a la conquesta i a l'expansió territorial. Regula els aspectes externs de la conducta, menysprea els instints individualitzats, el sentiment, la intuïció, l'emoció, la profunditat del femení, excepte quan apareix al servei del que és col·lectiu.

El desenvolupament de la cultura patriarcal desvirtua i minusvalora el que és femení; conseqüentment imposa els seus valors com a model únic i ideal, infravalora la dona i reprimeix el que és femení en l'home. Dificulta l'equilibri en impossibilitar a cadascun dels sexes la integració dels aspectes masculins i femenins.

SOBRE EL CONCEPTE DE TREBALL

Existeixen diferents definicions de TREBALL. Des de les que identifiquen el treball amb una feina remunerada i destinada a produir riquesa, fins a les que relacionen el treball amb l'esforç, amb la tasca dirigida a produir coses, a transformar la Natura, a generar les transformacions necessàries per a la satisfacció de les pròpies necessitats.

Un altre aspecte d'importància per la seva repercussió sobre les actituds laborals, és el pes que els valors i l'estatus sòcio-econòmic tenen sobre la valoració de la feina, és a dir, és evident que en moltes feines o treballs, més que la utilitat intrínseca de la feina, o la seva utilitat social, allò que li dóna significació no és altra cosa que l'estatus del qui la desenvolupa, el sexe i els valors dominants en aquest moment històric. Per exemple, no té la mateixa consideració social, ni tampoc salarial, un cuiner que una cuinera, un perruquer que una perruquera, el cambrer vell d'un bar de ciutat que el majordom d'una família aristocràtica, i el gerent d'una multinacional, que el gerent d'una cooperativa...

En qualsevol cas, en aquest article conceptualitzarem el treball com l'activitat realitzada per persones amb l'objectiu de satisfer diferents tipus de necessitats.

3. PASSEIG A TRAVÉS DE LA HISTÒRIA

Ens referim aquí, bàsicament, a les dones de l'àrea occidental i al període que va des de la Grècia arcaica fins al segle XX.

ELS TEMPS ANTERIORS AL CRISTIANISME

Amb la desaparició del període matriarcal, situat per alguns autors (3) en el temps que va des de l'Edat de Pedra fins al principi dels temps de l'Edat del Bronze, la situació de la dona, amb variacions espacials i temporals, es tornarà cada vegada més subordinada o depenent dels valors patriarcals.

EDAT ARCAICA

En aquesta època predominen les societats rurals i guerreres regides per tirans i dominades per la necessitat d'assegurar un continu proveïment de guerrers. En aquest context, l'Estat atorga un valor preeminent al fet de procrear. Sí que preocupa l'adulteri de les dones si aquest es produeix durant l'absència de l'espòs i originava el naixement d'un nou ciutadà.

Ha estat força freqüent que els cònjuges visquessin separats durant els 8-10 anys primers de matrimoni, doncs l'home cohabitava entre soldats i les dones en el món essencialment femení.

Es tractava d'una estructura social comunitària, on interessos de la comunitat predominaven sobre els individuals.

Un exemple d'aquest tipus de societat, on van sobresortir les ciutats-estat són Esparta, Gortia, Lesbos, Delcios... En aquest context l'absència d'homes va afavorir en molts casos la llibertat social econòmica de la dona, especialment la de les pertanyents als estatus alts. Aquestes poden controlar, gestionar i heretar propietats, hisenda... Tenen també cura de les seves llars. Entre les dones de més cultura trobem oradores, poetesses. Les dones pobres i les esclaves adoleixen d'inferiors privilegis i s'ocupen de tasques domèstiques, també es dedicaven a teixir, a moldre el gra, a exercir la prostitució...

EDAT CLÀSSICA

Dirigint la mirada cap a Atenes, ens trobem amb una societat democràtica i estamental. En el sistema institucional de l'Estat s'hi trobarà integrada una minoria de gent enfront una massa abocada a l'auto-explotació o a l'explotació, a viure de la picaresca o bé de la caritat.

Una de les bases del sistema era el matrimoni, que tenia com a finalitat la procreació. En aquest context, la dona continuava tenint com a funció bàsica, la reproducció biològica. A grans trets apareixen classificades en tres categories:

— Les esposes, que tenien com a funció assegurar la descendència legítima dels ciutadans.

— Les concubines, ocupades fonamentalment en la cura de l'amo i de la llar; i les prostitutes per donar plaer. Dins d'aquestes últimes, les millor dotades des del punt de vista físic i cultural (artistes, músiques, ballarines...) eren les denominades «etairas» (companyes), s'acostumaven a llogar pels homes dels alts estaments o pels rics, participaven en els seus banquets i festes transformades en orgies. En molts casos podien acumular riquesa i fama; en situacions excepcionals, obtenir la llibertat.

— Les dones dels baixos fons formaven part de la gran massa de pobres que s'amuntegaven en els barris d'una Grècia popular, urbanísticament desastrosa, condemnades per tant, a la seva supervivència. La prostitució és una de les escasses vies de supervivència per aques-

tes dones, per un nombre significatiu d'esclaves, per a les vídues sense família, per a les repudiades pel marit... Altres formes de supervivència eren: venda ambulant, l'almoina, etc.

Malgrat que les funcions i el rol de les dones variava segons l'estament social al qual pertanyien, tenien en comú la dependència del marit. No disposaven de la seva fortuna ni tampoc podien heretar en cas de viduïtat. A canvi, havien de ser protegides socialment i econòmicament pel marit i en absència o mort d'aquest, pels fills o altres membres per consanguinitat de la família.

Els hi estava prohibit comprar i vendre propietats. Excepte les prostitutes acabalades, la resta no tenia control real sobre les propietats.

L'extensió de l'urbanisme grec va condicionar el treball de la dona dels nuclis urbans i la seva reclusió en el «gineceo», va accentuar la separació entre homes i dones, entre rics i pobres.

Les esposes d'homes rics organitzaven i dirigien la llar, compartien diversos treballs productius amb les esclaves, confeccionaven roba, tenien cura de les esclaves malaltes, preparaven aliments. La gestió política i administrativa, oficines públiques i serveis militars eren temes exclusius dels homes.

PERÍODE HEL·LENÍSTIC

És aquest un període de canvis, caracteritzat per la pèrdua d'autonomia de les ciutats-estat. Els ideals de la comunitat van ser progressivament substituïts per objectius dirigits cap a la satisfacció individual. Es van produir davallades en els índexs demogràfics. Grans moviments migratoris, mobilitat d'homes (pels quals, en molts casos, la família suposava una càrrega) cap a guerres i colònies. En l'aspecte intel·lectual es va mantenir i dilatar la misogínia de la majoria d'erudits de l'època. Aristòtil ja desaconsellava l'educació per la dona. La doctrina majoritària, l'estoïcisme, reforçava els rols masculins tradicionals. Solament dues escoles varen propugnar i defensar l'emancipació de la dona: els cínics i els epicurs; ambdues, minoritàries i qualificades d'excèntriques i utòpiques. Els valors ideals als quals havia d'aspirar tota dona, van ésser: la submissió, el silenci, l'absència sexual.



Així, la major part de dones van continuar dedicades a les ocupacions assenyalades en els períodes anteriors.

Malgrat tot això, es va produir una lleugera millora en les competències legals i econòmiques de les dones. Sense arribar a assolir llocs significatius en les esferes de poder, varen existir dones pertanyents a les classes altes i que van aconseguir drets polítics i/o exercir activitats públiques (Fila de Priene apareix com a magistrada i va construir una presa de contenció, un aqüeducte amb l'aportació de la seva fortuna privada). Altres varen exercir activitats financeres sota el control del seus tutors, van sortir del «gineceo» i van crear escoles per a dones, es van dedicar a la medicina, a la filosofia... Van difondre un ideal de dona contrari a l'oficial: deien de la dona ideal que havia de ser sàvia, prudent, culta i autosuficient...

ROMA REPUBLICANA

És un període de grans canvis socials en els que la influència de la cultura grega es va fer patent. La legislació romana considerava la dona una eterna menor d'edat. La filosofia amb més força seguia sent l'estoïcisme. En relació amb la cultura grega, és magnífic el poder del «pater families». Les dones estaven sota la tutela dels varons. Això no va ser obstacle perquè algunes dones de l'aristocràcia exercissin determinat lideratge en absència dels marits. Es tractava de dones cultes amb certa influència política (les sabines...).

Al final de la república, la tutela de les dones va suposar, en molts casos, una càrrega pels homes. La legislació d'August va afavorir la dona (una dona lliure, que havia de complir amb la seva funció reproductora donant a l'Estat tres fills, o bé una dona «liberta», que havia de portar al món quatre fills), podia lliurar-se de la tutela dels seus varons. En aquest context, mentre que l'esclau, ja sigui d'un o altre sexe, i la massa de pobres, subministraven mà d'obra barata o gratuïta i es dedicaven a sobreviure de l'almoina, el pillatge o la prostitució, les dones dels rics van adquirir capacitat jurídica. Eren oradores, s'organitzaven en grups de matrones i altres, i es van involucrar en activitats polítiques i religioses. Moltes van sortir del «gineceo» i van acompanyar els homes en els actes públics i socials, es van manifestar contra la llei «oppia» i les declaracions de Caton que insistia en la conveniència de mantenir la desigualtat en-

tre els sexes. Considerava que una vegada les dones obtinguessin el poder, s'apoderarien dels homes.

Van ésser metgesses, en altres casos patrones de gremis, prestamistes, empresàries, comerciantes; en els estaments inferiors hi havia filadores, botigueres, paletes, criades, massatgistes...

EDAT MITJANA

En les societats pre-capitalistes, el sistema de producció es basava en la unitat de treball familiar. Nens, joves, vells, homes i dones treballaven junts en un espai comú. Ocupació i el que avui entenem per treball domèstic apareixen junts. Malgrat això, existeixen tasques concretes d'un o altre sexe.

Encara no existeixen diferències entre producció i consum.

Durant els segles IV i V, el Cristianisme primitiu va agafant força. Entre els segles V i IX, els petits propietaris es van sotmetre al senyor a la recerca de protecció, malgrat que els vassalls no varen perdre la seva condició d'homes lliures. És a partir del segle IX, quan canvis de diferent ordre (jurídics, polítics, etc.) van intensificar la servitud dels vassalls. Durant aquests primers segles, en un marc en el qual el pronunciament lliure del vot de castedat significava l'obtenció d'una relativa autonomia respecte del món masculí, s'ofereix a les vídues i joves donzelles la possibilitat de servir en un convent. A partir del segle IV varen proliferar els monestirs de tipus mixt i els de dones. Aquests últims varen ser veritables centres d'estudi on es refugiaven i d'on van sorgir gran nombre d'erudites i sàvies ocupades en treballs intel·lectuals, dedicant-se a copiar manuscrits, a fer de mestres dels nens i nenes que anaven a les escoles ubicades en nombrosos monestirs.

La influència de la cultura cortès, durant els primers segles de l'etapa medieval, va provocar en la imaginació masculina la projecció de la dona amb origen i causa del bé.

Les dones havien de mostrar-se virtuoses, havien d'exigir a l'home generositat moral i material. En molta producció de novel·les de cavalleries, és la dona, com a element actiu i influent, qui indueix l'heroi a una superació d'ell mateix, que el llença a la victòria, essent el seu punt de partida l'amor i la seva finalitat la defensa del més dèbil.

La dona, en aquests temps, tenia protegits els seus béns pecuniaris. La dona casada podia ser propietària dels seus béns. Va poder gaudir fins al segle IX i X de capacitat jurídica.

En cas de separació li corresponia la hisenda.

Van desenvolupar tasques d'abadessa, d'escriptora, de venedora, de negociant. Algunes van ésser propietàries de diversos feus (dominis nobles), o bé els administraven en absència dels seus marits.

Les dels estaments inferiors treballaven com a pastisseres, metgesses, hostaleres. Desenvoluparen també oficis considerats especialment femenins (filadores de seda, teixidores de barrets, de còfies). Van ser presents en determinats gremis i per l'ajut als confrares. Van estar sotmeses a feines similars a les dels homes, però, ja que no podien exercir com a mestres d'oficis, amb diferents drets que els barons.

Segons la historiadora a París, en documents del segle XII, apareixen 22 mestres d'escoles laiques. Tota una relació d'altres dones que van crear fundacions destinades a difondre el saber que elles ja posseïen (Heloisa de Dampiere, Jeane de Chatel, Flan Drieve, La Travie...).

En qualsevol cas, les dones van continuar compaginant aquestes o altres tasques amb les considerades pròpies del seu sexe (cura de malalts, també cura d'altres membres depenents de la llar...). Les més pobres, les vídues, les solteres que no disposaven de mitjans per aconseguir ingressar en un convent, es van veure abocades a dedicar-se a la prostitució, van treballar de còmiques, saltimbanquis, o de neteja i recollida de llenya, serveis sexuals als soldats, col·locació de morters; la desaparició de la cultura cortès, el retorn a l'aristotelisme, a la legislació, etc., van influir de forma negativa sobre la condició de la dona.

Segons algunes autores, amb l'exaltació de l'actitud didàctica, cientifista, misògina de la major part de pensadors durant l'Edat Mitjana i més concretament a partir dels segles XIV i XV, un corrent anti-feminista va influenciar en els costums, la religió i la cultura, provocant retrocessos en la situació sòcio-econòmica de moltes dones. L'espòs va tenir, de nou, tot el poder sobre la seva muller. Els homes van acabar amb els drets pecuniaris i la capacitat jurídica de la dona, que una vegada més no podia actuar sense el consentiment del seu espòs.

Les escoles a les quals, durant els segles anteriors, assistien les nenes van anar desapareixent. Al mateix temps es va accentuar la desigualtat existent entre camperols i ciutadans. Els tipus de treballs no van variar substancialment en relació als períodes vistos amb anterioritat. Hi ha, malgrat això, un fet relativament nou: la restricció de dones en oficis en els quals, fins aquell moment, les mullers havien estat poc representades (orfebres, talladores d'or, etc.).

Durant el Renaixement, la situació de la dona va variar poc. Van continuar participant de manera més o menys marginal en determinats gremis. A Barcelona, l'any 1582, es van manifestar amplis grups de dones per reivindicar l'accés al mercat de treball i la venda posterior del producte. Els gemis van intervenir controlant la producció i la seva distribució. Aquest conflicte no es va resoldre fins l'any 1784. Paral·lelament, en diversos països, la societat masculina es va plantejar apartar les dones de determinats oficis. La progressiva mecanització dels mitjans de producció va desplaçar milers de dones de la indústria tèxtil cap als treballs pitjor pagats. El treball a domicili va augmentar de manera considerable. Es van refermar les feines femenines dins la llar. Durant el segle XVIII, centenars de dones van haver de sumar el treball de la llar a l'activitat en tallers, comerços, etc. Es tractava de feines desenvolupades generalment en condicions laborals i salarials inferiors a les dels homes. Les dones de les esferes més baixes de la societat es van ocupar de les tasques més residuals. La burgesia va inventar el paper de la mare tal i com s'entén en la societat contemporània. Es va encomanar a la dona el paper pedagògic i la socialització de la prole, la qual cosa va suposar la socialització de la dona dins la llar.

L'ideal de dona va continuar centrant-se en les qualitats de bondat, submissió o gentilesa i passivitat. Es va excluir les dones de les arts i dels oficis on encara es trobava representada. En molts països se li va negar el dret de disposar lliurement dels seus béns i de la dot que li corresponia. No podien exercir l'explotació de negocis independents.

A Anglaterra, el puritanisme va promoure l'ideal de la felicitat domèstica, que va suposar una nova idealització de la dona i del matrimoni per amor. Cap a finals de segle, en paraules de les historiadores Bock G. i Duben B., «la idea de domesticitat havia estat interioritzada per les dones de la classe mitja, fins al punt d'apartarles de l'esfera pública i fer-les més depenents del baró, fins a tal punt que van resultar més excloses de l'esfera pública que altres dones de classe baixa. Aquestes últimes, encara van participar activament en la Revolució Francesa. La noció de treball, per a la dona, va desapareixent per ésser substituïda per la de llar i amor».

Al llarg del segle XIX i principis del XX, es va mantenir l'ideal de feminitat de l'etapa anterior i es va accentuar la divisió sexual i dels gèneres. La dona es considerava propietat de l'home. Això va tenir evidents repercussions psico-socials reflectides en el món jurídic i del treball. Per altra banda, la urbanització creixent, l'amuntegament en els barris pròxims a les zones industrials, la creixent dedicació de la dona a la cura i educació dels fills, van fer que aquesta dediqués més temps al treball de la llar. Tornant a Bock G. i Duber B., creuen que la creixent industrialització i la consolidació del capitalisme van afavorir l'aprofundiment i l'extensió del treball domèstic. Els propietaris de les fàbriques van descobrir que els obrers amb dones dedicades a la cura dels seus marits i de les seves llars, produïen més, amb la qual cosa, els empresaris adquirien dos treballadors pel salari d'un.

Pel que fa al paper de les organitzacions sindicals, hi ha nombrosos exemples que demostren l'oposició de molts d'ells mateixos a la incorporació de la dona al mercat de treball: l'any 1850 a Igualada, obrers del tèxtil i altres indústries van pressionar la patronal amb la intenció d'aconseguir l'acomiadament de dones. A Barcelona, l'any 1915, treballadors de les fàbriques de pasta van intentar impedir, amb diverses vagues, l'accés de les dones a les fàbriques (Mary Nash, Conferència sobre la dona i el treball). En el cas dels sindicats que van defensar el millorament de les condicions laborals de les dones, van oblidar incloure-hi (entre les seves reivindicacions) el tema de la qualificació professional i el de la igualtat salarial.

Al mateix temps, dones com Flora Tristan, P. Royard o P. Dervin, van participar activament en les activitats sindicals, intentant modificar situacions com les al·ludides dins el moviment sindical tradicional i altres van optar per la creació d'organitzacions femenines de lluita contra la discriminació de la dona (Associació de dones filadores, enquadernadores...).

A Glasgow, l'any 1873, les filadores i teixidores de cotó van realitzar importants mobilitzacions en demanda de millores en les condicions de treball i igualtat de salari.

Un any abans, E. Palterson va crear el que posteriorment es convertiria en la Federació de tots els sindicats i Federacions de la Dona a Anglaterra.

De mica en mica, al llarg del segle XX, el sindicalisme femení serà acaparat pel moviment obrer.

Paral·lelament i seguint amb la tònica habitual, des dels últims segles, els més prestigiosos intel·lectuals varen contribuir al manteniment de la dona dins l'estereotipus vigent i en una relació de subordinació respecte de l'home.

Malgrat aquest panorama, a la consolidació de la família burgesa i de l'ideal de dona dedicada bàsicament a la tasca de reproducció de l'espècie i reproducció social, governs i empresaris no han dubtat en estimular i recórrer a la mà d'obra femenina cada vegada que els imperatius polítics i econòmics ho han exigit (cal recordar la participació massiva de les dones en molts dels espais reservats als homes, en els períodes de guerres i postguerres, la seva presència en el mercat de treball arrel de la crisi del 29, etc.).

4. LA SITUACIÓ LABORAL DE LA DONA EN EL CONJUNT DE L'ESTAT ESPANYOL

La informació continguda en aquest punt prové de les fonts mencionades a la introducció, és a dir, de les fitxes bibliogràfiques comentades al balanç. El temps passat des de la publicació de les obres consultades a la publicació d'aquest article, fa recomanable ometre dades quantitatives que han pogut variar al llarg del temps.

Les recerques escollides per aquest apartat daten dels anys 1985-88.

La presència en el mercat de treball de la dona, és reduïda, inferior a la de l'home i per sota de les taxes dels països de l'OCDE. El diferencial entre un i altre sexe, en perjudici de la dona, és el més alt, d'aquests països, juntament amb la situació d'Itàlia i Bèlgica.

Per altra banda, la presència femenina en el mercat de treball creix a un ritme més alt que la masculina; malgrat això, el saldo d'ocupació és inferior, amb una taxa més gran en els nivells de desocupació.

Fins l'any 1987 s'observa un lleuger augment de l'edat d'incorporació al mercat de traball per ambdós sexes.

Hi ha un afebliment de les variables matrimoni i maternitat, amb motiu d'abandonament del treball, circumstància encara més freqüent en les dones d'estudis a nivell mitjà i alt.

Malgrat el pes positiu de la variable nivell d'instrucció, en l'obtenció de treball, la taxa d'activitat femenina és sempre inferior a la de l'home, sigui quin sigui el nivell d'estudis acabats.

Entre Actius analfabets o amb estudis primaris, el percentatge de dones aturades és inferior al de l'home. Amb estudis a nivell mitjà i superior, la relació s'inverteix.

La variable fonamental que determina la segmentació de la dona en dos col·lectius clarament diferenciats és l'educació, seguida de les variables edat, sexe, estat civil, nombre de fills i salari de l'espòs. Les dones que perceben un salari tenen menys fills com a mitjana.

L'índex d'ocupació més elevat se situa en el grup de separades i divorciades.



Les dones acostumen a ocupar els llocs de menor qualificació, lluny de càrrecs de responsabilitat, i en els treballs pitjor considerats. Les primeres onades de treballadores es van concentrar en el sector industrial (tèxtil, cuir, confecció, etc.). Actualment i amb variacions segons sectors, l'impacte tecnològic i els canvis operats en els mitjans de producció durant els últims anys, han provocat la pèrdua d'ocupació de milers de dones. La crisi actual sembla afectar-les de forma especial. En general, es manté la concurrència cíclica de la dona al mercat de treball, en funció de l'edat i l'estat civil.

En aquest moment, la població ocupada femenina es concentra en el sector serveis, en les branques sanitària, educació. Amb una més alta presència en el sector públic que en el privat.

Les dificultats per trobar treball són més grans per a les dones que per a l'home.

Les dones apareixen també altament representades en l'economia irregular, en categories d'ajuts familiars.

Amb la tendència a l'increment del nivell educatiu de la dona, es preveu un increment en les taxes de població activa i en les de desocupació.

Durant l'època actual s'observa un canvi d'actitud positiu vers el treball desenvolupat fora de casa.

Per comunitats autònomes, i segons els estudis de F. Méndez i M. Duran, Catalunya té l'índex d'ocupació més elevat de l'Estat. Té el volum més alt d'assalariades després de Madrid i Navarra.

Les tendències constatades en el mercat de treball femení apunten cap a un nivell d'escasses possibilitats d'ocupació en el futur, o d'un increment limitat, excepte en els serveis de benestar públics. La informació d'aquest punt prové de l'informe elaborat per l'Organització Internacional del Treball l'any 1987 sobre la situació laboral de la dona arreu del món.

L'informe, entre d'altres, constata una reducció de les perspectives de treball per tots els treballadors. Dins d'aquests, els més afectats són les dones, els joves i els treballadors de més edat. Per altra banda, es manté l'expansió del treball en el sector serveis. En molts països, la jornada laboral a temps complet va deixar pas a la jornada a temps parcial.

L'ocupació en els sectors informals i l'economia submergida s'ha incrementat. La participació de la dona en les taxes de població activa augmenta de forma irreversible i progressiva.

En els diferents sectors, en totes les regions, la taxa de treball de les dones ha augmentat més proporcionalment que la dels homes al llarg de 1980-85.

Les dones fan cada vegada més els treballs a temps parcial. Apareixen altament representades a l'economia submergida. Són, juntament amb el col·lectiu de joves, les més afectades per l'atur de curta i llarga durada.

Atès el model de desenvolupament econòmic actual, es veu poc probable tornar a societats de plena ocupació.

El creixement experimentat pels països de l'OCDE amaga importants diferències entre els diferents continents i entre els sexes.

A Europa, les taxes d'activitat de la dona s'han incrementat en un 4 % durant el període 1979-86, al mateix temps que les taxes en el cas dels barons han disminuït al voltant d'un 7 %. Al Japó, la taxa d'activitat de les dones va augmentar més del que ha disminuït la dels homes. Tant al Japó com als EE.UU. aquest increment va afectar, bàsicament, els treballs de jornada completa. A

Canadà i Austràlia la situació s'inverteix: 2/5 parts dels llocs de treball a temps parcial són ocupats per dones.

En un context d'atur creixent, en l'OCDE, de l'any 1975 a l'any 1986 la taxa d'atur femení (excepte a Irlanda, Finlàndia i Regne Unit) va ser superior a la masculina. Les dones apareixen també altament representades en les taxes d'atur desanimat.

Durant l'última dècada, en els països desenvolupats, les dones empleades en el sector agrícola suposaven un percentatge significatiu. Els treballadors agrícoles i els treballadors familiars (amb una molt elevada representació femenina) es troben per sota el dintell de pobresa en molts països. En aquet sector, les dones tenen una jornada laboral més llarga que la dels homes de la indústria o els del sector terciari. Moltes treballen (sumant les hores de treball domèstic) més de 70 hores setmanals.

En els països de planificació i economia centralitzades, les dones representen més de la meitat de la mà d'obra agrícola.

En països com Egipte, Mali, Índia, Ruanda, etc., s'observa una infravaloració del nombre de dones que treballen durant jornades interminables. Les dones apareixen com subjectes de diferents formes de discriminació pel que fa als salaris, a l'accés al mercat de treball i en les seves relacions amb els intermediaris i amb els comerciants. Aquesta discriminació es fa evident també en l'accés de la dona a serveis com l'educació, la formació, la tecnologia, els crèdits, tant en els països desenvolupats com en els subdesenvolupats.

La indústria de la confecció ocupa, en la pràctica totalitat del món, una majoria de dones. En els països en vies de desenvolupament, l'ocupació en el sector ha crescut; als EEUU i la CEE ha disminuït. Es tracta d'una de les indústries amb major representació de dones i amb més baix nivell salarial. En termes generals, les perspectives de treball en aquest sector no són optimistes; es preveu una pèrdua de llocs de treball del 2 al 3 % anual. La tendència és la de substituir obreres per màquines i primar els treballs a domicili.

En el sector de l'hosteleria i de la restauració els salaris de les dones, per pràcticament la totalitat de països, apareixen per sota.

La pèrdua d'ocupació a temps complet, i amb contractes fixos, fins ara, no s'ha traduït a situacions mínimes d'estabilitat laboral, ni tampoc hi ha una suficiència salarial que compensi la pèrdua d'horari laboral.

A Europa, nombroses dones casades tenen jornada a temps parcial per pròpia elecció davant una majoria creixent que l'accepta per imperatius de mercat.

Resumint, es pot afirmar que les transformacions experimentades per l'estatus de les dones des de l'any 1950 fins al 1985 és modesta i s'ha produït de forma irregular en el seu conjunt.

Malgrat els avenços en el pla legislatiu en els països desenvolupats i dels esforços de les agències internacionals per eliminar les actuals formes de discriminació, la igualtat no s'ha aconseguit; es manté, si bé amb diferències, segons els països i la classe social referencial.

El salari-hora de la dona treballadora a la indústria manufacturera representa les 3/4 parts del que guanyen els homes.

Paral·lelament a això, són cada vegada més les dones amb una actitud positiva davant el treball.

Per altre costat, si s'atorgués un valor econòmic a les feines domèstiques, el producte anyal brut s'incrementaria en una tercera part. Les dones a les àrees rurals proporcionen més de la meitat dels aliments que es produeixen al tercer món i més del 80 % de la producció d'aliments a Àfrica.

En els països en vies de desenvolupament, 2/3 de les dones majors de 25 anys no han anat mai a l'escola. La



discriminació s'inscriu en els costums, en les actituds, en les lleis. Els canvis són lents i a vegades cíclics.

5. PANORAMA BIBLIOGRÀFIC SOBRE LA DISCRIMINACIÓ DE LA DONA EN EL MÓN DEL TREBALL A CATALUNYA

Durant el primer trimestre de l'any 1989 el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya va encarregar al Gabinet d'Estudis Socials la realització d'un panorama bibliogràfic sobre la discriminació de la dona en el món del treball a Catalunya. Aquest treball havia d'incloure la realització d'un inventari de la documentació i estudis globals o parcials que tractessin aquest tema, analitzessin els seus continguts i avaluessin quines possibles recerques caldria portar a terme per cobrir les àrees no analitzades.

D'acord amb aquests objectius, es va lliurar un document que inclou una presentació del conjunt de treballs localitzats, un llistat bibliogràfic ordenat i un conjunt de fitxes que resumeixen les publicacions més significatives del que ha estat la producció escrita en llengua castellana des dels anys setanta, sobre la discriminació de la dona en el món laboral a Catalunya i la resta de l'Estat, des de les perspectives de les ciències socials.

La recerca bibliogràfica esmentada es va realitzar mitjançant el contacte directe o telefònic amb diverses institucions relacionades amb la dona (Centre de Documentació de la Dona, Depart. de Sociologia de la Universitat Autònoma, Seminari d'Estudis de la Dona, Depart. de Publicacions de l'Institut de la Dona a Madrid, Centre d'Inves. Històrica de la Dona, Secretaria de la Dona dels Sindicats USO, UGT, CCOO a Barcelona, Biblioteca de ICESB, llibreries especialitzades). Malgrat l'innegable interès del conjunt de la literatura existent al voltant del tema de la discriminació de la dona, vist des de les diferents disciplines, donat l'objectiu del balanç, la major part de les publicacions seleccionades per aquest treball són de naturalesa sociològica, si bé hi ha també documents de contingut jurídic i altres. Així, s'han localitzat un total de 98 documents que recullen des d'estudis de les ciències socials bàsicament descriptius, fins a jurídico laborals, i altres documents referents a la realització de jornades, congressos, etc.

Atès el criteri cronològic assolit per la selecció del material, el 56 % de la bibliografia resta constituïda per treballs realitzats a partir dels anys 70, i el 44 % restant per material elaborat i editat al llarg dels anys 80. Els publicats entre els anys 85 i 88 van ésser objecte d'una atenció més exhaustiva.

Més de la meitat dels estudis fets durant els darrers anys han estat editats, subvencionats per l'Institut de la Dona; la resta de publicacions es distribueix, de forma més desequilibrada, entre les subvencionades pels sindicats (majoritàriament articles i ponències), el Ministeri de Sanitat i Treball i diverses editorials. Donat l'anàlisi d'aquest material, sembla evident que, malgrat l'increment d'estudis dedicats a la dona durant l'última dècada, i en comparació al volum de temes tractats per les ciències socials, la situació laboral d'aquesta ha merescut escassa atenció.

En general, es tracta d'investigacions d'àmbit estatal que encara que puguin incloure dades estadístiques d'interès local o relacionades amb determinades diferències territorials, denoten l'absència d'estudis monogràfics i autonòmics que ajudin a aprofundir en la situació concreta de cadascuna de les Comunitats i les diferències d'aquestes entre si. En aquest sentit, no s'ha detectat cap estudi que faci referència a Catalunya en termes globals. En termes concrets, no deixen de ser interessants les dues enquestes sobre les condicions de vida, una en l'àmbit metropolità i l'altra dirigida a tota la població de Catalunya, perquè posen en relleu certs tipus de discriminació (familiar, professional, educativa, de la renda) assenyalant diferències concretes entre els sexes. Cal mencionar també la publicació de la Comissió Interdepartamental de la Dona de la Generalitat «Més enllà del silenci».

Les diferències entre uns autors i altres surten en intentar explicar els motius d'aquesta asimetria. Mentre que per l'enfocament més clàssic i/o els enfocaments economicistes, això es degut a un posicionament inferior de la dona en l'escala del saber i dels coneixements tècnics, a una decisió conscient i personal, pels autors amb un enfocament més crític i amb una tendència cap a anàlisis més globals, s'hauria de considerar el pes que els mecanismes de socialització, l'estatus, la preponderància dels valors masculins i el manteniment que certs esterotipus tenen sobre la dona.

En general i a grans trets, no es conceptualitza amb la suficient mesura el problema de l'atur femení dins el model actual de desenvolupament econòmic i tecnològic i de les seves conseqüències sobre determinats col·lectius, com podria resoldre el problema de l'atur femení en un context d'elevat i progressiu atur i precarietització de l'ocupació en un context en el qual, malgrat el missatge subliminal cap a la permanència de certs valors tradicionals de contingut sexista la major part de dones ha fet interna la necessitat del treball, bé com a intrument d'autorealització i independència, o bé com a instrument ineludible de subsistència.

Un altre dels aspectes a tractar i Ometre per la major part d'aquesta producció, és l'aprofundiment en les causes més freqüents d'absentisme d'ambdós sexes ni en la influència que sobre l'actitud davant el treball i l'atur desanimat tenen els valors més difosos avui dia, dirigits a identificar el treball desitjable i ben remunerat en determinats tipus de feines més o menys qualificades, i a infravalorar certes activitats lligades fonamentalment a treballs mecànics o manuals.

Atès això, és evident la necessitat de recerques sistemàtiques i rigoroses sobre la discriminació laboral de la dona a tota Catalunya que indaguen en les diferències, similituds amb altres realitats que tractin el tema, intentant aprofundir no tan sols els efectes d'aquesta discriminació, sinó també les causes de l'ordre del que és cultural, psicològic i històric d'aquesta asimetria.

S'assenyala, punt i seguit, la relació de la bibliografia al·ludida, recordant que el balanç es va concloure fa més d'un any, data des de la qual, probablement, s'han pogut elaborar nous documents i/o estudis sobre el tema.

ANNEX I. BIBLIOGRAFIA

ANDRÉS ORTIZ OSÉS. *Mitologia cultural; memòries antropològiques*. Ed. Anthropos, 1987.

JOHANN JAKOS DACHOFEN. *Mitologia Arcaica i Dret Matern*. Ed. Anthropos, 1988.

EDWARD C. WHITNONT. *Retorn de la Deessa*. Ed. Argos Vergara, 1984.

FRITZ GSAHVITZER. *Història social de Grècia*. Ed. Akal, 1987.

SACRAMENTO MARTÍ / ÁNGEL PESTENIA. *Sexe: Naturalesa i poder*. Ed. Nuestra Cultura, 1983.

BENOÎTE GROULT. *Así sea ella*. Ed. Argos Vergara, 1978.

ROBERTA HANILBON. *L'alliberament de la dona*. Ed. Península, 1980.

REGINE PERNOUD. *La dona en el temps de les catedrals*. Ed. Juan Granica, 1980.

SARAH B. POMEROY. *Deesses, Rameres, Esposes, Esclaves*. Ed. Akal, 1987.

MARY NASH. *Dones lliures a Espanya (1936-39)*. Tusquets Editor, 1976.

BALANÇ BIBLIOGRÀFIC

AJUNTAMENT DE BARCELONA. *L'acció o discriminació positiva*. Barcelona. Abril 1984. Programa Dona i Serveis Socials. Català. Full d'informació interna.

ALBERDI, Inés; ESCARIO, Pilar. *El impacto de las nuevas tecnologías en la formación y el trabajo de la mujer*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1987. Castellà. Llibre. Serie Estudios, 6.

ALCOBENDAS TIRADO, M.ª Pilar. *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*. Madrid. C.I.S. 1983. Castellà. Llibre.

BAYO, Eliseo. *Trabajos duros de la mujer*. Esplugues de Llobregat. Plaza y Janés, 1975. Castellà. Llibre.

BAYON, M.; LÁZARO, Gregorio. *Empleadas del hogar. Trabajadoras de tercera clase*. Bilbao. Zero. 1976. Castellà. Llibre.

CABRERA, J.M. *Análisis de la población activa femenina del sector agrario*. Madrid. Información Comercial Española, 476. 1973. Castellà. Article.

CADENAS GARCÍA, Consuelo. *El trabajo doméstico, la opinión de las mujeres*. Barcelona. ICESB. 1982. Castellà. Llibre (tesina ICESB).

CAPEL, Rosa M.ª. *La mujer española en el mundo del trabajo. 1900-1930*. Madrid. Fundación Juan March. 1980. Castellà. Llibre.

CAPEL MARTÍNEZ, Rosa M.ª. *El trabajo y la Educación de la Mujer en España. 1900-1930*. Madrid. Ministerio de Cultura. 1982. Castellà. Llibre.

CARRASQUER, Pilar. *Mujer y trabajo en España*. Universidad Sindical USO. Colección Materiales. Juny 1985. Castellà. Article Revista.

CARRASQUER, Pilar. *Mujer y trabajo*. Barcelona. Crónica de Información Laboral, 12. Febrer de 1983. Castellà. Article Revista.

CASAS, Ignacio; SALLE, M.ª Ángeles. *Efectos de la crisis económica en el trabajo de las mujeres*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1987. Castellà. Llibre. Serie Estudios, 5.

CASAS, Ignacio; SALLE M.ª Ángeles. *Perspectivas laborales de la mujer en España*. Barcelona. Papers. Revista de Sociologia, 30. Universitat Autònoma. 1988. Castellà. Article Revista.

CASAS, J.I. *La participación de la mujer en España*. Madrid. Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer. 1987. Castellà. Llibre.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA PROMOCIÓN SOCIAL. *La mujer rural que emigra y el trabajo. Estudio en zonas suburbanas*. Madrid. Ministerio de Trabajo. 1974. Castellà. Llibre.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA PROMOCIÓN SOCIAL. *Condiciones de vida y trabajo de la mujer gallega*. Madrid. Ministerio de Trabajo. 1974. Castellà. Llibre.

DURÁN HERAS, M.ª Ángeles. *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid. Tecnos. 1972. Castellà. Llibre.

DURÁN HERAS, M.ª Ángeles. *El trabajo de la mujer universitaria en la empresa*. Madrid. Fundación Univ./Empresa. 1977. Castellà. Llibre.

DURÁN HERAS, M.ª Ángeles. *El ama de casa. Crítica política de la economía doméstica*. Madrid. Zero 2YX. 1978. Castellà. Llibre.

DURÁN, M.ª Ángeles. *De puertas adentro*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1987. Castellà. Llibre.

DURÁN, M.ª Ángeles. *La jornada interminable*. Barcelona. Icaria. 1986. Castellà. Llibre.

DURÁN, M.ª Ángeles. *Dominación, sexo y cambio social*. Madrid. Edicusa. 1977. Castellà. Llibre.

FALCÓN, Lidia. *Los derechos laborales de la mujer*. Madrid. Montcorvo. 1965. Castellà. Llibre.

FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDRÉS, Fernando. *La actividad laboral de la mujer en relación a la fertilidad*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1987. Castellà. Llibre. Serie Estudios, 10.

FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDRÉS, Fernando. *La participación laboral de la mujer. Un análisis microeconómico*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1985. Castellà. Llibre.

FRANCO RUBIO, Gloria. *Incorporación de la mujer en la administración del Estado. Municipi./Dip. 1918-36*. Madrid. Ministerio de Cultura. 1981. Castellà. Llibre.

GARCÍA, Consuelo. *El trabajo doméstico. La opinión de la mujer*. Barcelona. ICESB. 1982. Castellà. Tesina, inèdit.

GARCÍA CORELLA, Laura. *La mujer en el trabajo*. Bilbao, F.H.E.R. 1977. Castellà. Llibre.

GARCÍA FERRANDO, Manuel. *Mujer y sociedad rural. Un análisis sociológico*. Madrid. Edicusa. 1977. Castellà. Llibre.

GIL, Elena. *La mujer en el mundo del trabajo*. Buenos Aires. Libera. 1970. Castellà. Llibre.

GOBIERNO VASCO. *II Congreso Mundial Vasco Sobre Mujer y Realidad Social*. San Sebastián, 1987. Gobierno Vasco. Euskera-Castellà. Ponencias.

GÓMEZ RUIZ, C. *Trabajadoras del servicio doméstico*. Madrid. HDAC. 1976. Castellà. Llibre.

GOMIS DÍAZ, P.L. *La mujer, un ejército de reserva laboral en los países de la C.E.E.* Madrid. Dirección General de Promoción Social. 1974. Castellà. Llibre.

GONZÁLEZ FERRER, E. *Análisis interprovincial del trabajo femenino*. Barcelona. Revista de l'Institut de Ciències Socials, 29. 1977. Castellà. Llibre.

HERAS, M.D. *Inversión en mano de obra altamente cualificada*. Madrid. Fundación Universidad-Empresa. 1977. Castellà. Llibre.

INSTITUTO DE OPINIÓN PÚBLICA. *El trabajo de la mujer*. Madrid. Boletín del Instituto de Opinión Pública, 12. Octubre, 1988. Castellà. Butlletí.

JIMÉNEZ BERMEJO, M. *Sociología del trabajo de la Mujer*. Madrid. Edicusa. Col. Los Suplementos. 1971. Castellà. Llibre.

JIMÉNEZ BUTRAGUEÑO, M.A. *Integración de la mujer española en el mundo del trabajo*. Madrid. Revista de Orientación Profesional. Año IV. N.º 35. Castellà. Article Revista.

JONE SOLA, J. *La participación económica de la mujer*. Barcelona. Revista de l'Institut de Ciències Socials, 29. 1977. Castellà. Article Revista.

MALO DE MOLINA, A. *Salarios y mercado de trabajo en España*. Madrid. Blume. 1979. Castellà. Llibre.

MARÍN PÉREZ, Pascual. *La condición jurídico laboral de la mujer. Los derechos de la mujer trabajadora*. Madrid. Organización Sindical Española. 1970. Castellà. Llibre.

MÉNDEZ, Francisco. *El trabajo extradoméstico de la mujer casada*. Cuaderno de realidades sociales, 1. 1973. Castellà. Article.

MENSCHIK, Julieta. *La mujer que trabaja. Liberación, alienación y lucha*. Buenos Aires. Crónica. 1973. Castellà. Llibre.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *Situación de la Mujer en España*. Madrid. Ministerio de Cultura. 1984. Castellà. Llibre.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *Situación de la Mujer en España, 1984*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1985. Castellà. Llibre.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *El trabajo de las mujeres*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1987. Castellà. Llibre. Serie Debate, 1.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *La mujer en cifras*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1987. Castellà. Llibre.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres, 1988-90*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1987. Castellà. Llibre.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *Informe presentado por España a la Conferencia Mundial del decenio de las Naciones Unidas para la mujer*. Nairobi-Kenya, 16-26 junio 1985. Ma-

drid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1985. Castellà. Llibre.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *El Trabajo de las Mujeres a través de la Historia*. Madrid, 1985. Instituto de la Mujer. Castellà. Llibre, pàg. 292.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *Igualdad de Oportunidades en el Empleo: tendencias y perspectivas*. Madrid. Instituto de la Mujer. Castellà. Folleto.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *El Salario de las Mujeres es, por término medio, un 18 % menor que el de los Hombres*. Barcelona, 10-I-1989. «La Vanguardia». Castellà. Article de premsa, pàg. 1.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *Igualdad de oportunidades para las mujeres en la CEE*. Madrid. Instituto de la Mujer. Castellà. Folleto.

MINISTERIO DE CULTURA. INSTITUTO DE LA MUJER. *La Comunidad Europea y las mujeres Españolas*. Madrid, 1984. Instituto de la Mujer. Castellà. Llibre, pàg. 30.

MINISTERIO DE TRABAJO. *El trabajo de la mujer con responsabilidades familiares*. Madrid, 1978. Castellà. Llibre.

MINISTERIO DE TRABAJO. *La mujer en el trabajo*. Madrid, 1973. Castellà. Llibre.

MINISTERIO DE TRABAJO. *Trabajo a tiempo parcial y horario flexible*. Madrid, 1979. Castellà. Jornades. Fulletó.

MIQUEL, A. *La feminización de la fuerza de trabajo*. Madrid. Revista Española de Opinión Pública, 40-41, 1975. Castellà. Article Revista.

MIRANDA, M.ª Jesús. *Las chicas son guerreras. Jóvenes en paro*. Madrid, 1984. Mayo-Junio. Revista Mujeres. Instituto de la Mujer. Castellà. Article Revista.

MIRANDA, M.ª Jesús. *Crónica del desconcierto. Actitudes básicas y demandas políticas de las españolas*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1987. Castellà. Llibre. Serie Estudios, 8.

MOLTÓ, M.L. *Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el estamento docente*. Madrid. Universidad Autónoma. Vol. 2. Castellà. Article.

MOVIMIENTO DEMOCRÁTICO DE MUJERES. *Primeras jornadas de las mujeres trabajadoras*. Madrid. Akal. 1977. Castellà. Llibre.

MULAS, A.; AYERRA, R. *Trabajo de mujeres*. Madrid. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo. 1976. Castellà. Llibre.

NARVIÓN, Pilar. *La mujer y el management*. Madrid. Ibérica Europea de Ediciones. 1971. Castellà. Llibre.

NASH, Mary. *Mujer, familia y trabajo en España*. Barcelona. Anthropos. 1983. Castellà. Llibre.

NASH, Mary. *Presencia y protagonismo. Aspectos de la Historia de la Mujer*. Barcelona. Serbal. 1984. Castellà. Llibre.

OIT. Mujer y trabajo. *Las mujeres en un mundo en cambio. Un decenio de acción*. O.I.T. 1987. Castellà. Article revista. N.º extraordinari i N.º 2.

ORGANIZACIÓN SINDICAL. *Mujer y trabajo. Datos socioeconómicos y sindicales*. Madrid, 1975. Castellà. Llibre.

ORGANIZACIÓN SINDICAL. *Mujer y trabajo. Legislación laboral y sindical*. Madrid, 1975. Castellà. Llibre.

PADILLA, Sol. *A la desigualdad Social por la discriminación en el puesto*. Madrid, 1984. Mayo-Junio. Revista Mujeres. Instituto de la Mujer. Castellà. Article.

PANKERT, L. *Empleo y desempleo de las mujeres en los países de la OCDE*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1988. Castellà. Llibre. Serie Documentos, 7.

PÉREZ SERRANO, Mabel. *Mujer y Trabajo*. Madrid. Almena. 1978. Castellà. Llibre.

PEYRONA PUENTE, P.J. *Los derechos del ama de casa*. Madrid. Maysal. 1973. Castellà. Llibre.

ROSANNA, E.; ROSTAN, M. *Educación y mercado de trabajo*. Barcelona. Nova Terra. 1974. Castellà. Llibre.

SALLE, M.ª Ángeles. *Situación del servicio doméstico en España*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1985. Castellà. Llibre.

SAN JOSÉ, Begoña. *Democracia e igualdad de derechos laborales de la Mujer*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1986 (1a. edició), 1988 (2a. edició). Castellà. Llibre. Serie Estudios, 4.

SANCHÍS, ENRIC. *El trabajo a domicilio en el País Valenciano*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. 1984. Castellà. Llibre.

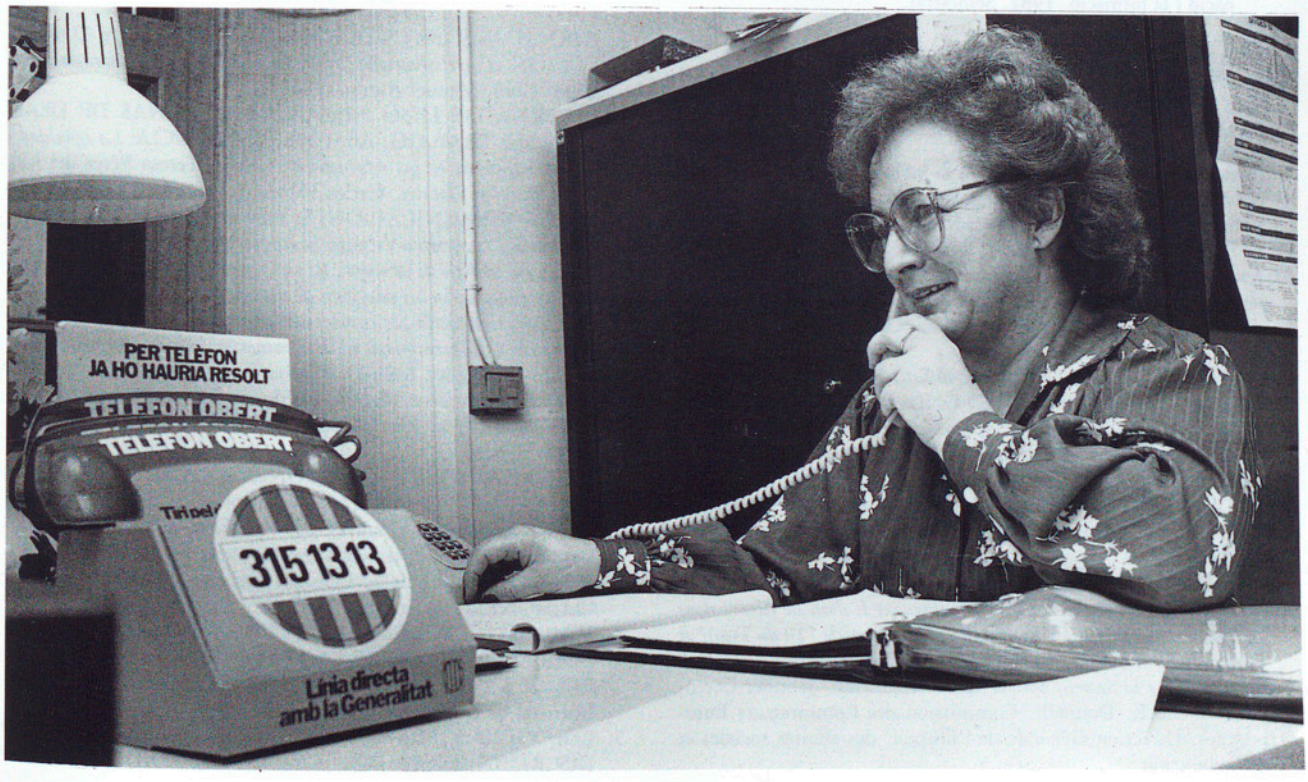
SARACENO, Chiara. *A favor de la mujer, la cuestión femenina en la sociedad industrial*. Madrid. Ed. Zero. 1979. Castellà. Llibre.

SARTIN, Pierrette. *La mujer liberada*. Barcelona. Hispano-Europea. 1971. Castellà. Llibre.

SARTIN, Pierrette. *La promoción de la mujer*. Barcelona. Labor. 1973. Castellà. Llibre.

SECRETARÍA GENERAL DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN. C.I.S. *Condiciones de vida y de trabajo en España*. Madrid. C.I.S. 1986. Castellà. Llibre.

SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO. *IV Jornadas de CCOO sobre mujer y participación sindical*. Madrid, 1983. Castellà. Jornades.



SECRETARÍA DE LA MUJER. CCOO. *El trabajo de las mujeres. ¿Cómo, dónde, por qué?* Madrid. Secretariado de la Mujer de CCOO. 1983. Castellà. Jornades. Fulletó.

SECRETARÍA DE LA MUJER DE LA CONC. *Jornadas CCOO de Catalunya sobre la mujer trabajadora*. Barcelona, 1979. Castellà. Jornades. Fulletó.

SERRANO MONFORTE, M. *Ejercicio del comercio por la mujer casada*. Madrid. Tecnos. 1974. Castellà. Llibre.

SULLEROT, Evelyne. *Historia y sociología del trabajo femenino*. Barcelona. Península. 1970. Castellà. Llibre.

C. de Troy. *Mujeres Migrante y Empleo*. Brussel·les, 1987. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales y Educación. Castellà. Informe, pàg. 46.

VALENZUELA, Diego. *El sector doméstico español. 1964-76*. Madrid. Ministerio de Cultura. 1979. Castellà. Llibre.

VARIS. *La mujer universitaria ante la empresa española*. Madrid. Fundación Univ./Empres. 1975. Castellà. Llibre.

VARIS. *El presente y el futuro del trabajo de la mujer*. Barcelona. ICESB. 1972. Castellà. Dossier/Document Monogràfic.

VARIS. *Las mujeres en el mercado de trabajo*. Madrid. Revista Claridad, 7. UGT. 1985. Castellà. Article Revista.

VARIS. *Mujer y trabajo*. Madrid. El Proyecto, 3. Octubre 1987. Castellà. Article Revista.

VARIS. *La mujer y la política*. Barcelona. Diputació Provincial. Revista de l'Institut de Ciències Socials. 1977. Castellà. Revista.

VARIS. *Dossier: Trabajo doméstico y lucha feminista*. Madrid. Revista Zona Abierta, 8. 1976. Castellà. Article Revista.

WEILER, Martine. *Mujeres activas. Sociología de la mujer trabajadora en España*. Madrid. De la Torre, 1977. Castellà. Llibre.

WERNEKE, Diane. *La microelectrónica y los puestos de trabajo en oficinas. El impacto del circuito integrado en el empleo femenino*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1987. Castellà. Llibre.

YOUNG, Michael: WILLMOTY, Peter. *La familia simétrica*. Madrid. Tecnos. 1975. Castellà. Llibre.

PUBLICACIONS DE L'INSTITUT DE LA DONA

Revistes:

Mujer y trabajo. Edició espanyola de la revista «Women at Work», publicada per l'Oficina Internacional del Treball. 1987. Semestral.

Trabajo femenino. Butlletí de l'Institut de la Dona, en relació a l'ocupació i la formació. 1987. Semestral.

DOCUMENTACIÓ «MUJER Y TRABAJO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES». DOCUMENTS ACCIÓ COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL (CEE-OIT)

1. *Nuevos derechos y promoción social de la mujer*. Parlamento Europeo (CLARÍN). D. Gral. de Información y relaciones públicas. División de publicaciones y comunicados de prensa (págs. 7 a 10).
2. *El Parlamento Europeo y la mujer*. ANEXO. pàgs. 26-29.
3. *Igualdad de Oportunidades. 2.º programa de acción 1986-1990*. Mujeres en Europa (suplemento n.º 23). Comisión de las Comunidades Europeas. D. Gral. Información Comunicación Cultural. Serv. Inf. de las Mujeres.
4. *La Dona I. Igualtat de Drets i Oportunitats*. 1) Comunitat Europea: Programa d'acció 1986-1990. 2) ONU: Estratègies de la Conferència Mundial de Nairobi. 3) Consell d'Europa: Recomanació sobre protecció j. 4) ONU: Convenció sobre eliminació de la discriminació. Servei de Documents. Setembre 1987.
   La Dona II: Integració en els diversos sectors de la soccietat: 1) Educació. 2) Ocupació. 3) Situació social i activitat política. 4) Mitjans de comunicació. Servei de Documents. Octubre 1987. FUNDACIÓ «ENCUENTRO». Velázquez, 135. Madrid.
5. *Analyse comparative des dispositions concernant le droit de recours dans les états membres de la CEE en ce qui concedren l'article 119 du Traité de Rome et les directives relatives a l'égalité des remunerations a l'égalité de traitement et a la Securité Sociale*. Wilf Konowles - Jennifer Corcoran - Elaine R. Donnelli. Commission des Communauts Europeennes. Direction Générale de l'Emploi, des affaires sociales et de l'education.
6. *La política de la Comunidad Europea en materia de Igualdad de Oportunidades para las mujeres. Programa Comunitario a medio plazo 1986-1990*. Oficina para la Igualdad de Oportunidades. Comisión de las Comunidades Europeas.
7. *Mujeres y Trabajo en las Comunidades Europeas. 50 preguntas - 50 respuestas*. Suplemento de «Femmes d'Europe» - Octubre 1983. Comisión CEE. D. Gral. Inf., Servicio de Información de las organizaciones y de la prensa femenina.

ESTUDIS MONOGRÀFICS A REVISTES ESPECIALITZADES

1. *Un importante paso en la tutela antidiscriminatoria*. (A propósito de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo de 25-5-87). Editorial Revista Relaciones Laborales. Miguel Rodríguez Piñero.
2. *La igualdad de tratamiento laboral entre hombre y mujer en Derecho Comunitario*. Actualidad Laboral n.º 28. Semana 7-13 julio 1986.
3. *La igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras y el artículo 119 del Tratado de Roma*. Miguel Rodríguez Piñero. Crónica Internacional y Comunitaria. Relaciones Laborales.
4. *La ley francesa de igualdad profesional entre hombres y mujeres 83/635 de 13 de julio. Un modelo a seguir*. Teresa Pérez del Río. Crónica Internacional y Comunitaria. Relaciones Laborales.
5. *Igualdad de tratamiento en el empleo y en las retribuciones entre hombres y mujeres* (Sentencia del Tribunal de Justicia CEE de 21-5-85). Federico Durán López. Crónica Internacional. Relaciones Laborales.
6. *Igualdad de trato por razón de sexo: un estudio especial*. M.ª Carmen Ortiz Lallana. Actualidad Laboral n.º 28. Semana 11-17 de julio de 1988.
7. *Tendencias actuales y puntos de interés en la política social comunitaria*. M.ª Carmen Ortiz Lallana. Actualidad Laboral n.º 28. Semana 11-17 de julio de 1988.
8. *Las condiciones de trabajo en los convenios colectivos y el principio de no discriminación*. J. A. Sargadoy Bengoechea. A. Laboral nos.
9. *Els drets de la dona, un capítol i a part en la legislació vigent*. Mercè Pigem. M.ª José Varela. MÓN JURÍDIC. Desembre 1987. pàgs. 8 i 9.

DOCUMENTACIÓ DE CONGRESSOS RELACIONATS AMB TEMES DE LA DONA, PRINCIPI D'IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ EN LES RELACIONS DE TREBALL

1. JORNADAS SOBRE DERECHO DEL TRABAJO Y CONSTITUCIÓN. *Discriminaciones laborales y jurisprudencia constitucional*. Enero 1984. Manuel Alonso Olea.
2. II JORNADAS LUSO HISPANO BRASILEÑAS DE DERECHO DEL TRABAJO. Abril 1983. PONENCIA: *La igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo*. Teresa Pérez del Río, Efran Borrajo Dacruz, Carlos Palomeque López, Octavio Bueno Magano. COMUNICACIONES: *Sobre no discriminación y pensiones de viudedad*. Antonio-Vicente Sempere Navarro. *La igualdad sustancial y el trabajo de la mujer*. Rosa Quesada Segura. *Estado social y no discriminación en las relaciones de trabajo*. Antonio Martín Valverde. *La discriminación por razones ideológicas o políticas*. Manuel Álvarez Alcolea. *El principio de no discriminación y la dote por matrimonio*. Fermín Rodríguez Sañudo. *Discriminación, carga de la prueba y prueba de presunciones*. Miguel Rodríguez Piñero-F. Fernández López. *Igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo*. Juan García Blasco.
3. JORNADAS SOBRE AGRESIONES A LA MUJER. BARCELONA, 1987. PONENCIAS: *El trabajo de los cónyuges ayudantes*. María Telo Núñez. *Agressions en el món del treball*. M.ª Montserrat Serrallonga. *Discriminaciones y agresiones que sufre la mujer en el ámbito laboral*. Fca. Comellas i Duran-Mercè Molina i Garcia. CONCLUSIONES: Noviembre 1987.
4. SEMINARIO SOBRE EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES. 26 a 29 de enero de 1988. Madrid. Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.
5. COLOQUIO SOBRE «EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: DERECHO

COMUNITARIO, DERECHO ESPAÑOL Y REALIDAD SOCIAL». Comisión de las Comunidades Europeas. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra, 24-25 de noviembre de 1988.

6. CONCLUSIONES DE LAS *PRIMERAS JORNADAS DE APLICACIÓN DEL DERECHO EN RELACIÓN A LA MUJER*. Marzo-abril 1984. Madrid.
7. «1er. CONGRÉS DE LA DONA A CATALUNYA». Barcelona, Marzo 1988. PONENCIAS: *Dona i treball*. Montserrat Avilés. *Dona i legislació*. Magda Oranich. COMUNICACIONES: *La dona al Tèxtil en reconversió*.

SENTÈNCIES SOBRE IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ EN LES RELACIONS LABORALS

— DOTE MATRIMONIAL Y EXCEDENCIA FORZOSA:
S. Tribunal Central Trabajo 3-12-85.
S. Tribunal Central Trabajo 13-11-85.
S. Tribunal Constitucional 5-2-85 - Cajas Ahorro.
S. Tribunal Constitucional 21-2-86 - Antibióticos, S.A.
S. Tribunal Constitucional 15-3-84 - Telefónica.

— CONDICIONES DE TRABAJO: IGUALDAD/DISCRIMINACIÓN:
Tribunal Constitucional S. 21-12-82 - Personal sanitario.
Tribunal Constitucional S. 28-7-82 - RENFE.
Tribunal Constitucional S. 9-3-84 - Igualdad salarial.
Tribunal Constitucional S. 21-3-86 - Personal sanitario (turno nocturno).

— DESPIDO DISCRIMINATORIO:
Tribunal Central de Trabajo S. 12-11-85.
Tribunal Constitucional: sentencia núm. 166/88 de 25-9-88 (recurso amparo 988/87. Sala segunda).

— JUBILACIÓN-VIUDEDAD. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.
VIUDEDAD:
Tribunal Constitucional S. 28-1-85 - Tabacalera.
Tribunal Constitucional S. 18-12-85 - I.N.S.S.
Tribunal Constitucional S. 23-3-84 - Ayuntamiento Barcelona.
Tribunal Constitucional S. 22-11-83 y 23-11-83.
JUBILACIÓN ANTICIPADA: IGUALDAD DE SEXOS.
Tribunal Constitucional S. 22-12-87 - IBERIA.

DOSSIERS SOBRE TEMES TRACTATS EN EL CURS DE TÈCNIC EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS

1. Dossier *Discriminación Salarial* (Jaeger Ibérica, S.A.). Recortes de Prensa. Demandas ante M. Trabajo. TCT. Sentencias recaídas. Sentencia TC 128/87 de 16-7. Discriminación positiva. Relación legislación aplicable.
2. Dossier *Despido Discriminatorio* (INSALUD). Recortes de Prensa. Sentencia TC 166/88 de 26 de septiembre. Relación legislación aplicable.
3. Dossier *Relación Laboral de carácter especial de empleados de hogar*. Recortes de Prensa. Normativa aplicable. Comentarios.
4. Dossier *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Recortes de Prensa. *Guía Sindical frente al acoso sexual*. Departamento de la Mujer. UGT. Soluciones legales: normativa aplicable.
5. Dossier *Maternidad de la mujer trabajadora*. Recortes de Prensa. Normativa internacional y comunitaria de aplicación. Legislación aplicable. Modificaciones propuestas. *Maternidad adoptiva*. Resolución D. Gral. Trabajo de MTSS. Sentencia TCT. Informe Síndic de Greuges.

Novetats

Juny **90**

Publicacions de la Generalitat de Catalunya



Els noms de lloc de Catalunya
per Pere Balañà i Abadia
PVP 2.500 ptes. 22×15 cm. Pàg.: 298.

Segona edició, revisada, actualitzada i augmentada. L'objecte d'aquesta monografia és l'estudi dels noms de lloc que corresponen a les capitals municipals catalanes, agrupats per comarques. La recerca s'ha realitzat aplicant-hi una tècnica inèdita a la consideració de cada topònim, a base d'enfocar-lo des de tres angles diferents: la configuració morfològica, l'etimologia i la fixació del significat de cada nom.

Illes ignotes
PVP 1.300 ptes. 24×22 cm. Pàg.: 96.

Presentació d'una mostra del panorama artístic francès dels anys vuitanta, vist a través de la col·lecció del Fons Regional d'Art Contemporani, de l'illa de Còrsega.

El projecte de gestió del centre educatiu
per Jesús Rul
PVP 1.800 ptes. 24×17 cm. Pàg.: 168.

Primer d'una sèrie de llibres concebuts com a eines de gestió dels centres educatius. Presenta, entre d'altres coses, un conjunt de programes tècnico-pedagògics per als professors i pares d'alumnes, per organitzar el govern de les escoles.

Primavera fotogràfica 1990
PVP 2.500 ptes. 24×22 cm. Pàg.: 196.

Publicació que recull l'obra dels artistes participants a l'edició del certamen "Primavera fotogràfica", que enguany celebra la seva cinquena edició.

17 pintors catalans i la Revolució Francesa
PVP 600 ptes. 30×21 cm. Pàg.: 48.

Testimoni imprès de la mostra artística de pintors catalans celebrada a París el maig-juny de 1990, arran de la commemoració dels 200 anys de la Revolució Francesa.

La interrelació en la cultura: art i tecnologia
PVP 600 ptes. 18×12 cm. Pàg.: 168.

Recull de ponències de la primera trobada organitzada per la Comissió Internacional de Difusió de la Cultura Catalana, celebrada a Barcelona el gener de 1988, sobre el tema esmentat al títol.

Dia d'Europa 1989. El Consell d'Europa: una dimensió humana
PVP 700 ptes. 22×21 cm. Pàg.: 54.

Recull de les intervencions a l'acte commemoratiu del Dia d'Europa 1989, que se celebrà a Ripoll, amb el lema "El Consell d'Europa: una dimensió humana".

Els serveis socials a Sabadell: una experiència al Vallès Occidental
per Pilar Porcel i Omar
PVP 700 ptes. 21×15 cm. Pàg.: 70.

Aquest treball, fruit de l'experiència d'una assistent social, examina una etapa de deu anys d'evolució dels serveis socials a la ciutat de Sabadell.

Lesió medul·lar. Què ens cal saber?
Aspayn-Catalunya
PVP 300 ptes. 21×15 cm. Pàg.: 28.

Opuscle de divulgació en què, de forma esquemàtica i amb un llenguatge senzill, es descriu el món del lesionat medul·lar, des del moment en què es produeix la lesió fins a la seva plena integració en la societat. Combina l'experiència mèdica amb la personal dels propis malalts.

Anuari estadístic de Catalunya 1989
PVP 2.500 ptes. 17×25 cm. Pàg.: 768.

L'anuari té per finalitat divulgar la informació estadística d'àmbit català disponible avui dia. Conté 610 taules agrupades en vint camps temàtics diferents, de les quals 162 són a nivell comarcal i la resta pel conjunt de Catalunya i a nivell provincial; en la majoria s'inclou la participació en el conjunt de l'Estat.

Informe al Parlament 1989
per Frederic Rahola, Elies Rogent, Maria J. Arnau i altres
PVP 950 ptes. 23×17 cm. Pàg.: 334.

A través de les pàgines d'aquest document es detecten les preocupacions i els problemes que afecten la societat civil catalana, sovint procedents dels mateixos ciutadans.

Les novetats que figuren en aquest anunci es poden trobar a les llibreries.
Si desitgeu rebre llibres contra reembossament, empleneu la butlleta.

Nombre d'exemplars i títol

Nom i cognoms

Adreça

CP i població Telèfon

Generalitat de Catalunya
E. A. del Diari Oficial i de Publicacions
Llibreria

Rambla dels Estudis, 118
08002 Barcelona
Telèfon (93) 302 64 62*

Data

Signatura

MUJER Y TRABAJO
RESUMEN

WOMAN AND WORK
ABSTRACT

CASTELLANO

«LA LEY, LA MUJER Y LA INSPECCION DE TRABAJO»

Isabel López Escudero
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

En este artículo se trata de hacer un aporte de toda la normativa laboral referente a la regulación de la actividad laboral de la mujer, y que conforma el marco legislativo en el que se desenvuelve la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Catalunya.

En lo que hace referencia a la normativa internacional, nos encontramos con el Tratado de 1919 constitutivo de la OIT que en su art. 41 ya establece el principio de la igualdad salarial para la realización de un trabajo de igual valor, sin distinción de sexo. En esta misma línea, el Convenio 100 de 1951, de la OIT, ratificado por el Estado español, en su art. 2.1 establece la misma igualdad remunerativa. Así mismo, el Tratado de Roma de 1957 garantiza la aplicación del mismo principio, entendiéndose por retribución el salario normal de base mínima y cualquier otra gratificación, satisfecha directa o indirectamente, en dinero o en especie. También el Convenio 117 de la OIT y ratificado por el Estado español, en su art. 14, menciona como uno de los objetivos de política social el suprimir toda discriminación por motivo de raza, sexo, religión... Y ya en el Consejo de las Comunidades Europeas de 1975, la Directiva 117 en su art. 1 establece el mismo principio de igualdad y no discriminación. Igualmente, la Directiva 207 de 1976 nos habla de igualdad de trato en lo que respecta al acceso al trabajo, a la formación y promoción profesional. En el mismo sentido, está la directiva del Consejo 79/7/CEE de 1978, igualdad en materia de Seguridad Social. Y en cuanto a Directivas aún hay otras tantas que tratan sobre el mismo tema.

En cuanto a la normativa estatal, la Constitución española de 1978 deja claro que no ha de prevalecer ningún tipo de discriminación, siendo todos los españoles iguales ante la ley. El Estatuto de los Trabajadores, de 1980, dice que serán nulos los preceptos reglamentarios; las cláusulas de convenios, pactos individuales, decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones. Establece la igualdad de remuneración por razón de sexo y en todas las demás condiciones de trabajo. Los convenios colectivos establecen las condiciones de trabajo y es en su letra donde se encuentran escondidas discriminaciones hacia la mujer, generalmente.

En cuanto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autora recoge, en su primer aspecto, los supuestos de infracción de normas en áreas como Trabajo, Seguridad Social, Seguridad e Higiene... En estos supuestos, la Inspección de Trabajo interviene de oficio o a instancia de parte y propone ante la autoridad laboral competente la correspondiente sanción. Cuando la función de la Inspección de Trabajo se dificulta enormemente es en la «discriminación indirecta». La Ley 8/88 sobre Infracciones y Sanciones establece las infracciones consideradas muy graves, entre ellas, discriminaciones en la oferta de trabajo. Las discriminaciones también pueden afectar a las materias siguientes: formación profesional y promoción del puesto de trabajo, jornada laboral, mantenimiento del puesto de trabajo y condiciones laborales, retribuciones... En Catalunya, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúa como delegada de la autoridad laboral, emite informe a la jurisdicción laboral para que ésta dicte sentencia en el supuesto de no haberse producido conciliación previa. La carga de la prueba en el momento procesal se impone al demandado y es él quien tendrá que demostrar que no ha habido discriminación (propuesta de la Directiva de la CEE sobre la inversión de la carga de la prueba). El trámite de conflicto colectivo finaliza, en primera instancia, con sentencia del Juzgado de lo Social, que admite o no, el informe emitido por la autoridad laboral. El tercer procedimiento de actuación de la Inspección de Trabajo es el de dar comunicación a la autoridad laboral de la supuesta existencia de cláusulas discriminatorias y dar traslado a la jurisdicción laboral (según Ley de Procedimiento Laboral de 1980).

Como últimas consideraciones, la autora recoge lo que se ha de llevar a cabo para una mejor calidad en el trabajo de la mujer: coordinación con sindicatos y patronal, coordinación con jurisdicción laboral, coordinación con instituciones, importancia de la negociación colectiva, participación en los órganos de decisión/gestión, y en los órganos de participación de trabajadores

«EVOLUCION DE LA PARTICIPACION FEMENINA EN EL MERCADO DE TRABAJO EN CATALUNYA»

Xavier Martín Badosa
Economista de la Dirección General de Ocupación

El autor comenta la evolución que, desde el año 1976 hasta la actualidad, ha experimentado la mujer en el mercado laboral. Para su mejor análisis se ha dividido el período mencionado en tres etapas. Seguidamente quedan expuestas:

— De mediados de 1976 hasta mediados de 1985

La crisis económica del año 1973 marca. Genera en el Estado español un intenso proceso destructivo de la ocupación laboral. En el año 1976 el nivel de ocupación femenina es muy inferior al masculino y el descenso de ocupación femenina, aunque importante, no es tan pronunciado como la de hombres.

El descenso de nivel de ocupación afecta, sobre todo, al sector industrial y al de la construcción. Son ambos de poca participación femenina, y esto explica la menor intensidad de descenso de la ocupación global femenina.

La concentración de la ocupación femenina en el sector servicios ha hecho globalmente más insensible al colectivo de mujeres en la destrucción de la ocupación.

Hay un incremento de la población activa femenina en esta época, y la causa radica en que hay un ligero aumento del grado de incorporación de la mujer, por tres motivos.

El primer motivo es de carácter económico: la aceleración del ritmo de crecimiento económico con el incremento de la demanda de trabajo que conlleva generalmente. Al haber más expectativas, mayor número de mujeres se sienten animadas a participar de la oferta de trabajo.

El segundo factor que ha contribuido al aumento de la tasa de actividad femenina, de manera significativa, es el alargamiento de los estudios.

El tercer factor se refiere a cambios sociológicos, independientemente de los factores anteriores.

— De mediados de 1985 hasta mediados de 1987

1986, año en que se produce una inflexión en la trayectoria de la ocupación. Las mujeres resultaron algo beneficiadas y su crecimiento ocupacional fue más acusado que el de los hombres. Crecimiento producido especialmente en el sector servicios. Dio lugar a la explosión de la actividad femenina, antes contenida. Pero al mismo tiempo, la población femenina que se encontraba en paro continuó la tendencia expansiva de la anterior etapa, aunque con un ritmo de crecimiento más lento. En 1987 el número de mujeres en paro supera al de hombres.

— De mediados de 1987 hasta la actualidad

La estabilidad de la población activa femenina se rompe a mediados de 1988 para iniciar una tendencia decreciente debido a una disminución real de la actividad de las mujeres jóvenes. Con todo, el sector servicios es el que más expansión registra.

El ritmo de crecimiento de ocupación femenina es más intenso que el masculino.

La composición sectorial de la expansión de la demanda de trabajo no juega en favor de las mujeres. Y si la ocupación femenina registra un crecimiento más intenso es porque agricultura, industria y servicios experimentan una evolución más positiva entre las mujeres que entre los hombres.

En definitiva, descenso del paro femenino. Pero la situación relativa de las mujeres respecto a los hombres no deja de empeorar en el mercado de trabajo.

Las características de la población femenina actual

— La mujer sigue ocupando lugares de trabajo que se consideran femeninos
— Se encuentran en el subsector «otros servicios» (donde son mayoría las mujeres)
Comercios, restaurantes, hostelerías...
Servicios administrativos y similares.
Personal sanitario.
...

«LOS DOS TRABAJOS DE LA MUJER TRABAJADORA»

Isabel López Chamosa
Secretaria General de la Federación del Textil de UGT

La situación actual de la mujer en el mundo del trabajo se caracteriza por constituir,

en la mayoría de los casos, el personal no cualificado de la empresa, desempeñando puestos en las categorías más bajas y con los salarios más reducidos.

La autora hace hincapié en las condiciones laborales de la mujer trabajadora, para pasar luego a resaltar las situaciones que padecen mujeres en demanda de trabajo y finalizar exponiendo lo fundamental que es la educación para llegar a una igualdad real.

Son varios los sectores en que la mujer trabajadora padece, especialmente, la infravaloración en la empresa: textil, química, sector de la piel, comercio, etc.

En los centros de trabajo se produce una falta total de participación por parte de la mujer en asuntos colectivos. La justificación que dan es la falta de tiempo material para atender luego a su familia. Lo mismo ocurre cuando un hijo se pone enfermo, ¿quién pide el permiso para atenderlo? La mayoría de las veces, por no decir siempre, es la madre. Los empresarios a la hora de hacer un contrato alegan que las mujeres hacen más absentismo laboral que los hombres.

Otro problema es el de la retribución a hombres y mujeres de la misma categoría, no cobrando lo mismo.

Es necesario concienciar a las mujeres para que participen activamente en sindicatos, comités de empresa, en los colectivos que se formen para defender las condiciones laborales, etc. E intentar introducir en todos los convenios cláusulas que igualen dichas condiciones.

La segunda cuestión tampoco está exenta de problemas. No tanto la gente joven que demanda su primer empleo y que, normalmente, tiene más posibilidades de acceder a la ocupación de trabajo. Pero las mujeres que llevan mucho tiempo alejadas del mundo laboral y que, por diversas razones, necesitan volver a trabajar —ya sea para obtener independencia económica o en busca de una realización de la propia persona— pero, dado que sus conocimientos han quedado ya tan desfasados, ya no consiguen ningún tipo de empleo. Para ellas sería importante seguir los planes de formación y reciclaje a través del INEM, u otro tipo de preparación, siempre con miras a la formación ocupacional.

Por último, decir que la educación que reciban las niñas va a ser primordial para el día de mañana desempeñar puestos de trabajo en franca igualdad con sus compañeros.

«EFECTOS DEL TRABAJO EN LA REPRODUCCION»

Dolores Batalla i Fonoll
Médico del Centro de Seguridad e Higiene de Tarragona

Resultados adversos como parejas infértiles, gestaciones que finalizan en abortos, niños acabados de nacer con anomalías ya detectables, niños que desarrollan algún tipo de cáncer durante la infancia, ¿qué grado de infuencia tienen las exposiciones ambientales y laborales de los padres? Cada uno de los dos sexos aporta el 50 % de la dotación genética del nuevo ser. En caso de agresión de cualquier agente tóxico sobre el ovario, los óvulos pueden resultar afectados indefinidamente, en cambio, el ciclo reproductor masculino hace que los espermatozoides se renueven de forma continua y las repercusiones de las agresiones son temporales. Si aparece un gen diferente de los heredados de los progenitores, se considera que ha habido una mutación genética o cromosómica. No se conoce el alcance real de los riesgos que supone la exposición a agentes tóxicos. Es difícil identificar a los trabajadores expuestos, evaluar el nivel de exposición, el grado de afectación al sistema reproductivo, contribuye también la complicada interpretación de los resultados obtenidos... Sería muy importante realizar trabajos epidemiológicos y clínicos.

Pasando a analizar ya los posibles agresores:

Un grupo muy amplio es el de los disolventes orgánicos que pueden abarcar cualquier ámbito industrial y, por lo tanto, se han de tener en cuenta posibles efectos de sinergia. Habiéndose comprobado, además, que muchos de ellos son mutágenos.

Otro grupo, el de los pesticidas, se encuentra ampliamente extendido, habiendo una falta generalizada de datos para valorar los efectos a medio y largo plazo.

Un importante grupo de personal sanitario se encuentra expuesto al riesgo potencial que supone la emisión de gases anestésicos, habiéndose estudiado que produce abortos espontáneos y malformaciones congénitas. En la preparación y manipulación de industria farmacéutica, por inhalación involuntaria también pueden derivarse consecuencias patológicas.

Los agentes físicos, además de los químicos, también tienen sus efectos en el proceso de reproducción y todo parece indicar que esta reproducción tiende a disminuir en operarias que trabajan en estas condiciones, o bien se producen alumbramientos prematuros en familias que están sometidas de forma continuada a ruidos intensos.

Otro factor que repercute negativamente en las funciones de reproducción de las personas son las radiaciones ionizantes, con consecuencias drásticas a nivel celular.

Los ordenadores han tenido que ver con diversos casos de abortos espontáneos, al estar las operadoras sometidas a las radiaciones de los terminales, y han habido malformaciones congénitas en hijos de trabajadoras en pantalla de ordenador. Se han practicado mediciones físicas en gran cantidad de pantallas catódicas y se ha comprobado que el nivel de irradiación se sitúa por debajo de los receptores de TV, y por debajo de los límites de seguridad. Encuestas epidemiológicas indican que la mujer embarazada necesita buenas condiciones físicas y psicológicas de trabajo más que alguna acción concreta dirigida a apartarla de las pantallas de ordenador...

En lo referente al riesgo de trabajar en un hospital general, la incidencia de abortos espontáneos es similar a profesiones técnicas, científicas, artísticas... Y es el personal no sanitario (cocina y limpieza) el que ha tenido más casos de aborto por llevar las cargas más pesadas de trabajo. Y dentro del personal sanitario, las fisioterapeutas, que han de movilizar pacientes paralizados, están expuestas a trabajo muy pesado y experimentan más número de abortos.

Resultados de un estudio epidemiológico realizado a embarazadas señalan que, practicando actividad física y trabajo durante el embarazo, y haciendo un seguimiento por las fases de embarazo, parto y período post-natal, las mujeres embarazadas empleadas en trabajos con predominio de actividad pesada tienen mayores riesgos de que en las fases de gestación y momento del parto se produzcan complicaciones. Las mujeres que ocupan «trabajos mentales» también presentan mayor riesgo de alguna complicación durante el embarazo y cesárea, por ejemplo, en el momento del parto. Realizar faenas de la casa cuando no se cuenta con ayuda, y se tienen más de tres hijos, aumenta la posibilidad de complicación en el embarazo.

«UN PASO ADELANTE EN LA PROTECCION JUDICIAL DE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA»

Francesc Casares, Joan Agustí y Amèlia Merino, abogados

En materia de Procedimiento Judicial ha tenido lugar un importante avance en relación con la reclamación de derechos laborales: el nuevo texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 521/1990 y que afecta notablemente las reclamaciones que puedan formular ante los Juzgados Sociales (antes Magistraturas de Trabajo) las mujeres trabajadoras que se sientan discriminadas.

Dos hechos a tener en cuenta ante todo: el reconocimiento de una total igualdad de derechos para el hombre y la mujer, y la discriminación que ésta última sufre en el ámbito laboral. Diversas y suficientemente conocidas son las soluciones: reivindicaciones sindicales, movilizaciones populares, sensibilización de la opinión pública, actuación pedagógica... y la *reclamación judicial:* «tutela judicial efectiva», sin lugar a la indefensión.

Ha sido la «voz» innovadora del Tribunal Constitucional la que ha puesto punto final al «silencio» de nuestras leyes en este aspecto, y el texto de Procedimiento Laboral (art. 96) se ha promulgado, siempre en favor de la no discriminación por razón de sexo. Se trata de la primera regulación en nuestro país sobre el principio de la «inversión de la carga de la prueba», lo cual no nos impide realizar algunas puntualizaciones.

Es lamentable que se haya alcanzado tanta ventaja en cuanto a reclamación de discriminación por razón de sexo y que no se cumpla en el resto de supuestos de discriminación (edad, ideología, religión...).

El art. 96 del nuevo texto articulado se expresa de una forma un tanto ambigua, vamos a estudiar el porqué: si el precepto base o la norma «madre» (como se la quiera llamar), Ley de Bases de Procedimiento Laboral de 1989, establece bien claramente la inversión de la carga de la prueba de una manera *directa y automática* por la mera alegación de la discriminación, en cambio, el art. 96 del texto articulado podría interpretarse como que la inversión de la carga de la prueba que-

da condicionada a un hecho diferente de la simple alegación de la parte actora: es la *deducción* por parte del Juez sobre la existencia de indicios de discriminación. La norma base sólo admitía una interpretación. Se nivelaba así, con la Propuesta de Directiva del Consejo de las CC.EE. de 1988 y con la propia «Ley Roudy». En cambio, el art. 96 del texto articulado podría incluirse en una línea intermedia entre la anterior y la más moderada mantenida por el Tribunal Constitucional, en su Sentencia núm. 34/84. Esta exige una prueba previa indiciaria para que entre en juego la inversión de la carga. De todas maneras, en ningún caso el art. 96 exige que se acredite la existencia de indicios de discriminación. Es el Juez quien ha de deducir la existencia de estos indicios. Sin embargo, hay que advertir el peligro de utilizar expresiones ambiguas. Según el art. 3 del Código Civil, las normas se interpretan según el sentido propio de las palabras, según el contexto, los antecedentes históricos y legislativos...

Otro aspecto a puntualizar es la omisión del llamado «beneficio de la duda» en favor del demandante (que claramente recogían la Directiva de 24 mayo de 1988 como la «Ley Roudy» francesa).

Y otro punto a tener en cuenta del texto articulado es la falta de concreción de lo que ha de ser el objeto de la prueba por parte del demandado: «la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad».

«LA PROMOCION Y PROTECCION DE LA MUJER TRABAJADORA»

Joaquima Alemany i Roca
Vicepresidenta de la Comisión Interdepartamental de la Mujer y el Instituto Catalán de la Mujer

Aquí, el tema clave, es la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, lo cual no quiere significar que se tenga que hacer a cualquier precio. La mujer quiere acceder al trabajo, pero convencida sí que está de que necesita una formación profesional y ocupacional previa, de ello se encarga el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya. Queremos que los años noventa sean la década de la incorporación definitiva, sin embargo, queda un interrogante: ¿constituirá la mujer la «mano de obra barata» de la Europa comunitaria? La respuesta ha de ser total y absolutamente negativa. Para ello, además del gran impulso realizado por la Comunidad Europea, la Generalitat de Catalunya está trabajando concienzudamente a través de la Comisión Interdepartamental, organismo presidido por el Presidente de la Generalitat, tiene un Director General en cada Departamento y ha elaborado un Plan para la Igualdad de Ocupación y que comprende seis bloques:

— Equiparación legal entre ambos sexos.
— Medidas de protección para la mujer en situaciones que lo requieran.
— Proteger la familia y la maternidad.
— Educación igualitaria.
— Estimular el reconocimiento de valores igualitarios.
— Participación activa de la mujer.

«ACCIONES DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO PARA LA PROMOCION LABORAL DE LA MUJER»

Concepció Ortí i Guàrdia
Letrada de la Dirección General de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo

Se trata de dar a conocer diversos programas y acciones que lleva a cabo el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, en lo que hace referencia a situaciones desfavorables que padece la mujer en diversos ámbitos. Porque en esta problemática tienen mucho que decir los poderes públicos mediante el establecimiento de los instrumentos adecuados para favorecer el cambio de mentalidad.

Es con este objetivo que el Gobierno catalán ha elaborado su Plan de Actuación en los años 1989 hasta 1992 con proyección a todos los ámbitos de la sociedad, pues los datos revelan que en el colectivo de desocupados las mujeres mantienen un porcentaje muy elevado, el 64,3 %, siendo el grupo de edad más afectado el de 25-54 años, siendo algunas de las causas la falta de experiencia y el bajo nivel de educación.

Mediante la Dirección General de Ocupación se ha potenciado la asistencia a cursos y se han realizado programas específicos. Pueden destacarse:

— «Volver a trabajar», unos cursos pensados para mujeres con largo período inactivo. Orientados hacia el área administrativa con inclusión de la informática, con progresivo aumento de reinserciones.
— «Mujeres Emprendedoras», programa de asesoramiento para toda empresa que abra sus puertas al mercado. Seguimiento de las fases de montaje y primer período de funcionamiento.
— «Programa de Formación Ocupacional», para personas que ejerzan la prostitución. Se ha realizado un curso de auxiliar de geriatría. Esta experiencia piloto ha sido seguida con aprovechamiento por 15 mujeres del barrio del Raval.

Se ha llevado a cabo, también, para el año 1990 un programa de sensibilización social: hay que romper esquemas tradicionales de especialidad laboral de la mujer.

Otro organismo dependiente del Departamento de Trabajo, como es la Dirección General de Cooperativas, ejercita una discriminación positiva, y concede o deniega subvenciones según la inversión comporte o no creación de puestos de trabajo para la mujer.

La Dirección General de Seguridad Social subvenciona las Guarderías Infantiles Laborales para hijos menores de 6 años de mujer trabajadora por cuenta de otro, mientras dure la jornada.

La Dirección General de Relaciones Laboral controla y coopera para que se cumpla con el máximo rigor la normativa vigente en cuanto a facilidades para la mujer trabajadora.

Por otro lado, se han impuesto a diferentes empresas multas y sanciones por discriminaciones, sobre todo en materia salarial. Hay que señalar aquí la escasa contribución de las propias trabajadoras a la hora de presentar una denuncia.

En materia de promoción profesional, las discriminaciones no son tan evidentes, y es casi imposible sustentar la prueba.

Otro punto es el de las persecuciones sexuales. La Ley 3/1989 de 3 marzo ampara el derecho a protegerse de ofensas tanto verbales como físicas de naturaleza sexual.

Revisión de los convenios colectivos registrados en Catalunya.

Y para acabar, resulta innegable el derecho del empresario a escoger libremente a sus trabajadores, siempre que las ofertas de ocupación no sean discriminatorias, para ello la Dirección General de Relaciones Laborales, en colaboración con la Inspección de Trabajo, realiza campañas en este sentido.

«TENDENCIAS EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER»

Julio San Miguel
Vicepresidente del Fomento del Trabajo Nacional

Resumen del escrito presentado por la patronal catalana Fomento del Trabajo Nacional ante la «Comisión de Estudio sobre la igualdad de oportunidades "hombre-mujer"» constituida en el Parlamento de Catalunya.

La política de promoción de igualdad de oportunidades será efectiva cuando se traten los problemas desde la propia base y cuando la mujer participe en todo el conjunto de los ámbitos: social, político, económico... en definitiva, en el global. Se ha de crear un nuevo modelo de sociedad con infraestructuras sociales, políticas, familiares y de trabajo que permitan a la mujer desenvolverse en las mejores condiciones. Parece como si el problema discriminatorio apareciese cuando la mujer ya está en activo, por la doble dimensión de sus funciones, tanto laborales como familiares, pues en el momento de acceder al trabajo no se requiere ningún sexo específico (INEM, prensa, etc.); lo mismo que ocurre con los convenios colectivos, en la homologación de diplomas, etc., etc. Es muy importante la actitud que adopte la mujer, ya que según los estereotipos heredados, se le adjudican características de subordinación, absentismo laboral o desinterés por la formación.

La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (COM/89-568 final Bruselas, 5.I.89) se refiere a que tanto unos como otros deben compaginar sus responsabilidades familiares y ambiciones profesionales. La protección adecuada del embarazo y de la maternidad es un objetivo importante, pues la seguridad en la ocupación, el mantenimiento del lugar de trabajo... tienen una importancia decisiva.

En España, la nueva legislación sobre maternidad ("BOE" 8.III.89), aprovecha para proteger a las mujeres frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, reserva para la custodia de cada hijo el puesto de trabajo por un año (con excedencia de hasta tres años), en caso de parto, derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas de permiso y por lactancia de hijo menor de nueve meses, permiso de una hora de ausencia del trabajo... Puede comprobarse que la protección no se hace a la mujer que ocupa un puesto de trabajo, sino a la función social de la familia.

La participación femenina en la población activa ha aumentado en España visiblemente, pero nos encontramos lejos de otros países de la CEE como Dinamarca, con un alto grado de participación femenina en el mundo laboral. Por sectores de actividad económica, el porcentaje más elevado de participación se produjo en servicios, porcentaje mucho más alto que el que se dio entre los hombres. En cuanto a la contratación por grandes grupos, la mujer alcanza la máxima proporción en personaladministrativo y en trabajos tradicionalmente femeninos: ATS, enseñanza, peluquería, limpieza, textil, confección, comercio...

Las dificultades principales en el mundo de la empresa para la mujer derivan de la inadaptación a los profundos cambios que ha experimentado la sociedad y las repercusiones sobre el mundo del trabajo con una clara necesidad de culturización técnica. Polarizan la ocupación grupos profesionales con niveles muy cualificados o especializados, técnicos superiores... con una nueva y obligada concepción del trabajo. El trabajo repetitivo e incluso inteligente lo realizarán las máquinas. Es el trabajo creativo y mental el que predominará cada día más... Es por ello que introducirse y extenderse en las nuevas tecnologías puede ser la gran oportunidad del futuro para las mujeres.

Se han de promover medidas:

— División de responsabilidades familiares y profesionales.
— Un despliegue positivo de la infraestructura social en su aspecto global (guardería, custodia de niños, cuidado de personas de tercera edad, disminuidos físicos o inválidos...)
— Modelos alternativos de flexibilidad de horarios de servicio al público.
— Vacaciones conjuntas...
— Sensibilizar el sistema educativo, favoreciendo la evolución de las mentalidades.
— Iniciativas innovadoras en el sentido de no limitarse a la adopción de legislaciones o limitarse a declaraciones políticas, sino que se descubran efectos prácticos.
— Campañas de información y sensibilización en los medios de comunicación, dirigidas a la sociedad y a los mandatarios.
— Nivel de formación, es fundamental, promoviendo acciones piloto para la formación de nuevos módulos profesionales.
— Promover la movilidad vertical de la mujer.

Fomento del Trabajo Nacional ha realizado obras en este sentido, como horas lectivas de formación y reciclaje para cuadros de empresa, la formación ocupacional hecha por las escuelas gremiales de pastelería, panadería restauración, artes gráficas, turismo... La nómina de Fomento tiene mayoría de trabajadoras en todos los niveles.

«HACIA LA IGUALDAD DE TRATO»

Rafael Ortiz i Cervelló
Director General de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo

La diferenciación de trato por razón de sexo se hace muy evidente en las relaciones de trabajo, ya sea en su vertiente laboral o jurídico-penal. De ahí que se identifique, a veces, la discriminación de la mujer en general con la discriminación laboral.

La igualdad jurídico-formal que defienden las leyes, no se acaba de poner en práctica en la vida real de relaciones socio-laborales y es entonces cuando se hace necesario que no sólo los poderes públicos impulsen la igualdad, sino que la sociedad en su conjunto y, dentro del ámbito en que nos encontramos, las organizaciones sindicales y las patronales, tomen conciencia de que se hace imprescindible desarrollar un modelo de relaciones humanas y profesionales basado en la igualdad de trato.

Van siendo cada vez más aisladas las situaciones en que trabajadores de distinto sexo perciben retribuciones diferentes, desenvolviendo el mismo trabajo. No obstante, se puede decir que el hecho aún es bastante generalizado y, ni qué decir tiene que se hace difícil luchar por la igualdad real.

La Dirección General de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo de la Generalitat, en colaboración con la Inspección de Trabajo, llevarán a cabo actuaciones para hacer desaparecer todo rastro de discriminación.

«PLAN DE ACTUACION DEL GOBIERNO DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES» (1989-1992)

Núria Llorach i Boladeras
Directora Ejecutiva del Instituto Catalán de la Mujer

Se está produciendo un proceso de transformación en nuestra sociedad, y uno de los factores es la progresiva incorporación de la mujer en las actividades y papeles sociales reservados, por tradición, a los hombres.

Las Administraciones Públicas han de hacer posible la plena equiparación en todos los ámbitos de la vida. Y consciente de ello, el Gobierno de la Generalitat de Catalunya ha puesto en marcha la Comisión Interdepartamental de Promoción de la Mujer creada por Decreto de la Presidencia en enero de 1987 y el Instituto Catalán de la Mujer, creado por Ley 11/1989, 10 julio, por el Parlamento de Catalunya.

La Comisión Interdepartamental de Promoción de la Mujer ha elaborado el «Plan de Actuación para la igualdad de oportunidades de las mujeres». Tiene un doble significado: por una parte, es la culminación de un trabajo en el que han colaborado todos los Departamentos de la Generalitat aportando medidas concretas que adoptarán en sus respectivos ámbitos. Por otro lado, es la concreción de un acuerdo de compromiso por parte del Instituto Catalán de la Mujer de seguir trabajando para la igualdad de oportunidades.

El Plan se estructura en seis grandes bloques temáticos:

— Equiparación legal entre hombres y mujeres. La Ley es el instrumento regulador de las relaciones socio-laborales; han de adecuarse a las actuales exigencias.
— Medidas de protección de la mujer frente a situaciones límite. Mujeres maltratadas, abandonadas, divorciadas, con niños a su cargo y sin recursos económicos...
— Protección de la familia y la maternidad. La familia, núcleo básico del desarrollo de la persona. Se pretende conseguir una efectiva implantación de valores igualitarios.
— Educar en la igualdad. Después de la familia, es la escuela el factor que más influye en los hábitos de conducta de las personas.
— Incentivación del reconocimiento social de los valores igualitarios. Las concepciones discriminatorias hacia la mujer continúan estando muy arraigadas.
— Fomentar la presencia y participación activa de las mujeres en la vida socio-laboral. Como organismo autónomo ejecutivo ha sido creado el Instituto Catalán de la Mujer.

El Plan de Actuación del Gobierno de la Generalitat referente al trabajo es el siguiente:

Actuación 7. Eliminación de los contenidos sexistas en las relaciones laborales. El Departamento de Trabajo realiza sistemáticamente revisiones mediante inspectores de trabajo en materia de incumplimiento de normas laborales relativas a posibles discriminaciones. Resultado de ello, es que se han modificado numerosos convenios colectivos. El problema aquí es el reducido número de denuncias expresas. Se está tramitando cuestionarios a comités de empresa para una encuesta inicial por parte de la Inspección de Trabajo.

Actuación 16. Fomento de la no discriminación de las mujeres trabajadoras con obligaciones familiares. La baja por maternidad ampliada a dieciséis semanas con la aprobación de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y el hecho de que es necesario seguir cotizando a la Seguridad Social, hace que muchos empresarios se lo piensen a la hora de contratar a mujeres. Para solventar el problema el Departamento de Trabajo de la Generalitat realiza un estudio para que se exonere a las empresas de la cotización y que ésta corra a cargo del Estado.

Actuación 18. Mantener la equiparación de las trabajadoras autónomas con las incluidas en el Régimen General (contingencia de baja por maternidad), reconocer las prestaciones de protección a la familia en favor de los trabajadores autónomos. En cuanto al primer punto hay que vigilar que se vayan reconociendo las sucesivas mejoras que se establezcan tanto en el Régimen General como en otros regímenes de la Seguridad Social y se van a modificar las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Actuación 19. Redistribución de las cargas impositivas. El Departamento de Economía y Finanzas se encarga del informe para aligerar la carga impositiva sobre la pareja con hijos.

Actuación 31. Mejorar la situación laboral de las mujeres mediante la formación profesional ocupacional. La Comisión Interdepartamental, la Dirección General de Ocupación del Departamento de Trabajo y el Fondo Social Europeo están realizando una serie de cursos de formación.

Para acabar, diez acciones concretas que se marcan para el año 1990:

1. Plan de reincorporación al sistema educativo de mujeres que no hayan cubierto la enseñanza obligatoria, menores de 25 años.
2. Mujeres paradas, mayores de 25 años, con bajo nivel de estudios y cualificación profesional. Paradas de larga duración.
3. Formación complementaria en contratos de formación.
4. Formación a mujeres en actividades donde estén infrarrepresentadas.
5. Programas de «Volver a trabajar».
6. Favorecer trabajos que no necesiten desplazamiento.
7. Reciclaje profesional.
8. Incrementar la participación en los planes de ocupación de Ayuntamientos y entidades sin finalidad de lucro.
9. Promoción de iniciativas de autoocupación.
10. Intercambios laborales con otros países.

«IGUALDAD LEGAL, DISCRIMINACION SOCIAL»

Anna Vives i Sendra
Delegación Territorial de Trabajo de Tarragona

El título de este artículo ya nos pone en antecedentes sobre las dos verdades básicas que se plantean en la esfera socio-laboral de la mujer en la actualidad. Por una parte, la igualdad jurídica está alcanzada, queda claro en el art. 14 de la Constitución. Por otra parte, esta igualdad no está consolidada en el terreno de lo práctico, en las situaciones reales de cada día..., existe pues, un desfase entre lo legal y lo real, lo que ocasiona una problemática determinada por los condicionantes sociales y que afecta con gravedad a la mujer. En otras palabras, existe aún discriminación, ya sea ésta directa o indirecta.

Por contar algunos ejemplos, diremos que:

— La mujer no tiene la misma facilidad para acceder al mundo laboral que la que tiene el hombre, y la posible baja por maternidad continúa haciendo estragos a la hora de contratar mujeres.
— La mujer no tiene las mismas posibilidades de promoción, además se perpetúan categorías laborales exclusivamente femeninas encubridoras de discriminacaión salarial.
— El problema se agrava cuando hay familia por medio, ¿cómo combinar el trabajo profesional con el trabajo doméstico?

En consecuencia, nos encontramos con que la mujer no participa equitativamente de los «privilegios» o condiciones de que goza el hombre. Vincular esta realidad al entorno social, cultural, económico y político en que vivimos sería acertado.

Se trata, entonces, de encontrar soluciones rápidamente, y aquí se aportan unas cuantas que la autora considera más importantes:

— Necesidad de una mayor concienciación para conseguir que la educación sea igualitaria.
— Evitar que en esta sociedad perdure, aún hoy en día, la exaltación de los valores del hombre.
— Procurar que el conjunto de la conducta social esté más acorde con los tiempos actuales.

En definitiva, se ha de acabar con esa inadaptación existente entre la sociedad y las leyes y se ha de alcanzar plenamente la ansiada situación de equilibrio entre hombre y mujer. Una situación en que se hablará de derechos y valores humanos, sin distinción de sexo. Ya las mujeres de pasadas generaciones lucharon y consiguieron el derecho al voto, el derecho a un trabajo digno; las mujeres de nuestra generación han de luchar por dejar a sus hijos una sociedad más justa y equilibrada.

«PRODUCCION Y REPRODUCCION: ALGO MAS QUE UN SIMPLE MATIZ»

Rosa Fabián i Martínez
Diputada al Parlamento de Catalunya

Dando «un vistazo» a la realidad laboral en nuestro país, sacamos algunas conclusiones algo nefastas para la mujer, a pesar de que la Constitución protege el derecho y el deber a un trabajo en condiciones igualitarias tanto para el hombre como para la mujer:

— El grupo de mujeres que acceden a un lugar de trabajo es minoritario.
— Las mujeres que trabajan, lo están haciendo en campos relacionados con la reproducción: maestras, enfermeras, puericultoras; o bien, en sectores de producción intensiva con mano de obra barata.
— Se le pone muy difícil a la mujer conseguir una mejor situación laboral.
— Las mujeres sufren tanto discriminaciones directas como indirectas.
— Las mujeres que tienen trabajo remunerado, también tienen doble jornada.
— Se pone de moda un prototipo de mujer, el de la «super-woman», que provoca complejos a aquéllas que no pueden llegar a tanto...

Ahora se trata de establecer las causas que provocan hechos como los mencionados. Un aspecto importante es la disponibilidad de la mujer para trabajar. Históricamente, la mujer se ha dedicado a la reproducción y cuidados de los que la rodeaban; hoy en día, este trabajo está enormemente desvalorizado, infravalorado...

Si se cumplieran estrictamente los mandatos que dispone la Constitución, no sería necesario afirmar que las estadísticas del número de parados son inexactas al no tener en cuenta la cantidad de amas de casa que no pueden acceder al trabajo, siendo éste un derecho y un deber de todo ciudadano. También se ampara en esta Ley el derecho personal a gozar de una prestación económica.

Si se trata de escoger entre «reproducción» o «producción», en todo caso sería una elección de la mujer, más que una imposición del hombre. Por el contrario, éste no es capaz de dedicarse al trabajo de «reproducción», ya sea por una falta de disponibilidad hacia tareas que considera socialmente inferiores y nada remuneradas y por un sentido de frustración con respecto a determinadas cualidades humanas.

La consecuencia primera que resulta de todo este planteamiento es que se han de cambiar los valores sociales. Hoy se valora más «lo que haces» que «lo que eres»; se han de invertir las posiciones...

Para terminar, unos datos acerca de la población barcelonesa, realizados por el Instituto de la Mujer darán una idea de lo que hemos dicho hasta ahora:

— sólo el 2 % de los hombres no tiene ingresos propios.
— el 58 % de esposas no tiene ingresos propios.
— de los hijos mayores de 18 años, el 43 % tiene ingresos propios.
— de las hijas mayores de 18 años, sólo el 33 % tiene ingresos propios.

«LAS DOS EMPRESAS DE LA MUJER EMPRESARIA»

Anna Mercadé i Ferrando
Asociación de Empresarias

En Catalunya, el número de empresarias constituye el 24 % de todo el Estado español. Nos acercamos a los países más desarrollados de la C.E.E. Catalunya ha sido, históricamente, un pueblo muy emprendedor. Los comerciantes catalanes han sido numerosos. Establecían negocios por cuenta propia y en ellos la mujer catalana participaba activamente. De los estamentos sociales, el más importante ha sido la pequeña burguesía constituida por pequeños comerciantes artesanos, empresarios... Cuando las pequeñas empresas familiares se han ido mercantilizando, ha sido el hombre quien ha triunfado. Las mujeres siempre han tenido que compatibilizar la familia y el trabajo, en cambio los hombres han podido dedicarse a formarse, adquirir los suficientes conocimientos para dedicarse como profesional durante toda su vida. Hoy en día aún se educa a las mujeres para ser mandadas, y sobre todo, para hacerlas sensibles a las responsabilidades de las familias. A los hombres se les educa para mandar.

Después de esta pequeña introducción, la autora se centra en la problemática que puede encontrar la mujer empresaria en el mundo laboral.

Primera dificultad: ha de compaginar dos empresas y una de ellas, como puede suponerse, es la familia. Esta mujer ha de poseer una gran capacidad organizativa. Desde el momento que se plantea ser empresaria,

quiere formarse continuamente, ser competente, llevar su empresa a la prosperidad y no al fracaso; entonces debe robar horas a su familia, y aquí es cuando muchas de estas mujeres escogen el ser titulares de empresas modestas sin ánimo de ser ni tan sólo competitivas ni con grandes beneficios.

Una segunda dificultad sería la falta de auto-confianza que la mujer padece, el complejo de inferioridad con respecto a los profesionales del otro sexo. Ha de cambiar esta mentalidad.

Otra cuestión es la manera de «dirigir» de la empresaria, ¿lo hace de forma diferente a la del hombre? Es muy importante el gestionar, organizar, tratar el equipo humano.

Las mujeres han de demostrar lo que valen día a día. Si algo falla algún día «bajan muchos puntos». Es una manera de decir que siguen habiendo discriminaciones.

La Asociación de Empresarias está realizando cursos a empresarias y ejecutivas para que salgan adelante cuando se les presente cualquier problema relacionado con su empresa.

El «Instituto de la Mujer» de Madrid, en colaboración con el Ministerio de Educación, está promocionando a mujeres a nivel de Estado español, como directoras de escuelas de E.G.B.

«SITUACION DE LA MUJER TRABAJADORA»

Montserrat Avilés i Vila
Abogada Laboralista

La autora enfoca la situación laboral de la mujer trabajadora, haciendo un breve recorrido legal, para centrarse después en la realidad social actual y acabar aportando algunas soluciones que sería bueno de aplicar.

En primer lugar, la Constitución española en su art. 14 proclama la igualdad de todos los españoles sin ninguna clase de discriminación. El art. 35 dispone que todos los españoles tienen el derecho y el deber de trabajar, la libre elección de profesión u oficio, a la promoción, a una remuneración suficiente, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación.

En cuanto a las sentencias del Tribunal Constitucional: la persona que alega la discriminación ha de probar la existencia de alguna de las causas que provoque la desigualdad, y la empresa ha de probar la existencia de motivos para justificar objetivamente la desigualdad. Se produce una inversión de la carga de la prueba (reciente Ley de Procedimiento Laboral, nuevo texto articulado aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990 de 27 abril).

En lo que hace referencia a discriminación favorable para la mujer, desde el punto de vista de la Constitución no puede existir; entonces la solución no es que desaparezca, sino que se amplíe esta condición más favorable a los hombres que se encuentren en la misma situación.

La norma fundamental reguladora de las relaciones laborales, y que es el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 17 dispone que serán nulos y no tendrán efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones favorables o adversas...

La Ley 7 de abril de 1988, sobre infracciones y sanciones de orden social, contempla como infracciones las decisiones del empresario que contengan discriminación, la inobservancia de la normativa vigente relativa a la protección del período de embarazo y lactancia, establecer condiciones que constituyan discriminación ya sea por medio de la publicidad, ya sea por difusión de ofertas de trabajo u otros medios.

Los convenios colectivos, que son la fuente de normas reguladoras de relaciones laborales, no recogen, en la mayoría de los casos, cláusulas que vayan eliminando progresivamente situaciones discriminatorias.

En cuanto a la realidad social actual, un punto conflictivo es el de la excedencia para atender a un hijo recién nacido o adoptado. La Ley 3 de marzo de 1989 ha establecido la reserva del lugar de trabajo durante el primer año, si bien, el trabajador tiene derecho a un máximo de tres años. La inmensa mayoría de las veces es la mujer quien la solicita. Además de que nuestra sociedad está concebida de manera que son diferentes los rols de la mujer y los del hombre, y se le responsabiliza a la primera de las tareas domésticas.

Una segunda particularidad es que la mujer se encuentra ocupando en su vida profesional categorías más bajas con sueldos inferiores y más aún si se le aparta durante los años más aptos para promocionarse (los primeros años de vida de los hijos). Existe una mentalidad para la cual determinados trabajos no los puede realizar una mujer, y también existe la equivocación de pensar que esta mujer recibirá un sueldo complementario por un trabajo complementario con respecto al del hombre...

El tercer aspecto es la gran incidencia entre el colectivo femenino de la economía sumergida sin beneficios de S.S., sin respeto salarial del mínimo convenido en convenios...

En cuarto lugar, se está dando un tipo de discriminación encubierta o indirecta por parte de las empresas, que toman precauciones para impedir reclamaciones femeninas.

Si siguiéramos enumerando podríamos llegar muy lejos, pero finalizaremos con el punto cinco: son numerosos los casos de empresas en que trabajan hombres y mujeres con la misma categoría pero con diferente retribución (sea por una prima atribuida al hombre, por diferente valoración del lugar de trabajo, etc.).

Las vías más idóneas de solución pasan por: dar una mayor divulgación del problema y sus causas. La realidad es que son muchas las mujeres que desconocen sus derechos; fomentar la formación profesional incentivando su incorporación en sectores donde se encuentre la mujer infra-representada; estructurar un plan eficaz de incorporar al hombre a trabajos domésticos; contar con organismos que se introduzcan de lleno en las instituciones de carácter público han de tener en papel primordial.

«CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN CATALUNYA»

María Luz Bataller i Cifuentes
Inspectora de Treball i Seguretat Social

La autora enfoca esta ponencia desde el punto de vista exclusivo de la Inspección de Trabajo. La exposición puede dividirse en tres partes, la primera de las cuales trata de un estudio elaborado en la Inspección de Trabajo de Barcelona sobre la discriminación de la mujer mediante encuestas solicitadas a comités de empresa. La segunda parte son las conclusiones a las que se ha llegado por medio de ese estudio. Y la tercera, la planificación de la actuación inspectora en el tema. El trabajo realizado por la autora ha sido completado con unos anexos que aparecen al final del texto y que ayudan a la comprensión gráfica del estudio.

En primer lugar se entregó a 100 comités de empresa de más de 50 trabajadores un cuestionario, dándose un escaso número de contestaciones obtenidas. Se decidió ampliar la muestra y con 103 cuestionarios contestados, no sin ciertas dificultades, se realizó el estudio que en adelante se expone. Las actividades de las 99 empresas que comprende el estudio son variadas con una representación similar en todos los sectores excepto el de la construcción, por la nula incidencia que en él tiene el trabajo femenino. La finalidad de este trabajo elaborado por Inspectores de Trabajo (y no por Estadísticos) era detectar los problemas específicos de las mujeres en el ámbito laboral y sobre los que la Inspección podía actuar. En los anexos 1 y 2 se puede ver que tras los datos identificativos de la empresa, se procede a la clasificación de los trabajadores por categorías. En un segundo apartado aparece la pregunta de si a juicio del comité de empresa la mujer sufre discriminación en temas como ingreso, promoción y ascenso, salarios, etc. En un tercer apartado se pregunta si en su empresa se cumple estrictamente la normativa específica relativa a las mujeres en materia de seguridad e higiene, descanso por lactancia, etc. En un siguiente apartado se cuestiona sobre si hay algún incumplimiento de la normativa que específicamente afecte a la mujer. Y el último apartado indica qué posición adopta el comité cuando se presentan problemas relacionados con la mujer en cuanto a incumplimientos de normativa, supuestos de discriminación, etc.

Se pasa ahora a examinar los resultados obtenidos del estudio:

Respecto al primer punto, la proporción de trabajadores de uno y otro sexo, así como la distribución de los mismos por categorías profesionales deja claro que la mujer sufre en el mundo laboral la primera gran discriminación: su precaria participación en el mundo de la empresa (y el porcentaje de éstas entre los miembros del comité de empresa es muy bajo). En la segunda parte de la encuesta se observa que los aspectos más destacados de la discriminación, por ser siempre libre decisión del empresario, son el ingreso y la promoción y ascensos. En lo referente al tercer punto del cuestionario se puede afirmar que, salvo en algún caso, el incumplimiento en materia de Seguridad e Higiene, que es

uno de los aspectos destacados en este punto, afecta tanto a hombres como a mujeres.

Respecto a la cuestión formulada en cuarto lugar, pocas empresas concretan el tipo de discriminación que se produce y muy pocas se reclaman ante la Jurisdicción o la Inspección de Trabajo. El último punto da a conocer que se han presentado escasas denuncias ante la Dirección de la empresa, ante la Inspección de Trabajo o ante la Jurisdicción Laboral, algunas a instancia de las afectadas y algunas otras a iniciativa de los representantes de los trabajadores. Conclusiones:

— Escasa participación de la mujer en el mundo del trabajo remunerado.
— Ocupación de las mujeres en profesiones netamente femeninas, con una gran dificultad objetiva de incidir en las que históricamente hemos estado poco representadas y que son, generalmente, las más valoradas social y económicamente.
— La representación de la mujer en cargos de responsabilidad media y alta es de una pobreza preocupante.
— Existencia de clara conciencia de discriminación de la mujer en relación con el Ingreso y Promoción y Ascenso en la empresa, con escasa posibilidad de actuación sobre tal discriminación, con la normativa actual.
— En menor medida, existencia de discriminación salarial —de difícil prueba— salvo casos evidentes y poco sutiles como los supuestos de idéntico trabajo y diferente salario.
— Poca sensibilidad, en general, de los Comités de Empresa, tanto en la negociación de Convenios Colectivos, como en la presentación de denuncias. En el estudio realizado: enormes dificultades para que se contestasen las encuestas, en ellas se dice que hay discriminaciones, pero no se han denunciado y cuando se habla de otras discriminaciones, no se concretan cuáles son.

Propuestas: la Inspección de Trabajo en Barcelona ha creado una Comisión que conociendo todas las denuncias que se interpongan ante la Inspección sobre el tema, prevé tratamiento preferente. También tiene previsto actuar de oficio cuando se considere oportuno en todas aquellas empresas estudiadas en la encuesta. Es imprescindible una sensibilización, además de una gran información, que oriente la actuación de la Inspección de Trabajo hacia las corrientes jurídicas que trabajan activamente contra la discriminación de la mujer.

ENGLISH

"LAW, WOMAN, AND LABOUR INSPECTING AUTHORITIES"

by Isabel López Escudero
Labour and Social Security Inspector

In this article we are going to try to make a review of all the work regulations dealing with the woman laboral activity and which conform the legal framework in which acts the Labour and Social Security Inspecting Body in Catalonia.

As for the international legislation, we find the IWO constitutive treaty (1919), which in the article 4 establishes the equal pay principle for carrying out tasks of the same rank, irrespective of the sex. In the same sense, the IWO 100 Agreement (1951) —ratified by the Spanish State— in his article 2.1 establishes the same wages equality. The Treaty of Rome warrants also the inforcement of the same principle, and understands by remuneration the usual minimum base salary plus any other bonus, paid directly or indirectly, either in money or in kind. Likewise, the IWO 117 Agreement —also ratified by the Spanish State— in its 14th article mentions as one of the aims of the social policy to supress any discrimination on the grounds of race, sex, religion... The 1975 European Communities Council, in the article 1 of its 117th Directive establishes the same equality and non-discrimination principle. The same is true of the 207th Directive (1976), which states that there must be equal treatment in work access, in training and in professional promotion. The same philosophy shows the Directive of the EEC 79/7 Council (1978) which claims equality as far as Social Security is concerned. There are still some other directives dealing with the same subject.

As for the Spanish regulations, the Spanish Constitution (1978) makes it clear that any kind of discrimination must go out because all the Spanish citizens are equal before the law. The Estatuto de los Trabajadores (1980) states that any reglamentary precept, any clause in labour agreements, any individual deal, or individual decisions made by the employer will become nullified when containing discriminations. The Statute establishes retribution equality on the grounds of sex and the other work conditions. The collective agreements establish the work conditions and it is usually in its letter where discriminations against the woman lie hidden.

As for the Labour and Social Security Inspecting Body, the author shows the cases in which the regulations in areas such as Labour, Social Security, or Safety and Hygiene are broke. In these cases, the Labour Inspecting Body acts ex officio at the request of one of the parties and proposes the appropriate labour authority the corresponding penalty. In cases of "indirect discrimination" the function of the Labour Inspecting Body becomes dramatically difficult. The Law 8/88 dealing with offences and penalties, establishes the offences considered very serious, among them, discriminations in the work offer. The following points are also subject to discrimination: professional training and professional promotion, the work time, keeping the job and the work conditions, retributions... In Catalonia, the Labour and Social Security Inspecting Body acts as a representative of the labour authority, issues reports to the labour court in order that this passes the sentence in the event that there has not been previous reconciliation by the parties. The burden of the evidence at the trial is imposed to the defendant and it is he who will have to prove that there has not been any discrimination (this is a proposal in the EEC directive on the reversal of the burgen of the evidence). The proceedings for a labour dispute finish, at a first instance, with a sentence passed by a social court, which admits or not, the report issued by the labour authority. The third way of acting the Labour Inspecting Boly is to inform the labour authority of the alledged discriminatory clauses and send a copy to the labour jurisdiction (according to the Law on Laboral Proceedings passed in 1980).

To conclude, the witer tells what has to be carried out in order to achieve a better quality in woman's work:

— coordination with trade unions and the employers' union
— coordination with the laboral jurisdiction
— coordination with the Administration institutions
— importance of the collective negociation
— participation in decision and management bodies and in the workers participation bodies

"EVOLUTION IN THE PARTICIPATION OF THE WOMEN IN THE LABOUR MARKET IN CATALONIA"

by Xavier Martín Badosa
Economist by the Direcció General d'Ocupació

The witer comments on the evolution that woman has followed in the labour market from 1976 up to the present. In order to make a better analysis, the period under study has been divided into three stages which are as follows:

From mid-1976 to mid-1985:

The economic crisis in 1973 stigmatizes. It triggers out a strong employment destruction process. In 1976 the level of female employment was largely inferior to the male one and the drop in female employment, although important, was not as marked as the male one.

The drop in employment level affects, above all, the industrial sector and the building sector. Both sectors have a small number of women workers, that gives a reason why the global female employment dropped in a less dramatical way.

The concentration of female employment on the services sector has globally made the women collective less sensitive to employment destruction.

There is an increase in the female population in this period and the reason is that there is a light increase in the degree of incorporation of women to the labour market for three reasons:

The first reason is an economic one: the increase in the economic growth rhythm with the increase of the work demand which it usually entails. As there are more expectations, a higher number of women feel motivated to take part in work demand.

The second reason which has contributed

to the increase of female activity rate is the enlargement of the schooling period.

The third reason has to do with sociological changes which are independent from the above mentioned factors.

From mid-1985 to mid-1987:

1986 is the year in which there is an inflexion in the employment trend. Women took some advantage of this and their employment growth was more marked than that of men. This increase took place especially in the services sector. It caused the explosion of female activity, formerly restrained. But at the same time, female unemployed population kept on showing the expansive trend of the previous stage, though with a slower growth rhythm. In 1987 unemployed women outnumbered unemployed men.

From mid-1987 up to the present:

The steadiness of the active fermahe population is broken in mid-1988 and a decreasing trend starts due to a large drop in the activity of the young women. Even so, services sector is the one that has a greater growth.

The growth rhythm of female employment is stronger than the male one. The sectorial composition of the increase of the work demand does not go on the side of the women. And if female employment has a stronger growth, this is because agriculture, industry and services show a more positive evolution among women than among men.

To conclude, there is a decrease in female unemployment. But the situation of the women respect to the men has not ceased to become worse and worse in the labour market.

The main features of the present female population are:

— Women keep on having jobs which are considered femenine
— These femenine employments belong to sub-sectors called "other services" (where most of the workers are women) such as shops, restaurants, catering, administrative services and similar ones, sanitary staff....

"THE TWO OCCUPATIONS OF WORKING WOMEN"

by Isabel López Chamosa
UGT's Textile Union General Secretary

The present situation of women in the labour world has as a main feature that, in most of the cases, women constitute the unskilled staff of a firm, have jobs in the lower ranks and get lower wages.

The witer emphasizes on the labour conditions of the working woman and then points out situations which women applying for a job suffer and finishes showing how capital education is to achieve a real equality.

There are several sectors in which working women suffer in a most intense way from underestimation in a factory: textile, chemical, leather, shops...

As for the places of work, there is a total lack of participation of the woman in collective affairs. The excuse that women give is that then they have not any time left to take care of their families. The same happens when a child becomes ill: who is going to ask for leave to take care of him? Most of the times, not to say always, it is the mother who does it. The employers, when signing a work contract claim that women show a higher absenteeism than male workers.

Another point is that referring to retribution to male and female workers of the same rank, in which the latter get lower wages.

It is necessary for women to become aware of the importance of participating in an active way in trade unions, in works councils, and in those collectives gatheres up to defend working conditions. In addition, it is necessary to try to put in every collective agreement clauses that make working conditions equal to all the staff.

The second point also shows problems. Women who have been long apart from the labour world and that for a number of reasons need to get a job again —yet because they want to achieve financial independence yet because they seek their personal fulfillment— but whose knowledge has become outdated do not get any kind of employment any longer. It would be important for them to take educational and refreshing courses by the INEM or any other kind of studies always bearing in mind their work formation. This does not happen to young people who apply for their first job and that, usually, have more chances of getting an employment.

Finally, the witer states that the education that girls get will be essencial in the future to enable them to have a job with total equality alongside their male work colleagues.

"EFECTS OF WORK ON REPRODUCTION"

by Dolors Batalla i Fonoll
Doctor in Tarragona's Safety and Hygiene Centre

Negative results with sterile couples, pregnancies which end in miscarriage, newborns with clear abnormalities, children who develop some kind of cancer in their childhood, what degree of influence on this have their parents' environmental and laboral expositions? Every sex contribes with a 50 per cent of the new human being genetic endowment. In case of attack of any toxical agent on the ovary, the ovules may come out damaged for ever, whereas the male reproductive cycle renews spermatozoids continuosly and thus the sequels of the attack become temporary. If a different gen from those inherited appear, it is thought that a genetic or cromosomical mutation has been carried out. The real importance of the risks that bring about the exposition to toxical agents is not yet known. It is difficult to identify those workers exposed to the toxical agents, to evaluate the level of this exposition, the degree of exposition that affects reproductive system, the complex interpretation of the results... It would be very important to carry out epidemiological and clinical studies.

Analysing the possible toxical agents, there is a large group of organic solvents used in any industrial activity that should be taken into account because of their possible synergic effects. In addition, it has been proved that many of these effects may bring about mutations.

Another group, that of pesticides, is widely scattered, and there is a general lack of data to evaluate their effects in the medium as well as in the long run.

An important group of sanity workers is exposed to the potential risk that entails the emission of anaesthetic gas. It is known that such emissions cause miscarriage and congenital defects. In the preparing and handling of items of the pharmaceutical industry also involuntary inhallation may result in pathologic consequences. Apart from chemical agents, physical agents also affect the reproductive process and everything seems to show that reproduction is lower in women working under these conditions, in the same way that there are more premature babies in families exposed constantly to loud noises.

Another factor that affects the reproductive functions in a negative way are ionizating radiations, which have dramatic consequences at a cellular level.

Computers have had their part in several miscarriages because the women operating them were exposed to radiations coming from the terminals. There has also been congenital malformations in children whose mothers worked with computers. Many cathodic screens have been tested and the result has been that the irradiation level is below that of television sets and within the safety limits. Inquiries among the population show that pregnant women need good physical and psychological work conditions more than actions aimed at putting them apart from the computer screen.

As for the dangers of working at a hospital, the incidence of miscarrige is similar to that of technical, scientific and artistic activities. And non health workers (those in charge of the kitchen and cleaning) have had more miscarriages because of the hardness of their tasks. Among health workers, female physiotherapists, who had to deal with paralysed patients, are exposed to a harder work and show a higher number of miscarriage.

According to the results of an inquiry on women, working and having physical activity during pregnacy, pregnant mothers having jobs in which a hard activity prevails have a greater risk of having difficulties during pregnancy or when giving birth. Women having a "mental job" also show a greater risk of having difficulties during their pregnancy and are prone to a caesarean operation when giving birth. Doing housework with no help and taking care of more than three children also increases the possibilities of having difficulties during pregnancy.

"A STEP FORWARD IN THE LEGAL PROTECTION OF THE WORKING WOMAN RIGHTS"

by Francesc Casares, Joan Agustí, and Amèlia Merino, lawyers

As regards legal proceedings, there has been an important step forward in claiming labour rights: the new text of the Labour Proceedings Law passed by the Royal Decree 521/1990 and which specially refers to the complaits that working women feeling discriminated may logde in social courts (formerly conciliation boards).

To start with, two facts must be taken into account: the recognition of a total equality for man and woman and the discrimination that the latter suffers in labour work. There are several well-known solutions to this question: trade union claims, popular mobilizations, making the public opinion aware of this discrimination, pedagogical actions, and legal complaint, an operating legal protection where there is no room for defencelessness.

It has been the innovative voice of the Constitutional Court the one who has put an end to the silence of our laws in this field, and the text of the Labour Proceeding Law (article 96) comes out on the side of non discrimination on grounds of sex. This is the first law in our country based on the "inversion of the burden of the evidence" principle, but that does not avoid us from making some remarks.

It is a shame that so much has been achieved as far as sexual discrimination is concerned but that the other cases of discrimination have been neglected (age, political thought, religious believes...).

The article 96 of this law is ambiguous at some points. For instance, if the basic precept or "mother" law (call it as your please) — the Llei de Bases de Procediment Laboral (1989) — establishes specifically the inversion of the burden of the evidence in a direct and automatic way simply by alleging discrimination; in contrast, the article 96 of the law could be interpreted as that the burden of the evidence inversion is conditioned by a fact other than the mere allegation of the plaintiff: it is the deduction by the judge that there is evidence of discrimination. The basic regulation only admitted one interpretation. Thus, it was at the same level that the 1988 EC's Proposal of Agreement and with the so-called "Roudy Law". In contrast, the article 96 of the text could be included in a line mid-way the later and the more moderate which holds the Constitutional Court in its Sentence 34/84. According to this Sentence, a previous evidence is required to put into practice the burden inversion.

At any rate, evidence of discrimination is not required in article 96. It is the judge who has to deduct this evidence. However, the danger that implies ambiguous expressions has to be pointed out. According to article 3 of the Code of Civil Law, regulations will be interpreted according to the proper sense of the words, according to the context, the historical and legal background,...

Another aspect to comment of is that of the so-called "doubt benefit" in favour of the plaintiff (which clearly stated the May 24th Directive as well as the French "Roudy Law").

A final point to take into account referring to this text is the lack of concretness on what has to be the object of the evidence on the part of the defendant: "the reasonable and objective justification of the steps taken and of their proportion."

"PROMOTION AND PROTECTION TO THE WORKER WOMAN"

by Joaquina Alemany i Roca

Vice-president to the Woman Interdepartmental Commission and to the Woman Catalan Institute

The key subject of this writing is the access of women to labour market, which does not mean that has to be done at any cost. Women want to have an access to work but are certain that they need a previuos professional education and training. The Generalitat's Labour Department is in charge of this task. We want the 90's to become the decade in which women definitely have an access to labour market. However, there is a question: will women become cheap manpower in the EC? The answer has to be totally and absolutely no. It is for this that, besides the great push forward given by the European Community, the Generalitat of Catalonia is working seriously by means of its Interdepartmental Commission — a body presided over by the head of the Generalitat's Government —, has a director general in every Department and has made out a scheme for the Equality of Employment wich consists of six sections:

— legal equiparation between men and women
— measures to protect women in given situations
— protection to the family and to pregnant mothers
— equal education
— stimulate the recognition of equalitary values
— active participation of women

"ACTIONS BY THE LABOUR DEPARTMENT IN FAVOUR OF THE WOMAN LABORAL PROMOTION"

by Concepció Ortí i Guàrdia

Lawyer to the Laboral Relationships Administration to Labour Department

This article is aimed at letting know several schemes and actions that the Generalitat of Catalonia Labour Department is carrying out referring to unequal situations that women suffer in different areas. At this issue public powers have a great deal to say by means of establishing the suitable tools to favour a change in mind.

With this aim in mind, the Catalan Government has made its scheme of action of a period from 1989 to 1992 which intends to affect every field of society because data show that, among unemployed, women have a very high percentage — 64.3 per cent — and the most affected age group is that between 25 and 54 years old, and among the reasons for these facts lie the lack of experience and the low educational level.

By means of the Direcció General d'Ocupació the attention to courses and some specific programmes has been strengthened. A special comment deserves what follows:

— "Working Again", which are courses aimed at women who have been laborally inactive for a long time. These courses are focused on office tasks and include computering, and there has been an increasing number of women who have returned to the work circuit thanks to this
— "Women Entrepreneur" is a programme to assess every enterprise which opens its doors to the market. Advice is given in the preliminary stages and in the first period of activity of the interprise
— "Employment Training Scheme" is aimed at people who exert prostitution. A course for assistants to take care of the elderly has been run. This first experience has been successfully undergone by 15 women living in Raval, a neighbourhood in Barcelona

In addition, a scheme for the present year intended to make people aware of this situation of unequality has been developed: the worn-out schemes of job for women have to be shattered.

Another body which depends on the Labour Department — the Direcció General de Cooperatives — exerts a positive discrimination and grants or denies subsidies depending on whether the investment implies new jobs for women or not.

The Direcció General de Seguretat Social subsidizes laboral kindergarten for children under 6 belonging to women worker's, working for someone else in her working day.

The Direcció General de Relacions Laborals controls and cooperates in order that the present regulations be abided by as far as aids for working women are concerned.

On the other side, several enterprises have been fined because of discriminations, mainly in salary matters. In this respect, it has to be mentioned that working women themselves have paid a poor contribution when lodging complaints.

As for professional promotion, discriminations are clear and it is almost impossible to hold the evidence.

Another point is that referring to sexual harassment. The Law 3/1989 defends the right to give protection against verbal and physical sexual attacks.

A revision of the collective agreements in Catalonia is required.

Finally, it is undeniable the right of the employer to choose his employees freely, whenever the work offer is not discriminatory. It is for this reason that the Direcció General de Relacions Laborals, in cooperation with the Labour Inspecting Body, campaigns in this respect.

"CURRENT TRENDS IN OPPORTUNITIES EQUALITY FOR WOMEN"

by Julio San Miguel
Vice-president of the Foment del Treball Nacional

Summary of the text put forward by the Catalan employers union Foment del Treball Nacional to the Study Commission on equal opportunities between man and woman created by the Catalan Parliament:

The policies of promotion of equal opportunities will become effective when problems will be dealt with from their bases themselves and when women take part in every field: the social one, the political one, the economic one... in short, in life as a whole. A new pattern of society with social, political, family and laboral infrastructures that enables women to fend for themselves in life under the best conditions. It seems as if the discriminatory problem came up when women are on active service, because of the double dimension of their functions, the laboral ones as well as the family ones, because when getting a job any given sex is required (INEM, press...); the same is true of collective agreements, of recognition of diplomas, and so on. The women's attitude is very important because, according to the traditional inherited stereotypes, they are given features as subordination, absenteesm or lack of interest for further formation.

The Community Chart on the Basic Social Rights of the Workers (COM/89-568 finished in Brussels on January 5th 1989) states that both male workers and female workers have to combine their family duties with their professional goals. The suitable protection of pregnancy is an important aim because the stability in the job, the fact of keeping the job, has a definite importance.

In Spain, the new regulations on motherhood ("BOE", 3/8/89) makes the most of the opportunity to protect women against verbal as well as physical sexual attacks, keeps the job for a year to care of every child (with a leave of absence up to three years), in case of having a child women have the right to a sixteen uninterrupted weeks leave, and to allow them to feed their children under nine months old, one hour a day leave of absence... One can see that this protection is not applied to the women who work but to the social function of family.

Women representation in the Spanish active population has clearly increased, but we are still far from the level of another members countries of the EC such as Denmark, with a high level of women participation in labour world. Looking at the different industrial activity sectors, the highest increase in participation took place in that of service, a percentage higher than that of men. As for contracts, women achieve the highest proportion as office workers and in jobs traditionally taken by women: nurses, schoolmistresses, hairdressers, cleaning staff, textile industry, clothing industry, shop assistants...

The main difficulties for women in the industrial world are those that come from the failure to adjust to the deep changes in society and its repercussions on the labour world are a clear evidence of the nead for technical education. Employment is focused on highly skilled professional groups, head technicians... with a new and imposed by industry view on work. Routine jobs and even those who require clever workers are performed by machines. It is mental and creative jobs the ones that will prevail more and more... It is for this reason that becoming acquainted of new technologies or enlarging this knowledge can be the chance for women of achieving a future.

Measures such as the ones as follow should be put into force:

— Division in the working couple of family duties and professional duties
— Development of the social infrastructure (kindergarten, baby-sitting, taking care of the elderly, of disabled...)
— Alternative patterns aimed at achieving longer shopping hours
— The possibility that the working couple have holidays on the same days
— To influence the educational system in order to favour the evolution of the coming generations view referring to women
— Information campaigns and making mass-media aware of the role of women in order that they influence society and its leaders
— Formation is essential and experimental accions should be taken to create new professional patterns
— To encourage women promotion

Foment del Treball Nacional has carried out actions in this respect, as lective hours to give a formation and to recycle management staff, the training given by the bakers guild, the school of hotel management, the school of graphic arts, the school of tourist industry... Among the membership of the Foment there is a majority of women at all levels.

"TOWARDS EQUAL TREATMENT"

by Rafael Ortiz i Cervelló
General Director of Laboral Relationships to the Labour Department

The different treatment by reason of sex becomes very clear in work relationship, on its laboral as well as on its legal side. This is why sometimes general woman discrimination is identified with laboral discrimination.

The legal equality which defend laws is not completely put into force in real life socio-laboral relationships and it is then when it is needed that not only public powers promote this equality but also that society as a whole and, within the field in which we are, trade unions and employers unions become aware that it is essential to develop a pattern of human and professional relationships based on equal treatment.

Situations in which workers of different sexes are paid different wages although they perform the same job are becoming less and less common. However, it can be said that this fact is still quite widespread and, needless to say, that it grows difficult to fight for real equality.

The Direcció General de Relacions Laborals to the Generalitat Labour Department in cooperation with the Labour Inspecting Body will carry out actions aimed at sweeping away any trace of discrimination.

"SCHEME OF ACTIONS BY THE GENERALITAT OF CATALONIA GOVERNMENT FOR EQUALITY OF OPPORTUNITIES FOR WOMEN" (1989-1992)

by Núria Llorach i Boladeras
Executive Director to the Woman Catalan Institute

A process of transformation in our society is in progress and one of its factors is the progressive incorporation of women to the activities and social roles reserved, by tradition, to men.

Public administrations have to make possible a total equality in all orders of life. The Generalitat of Catalonia Government, aware of this fact, has triggered out the Interdepartmental Commission of Woman Promotion, created by a Presidencial Decree (January 1987 and the Woman Catalan Institute, established by the Law 11/1989 by Catalan Parliament.

The interdepartmental Commission of Promotion Woman Promotion has prepared the "Scheme of Actions by the Generalitat of Catalonia for Equality of Opportunities for Women". This scheme entails two things: on one side, it is the culmination of a task in which all the Generalitat departments have cooperated by means of specific measures which will be taken in the different areas. On the other side, this is the materialization of a commitment by the Woman Catalan Institute to keep on working for the equality of opportunities.

The scheme is divided into six thematic parts:

— legal equality between men and women: this Law is the regulating tool of socio-laboral relationships, they have to be adjusted to the present requirements
— Measures to protect women against limit situations: mistreated women, abandonned, divorcees, women with children at their charge, women without financial resources...
— Protection to the family and to pregnant mothers: family is the basic nucleous of the person's development. The aim is to achieve a real implantment of equalitary values into society
— Education within equality: after family, school is the factor which influences the person's behaviour patterns most
— Stimulation of the social recognition of equalitary values: discriminatory conceptions against women keep on being deeply uprooted
— to encourage the presence and active par-

ticipation of women in socio-laboral life: in this respect, the Woman Catalan Institute has been created as an executive autonomous body

The Generalitat Government's Scheme of Actions as far as work is concerned is a follows:

7th Action: Elimination of sexist contents in laboral relationships. The Labour Department cheks systematically by means of labour inspectors for laboral regulations which may include discriminations. As a result, many collective agreements have been modified. In this respect, the problem lies in the low number of complaints. Questionaries are being sent to works committees for a previous inquiry on the part of the Labour Inspecting Body.

16th Action: Stimulate the non-discrimination of worker women with family duties. The leave for pregnancy, enlarged to sixteen weeks thanks to the Law 3/1989 passed on March 3rd and the fact that during this period of leave Social Security fares have to be paid causes that many employers think it over before taking women. In order to solve this problem, the Generalitat Labour Department is carrying out a study aimed at exempting employers from these fares and make them go on the Administration itself.

18th Action: Keep the equality of the autonomous worker women with those included in the general regime (in case of leave for pregnancy) and recognize social benefits for autonomous worker women. As for the first point, there has to be surveillance in order that improvements to come established in the Social Security general regime be applied to autonomous workers as well. In the Social Security General Regime as weel as in its other regimes, family benefits for having a child at one's charge are going to be modified

19th Action: Redistribution of taxes. The Finance Department is in charged of a report to cut taxes paid by couples with children

31st Action: improve the laboral situation of women by means of professional training. The Interdepartmental Commission, the Direcció General d'Ocupació by the Labour Department and the Social European Fund are running a number of training courses

To conclude, there are ten specific actions to be carried out in the present year:

1. a scheme to rejoin women under 25 who have not got the basic and compulsive educational period to the educative system
2. unemployed women over 25 with a low educational level and not skilled
3. complementary training should be included in training contracts
4. formation to women in sectors in which their presence is very low
5. programmes called "Working Again"
6. to favour jobs which do not require travelling
7. professional retraining
8. to increase the participation in employment schemes made by local governments and bodies with no profitable aim.
9. Stimulation of initiatives of self-employment
10. laboral exchange with other countries

"LEGAL EQUALITY, SOCIAL DISCRIMINATION"

by Anna Vives i Sendra
Labour Local Delegation in Tarragona

This article's heading gives an idea of two essential realities which surround the women socio-laboral sphere nowadays. On one side, the legal equality has been achieved as clearly shows the Constitution's 14th article. On the other side, this equality is not such when put into practice in real life situations... thus, there is a gap between law and reality and this brings about problems due to social conditions and affects women seriously. In other words, there is still discrimination, either in a direct way or in an indirect way.

Just to mention some examples:

— Women have not the same opportunities to acceed to the labour world than men, and the leave for motherhood keeps on causing havoc when employers decide to take a woman worker.
— Women have not the same opportunities to be promoted and laboral categories which cover up wages discriminations become perpetual.
— Things become worse when there is a family implied: how can be professional activity combined with housework?

So we see that women do not participate in an equitative way in the "privileges" or conditions that men enjoy. It would be a right thing to link this reality to the social, cultural, economic and political environment we are living in.

Then, it is a question of finding a solution as soon as possible. Here are some solutions that the witer thinks that are the most important ones:

— A need to make people more aware of women's situation in order to manage an equal education
— To avoid that the exaltation of men's values keep on existing nowadays
— To make sure that social behaviour as a whole is according to present time

In short, an end has to be put to the present failure to adjust between society and laws and the long wished balance between man and woman has to be definitely achieved. A situation in which people will talk of rights and human values without any sexual distinction. Women from generations behind fought for and managed the right to vote, the right to decent working conditions; women of our generation have to fight to leave a fairer and more balanced society to their children.

"PRODUCTION AND REPRODUCTION: SOMETHING MORE THAN A SIMPLE NUANCE"

by Rosa Fabián i Martínez
Deputy to Catalan Parliament

If we have a quick look at the laboral reality in our country, we draw some conclusions somewhat detrimental to women, despite Spanish Constitution protects the right and the duty to work in equal conditions both for men and women.

However:

— The group of women who get a job is minority
— Women who work are in areas related to reproduction: schoolmistresses, nurses, specialists in puericulture; if not, the work in intensive production areas with cheap manpower
— To reach a better laboral situation becomes very difficult for women
— Women suffer both direct and indirect discriminations
— Women who work fou a salary also have a double working day
— A new prototype of women, the superwomen, that causes inferiority complex to those who cannot do that much, is coming into fashion

The point is to state the causes that bring about things such as mentioned above. An important aspect is the availability of women to work. Historically, women have devoted to reproduction and care of those who were around them; nowadays, this task has become enormously depreciated, underestimated,...

If what provides Spanish Constitution was strictly abided by, it would not be necessary to say that statistics on the number of unemployed are not accurate because they do not take into account the number of housewives who have not the chance to get a job, although this is a right and a duty for every Spanish citizen. Our Constitution also protects the personal right to enjoy a salary.

If the point is to choose between reproduction and production, at any rate, this should be decided by the woman instead of being a man's imposition. On the contrary, man is not able to devote himself to jobs related to reproduction, either because of a lack of availability to tasks which he considers socially inferior and badly paid or because of a feeling of frustration towards given human qualities.

The first consequence that results from all reasoning is that social values have to be changed. Nowadays what one does is more highly valued than what one is, and these concepts have to change sides...

Finally, here are some data on Barcelona's population made known by the Woman Institute which will give an idea of what we have been dealing about:

— only 2 per cent of men have no incomes
— 58 per cent of wives have no incomes
— 43 per cent of sons over 18 have incomes
— only 33 per cent of daughters over 18 have incomes

"THE TWO ENTERPRISES OF WOMEN ENTREPRENEUR"

by Anna Mercadé i Ferrando
Member to the Women Entrepreneur Association

In Catalonia, the number of women entrepreneur represente the 24 per cent of the whole in the Spanish State. We are near to

the most developed countries in the EC. Historically, Catalans have been a very entreprising people. There have been many Catalan tradesmen. They set up on their own and Catalan women had an active role in their activities. Among all social strata, the most important one has been the petit bourgeoisie constituted by small tradesmen, craftsmen, entrepreneurs...

When the small family enterprises have become more and more trading companies, man has won. Women have always had to combine the care of the family and the job, in contrast, men have had the change of devoting to get an education, to get the knowledges required to work as professionals for all their lives. Nowadays women are still educated to obey commands, and above all, to make them aware of their family responsabilities. Men are raised to command.

After this introduction, the witer focuses on the problems that women entrepreneur may find in labour world.

The first problem is that they have to combine two enterprises, and one of them — as it can be presumed — is family. This woman has to have a great organizing ability. From the moment she decides to become an enterpreneur, she has to be continuosly studying, to be competent, to take her enterprise to success and not to failure, so she has to take part of the time she is supposed to devote to her family and here it is when many of them choose being owners of small enterprises with no intention to be competitive or get great profits.

A second problem is that women suffers from lack of selfconfidence, she has a inferiority complex in respect of professionals of the opposite sex. She has to change her view of herself.

The Madrid Instituto de la Mujer, in cooperation with the Education Department, is promoting women to primary school headmistresses in the whole country.

Another issue is the way in which entrepreneur women manage their enterprises: is it different to the men's one? Managing, organizing, and treating suitably human resources are very important.

Women have showed their personal worth day by day. If one day something fails, her "shares" loose many points. This is a way of saying that discriminations go on.

The Women Entrepremen Asociación is running courses for women enterpreneur and businesswomen aimed at that they solve whatever problem related to their enterprise may come up.

"SITUATION OF THE WORKER WOMAN"

by Montserrat Avilés i Vila
Labour Disputes Lawyer

The witer talks about the worker woman laboral situation and makes a short legal review, then focuses on the present social reality and finishes by giving some solutions that it would be good to apply.

First of all, Spanish Constitution in article 14 states the equality of every Spanish citizen without any kind of discrimination. Article 35 provides that every Spanish citizen has the right and the duty to work, the right to choose freely his job, the right to be promoted, the right to be paid sufficiently, and that there has to be no discrimination at all.

As for the Constitutional Court sentences, the one who claims to suffer discrimination has to prove that he is included in any of the cases which cause the discrimination and the employer has to prove that there are objective reasons that justify this unequality. Thus, there is an inversion of the evidence burden (according to the recently passed Labour Proceeding Law, newly articulated text passed by the Royal Decree 521/April 27th 1990).

As far as discriminations on the side of the women are concerned, they cannot exist from the point of view of Constitution. Then, the solution in not that these discriminations favourable to the women disappear but that they also be applied to men in the same situation.

The basic law which regulates labour relationships — the Estatut dels Treballadors (Workers Statute) — in its 17th article provides that regulations, clauses in collective agreements, individual agreements, and unilateral decisions made by the employer containing adverse or favourable discriminations will be cancelled and will have no effect.

The Law of April 7th 1988 on social offences and penalties considers as offences decisions taken by the employer which contain discriminations, the failure to observe the present regulations referring to the protection of pregnancy and lactation, and the establishment of conditions which are discriminatory, either by means of advertising or by the difussion of work offers.

Collective agreements, which are the source of norms regulating laboral relationships, do not include, in most of the cases, clauses that gradually eliminate discriminatory situations.

As for the present social reality, a controverted point is that referring to leaves to take care of a new born or of a baby that has been adopted. The Law of March 3rd 1989 establishes that a job will be kept during the baby's first year, although the worker has the right to have a maximum three year leave. Most of times the woman is the one who applies for this year leave. In addition, our society has been built in a way that the roles of the woman and the man are different, and the former is supposed to be responsible for the housework.

A second peculiarity is that women have in their professional life a lower rank and their wages are lower, specially when they are set apart during the most suitable years for them to be promoted (the first years of the new born's life). There is a type of mind according to which some given jobs cannot be done by a woman, and there also prevails the idea that this woman will get a complementary salary for a complementary job respect to that of a man.

The third aspect to be dealt with is the great repercussion among women of the so-called "black money", which implies no rights to Social Security benefits, no respect of minimal wages stipulated in collective agreements...

This enumeration would last for ages, but for the time being a fifth point will be enough: There are many firms in which men and women work having the same rank but having different wages (be it because of a bonus to the man, because of a different assessment of the job...).

"The most suitable ways to solve these discriminations have to include the following points: to give this problem and its causes a greater diffusion because there are women who do not know their rights; to help the progress of professional education and stimulate the presence of the woman in industrial sectors in which she is nowadays poorly represented; to structure a new scheme to introduce men into housework; to have bodies which deal with these problems: public institutions should play a leading role.

"WOMEN'S WORKING CONDITIONS IN CATALONIA"

by María Luz Bataller Cifuentes
Labour and Social Security Inspector

The witer focuses this paper strictly from the point of view of the Labour Inspecting Body. The exposition can be divided up into three parts. The first part deals with a study carried out in the Labour Inspecting Body in Barcelona by means of questionaires on the subject of discrimination against women sent to works committees. The second part includes the conclusions drawn from this study. The third part deals with the planification of the performance of the Inspecting Body in the field of discrimination against women. What the witer has written is complemented by some addenda which appear at the end of the text and that may help to understand this study.

First of all, one hundred works committees belonging to over fifty worker enterprises were sent a questionaire and hardly any of them was answered. It was decided then to send more questionaires and, after some difficulties, when 103 of them were gathered, the present study was carried out. The activities of the 99 enterprises in this study include all production sectors but the building sector because of its lack of female presence. The goal of this study carried out by labour inspectors and not by specialists in statistics was to isolate the especific problems which women find in labour world and against which Labour Inspecting Body could exert an action. (In addenda 1 and 2 after every enterprise identification data workers are classified in ranks.) In the second point of the study, works committees are asked to say if the think that women suffer discrimination in issues such as access to the job, promotion, wages... In the third point, works committees are asked if their firms abide strictly by the regulations on safety and hygiene for women, on time off after birth... In the following point, works committees are asked if their firms do not abide by regulations which affect women in a direct way. The last point shows the works committees'

stance when problems related to failure to observe regulations or cases of discrimination arise.

The conclusions draw form this study are as follow:

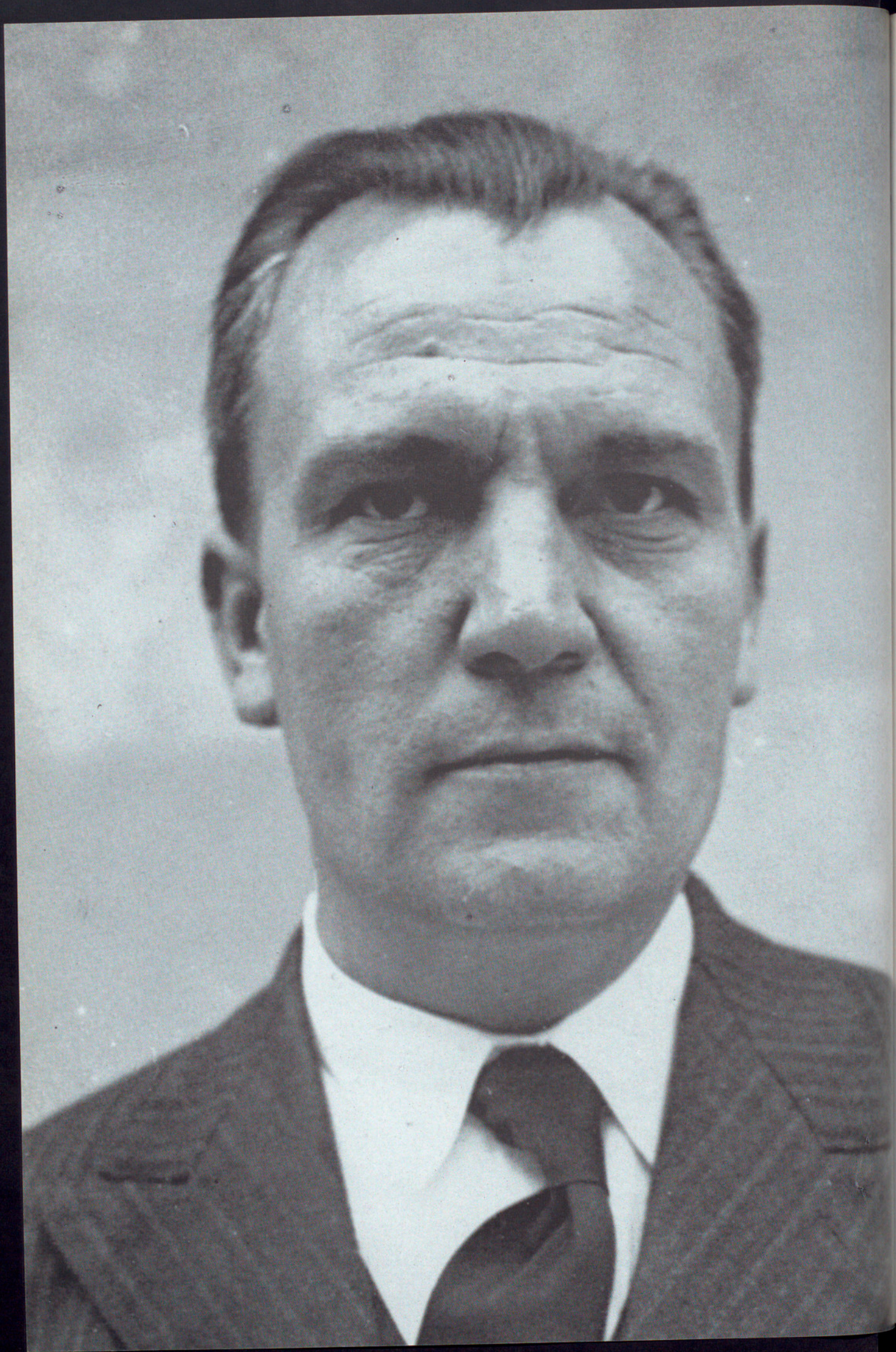
As for the first point, the proportion of male workers and female workers and their distribution in the different professional ranks make it clear that women suffer in labour world the first great discrimination: they play a poor part in the enterprise world and the percentage of women in works committees is very low. In the second point of the study, one may see as the most noticeable aspects — because they depend on the free decision made by the employer — the access to work and the promotion. As for the third point in the questionaire, one may say that, except for a few cases, the failure to observe regulations referring to safety and hygiene affects both men and women. Concerning to the fourth point, few firms are specific about discriminations and even fewer lodge complaints before the courts or the Labour Inspecting Body. The last point shows that few complaints have been made to the management of the firms, to the Labour Inspecting Body or to the different laboral courts, and some of these few have been lodged by the woman worker herself and some others by the workers' representatives.

Conclusions:

— Women have played a poor part in the labour world
— Women have jobs in occupations considered femenine and they find great difficulties to have an access to those in which historically they have had a poor representation and that constitute those most valued socially and financially.
— The low number of women who have a job in medium and high ranks is worrisome.
— People are fully aware that there is a discrimination against women in connexion with the access to the job and their promotion in the job and that present regulations hardly give women chances to act against this discrimination.
— To a lesser extent, there exists salary discriminations, which are difficult to prove except for very clear cases, as when the woman has a job identical to that of the man and her salary is not alike.
— Works committees show little interest in discriminations against women when negotiating collective agreements or when lodging complaints. In this study we have met great difficulties to manage that the questionaires were answered. Works committees tell in the questionaires that there are discriminations but they have not lodged them before a court and when they speak of other discriminations, they are no especific about them

Proposals:

The Labour Inspecting Body in Barcelona has set up a comission that, having all the complaints brought before the Inspecting Body on discrimination against women, will give priority to these complaints. This commission is also supposed to act ex officio, when required, in all those firms involved in the study. It is essential that people get aware of these discriminations and get information in order to help Labour Inspecting Body to act in accordance with legal trends which persecute women's discrimination.



EL CONSELLER MARTÍ BARRERA: UNA VIDA AL SERVEI DEL POBLE CATALÀ

Josep Benet
Historiador

A continuació reproduïm el text de la conferència pronunciada per Josep Benet a l'acte institucional commemoratiu del centenari del naixement de Martí Barrera i Maresma, conseller de Treball de la Generalitat de Catalunya durant el període republicà. L'acte es va celebrar al Saló de Sant Jordi del Palau de la Generalitat el 12 de desembre de 1989. Durant l'acte, l'actual conseller de Treball, Ignasi Farreres, va dir que Martí Barrera «va guanyar-se el respecte dels treballadors i dels empresaris», i va aportar a la seva comesa «la competència, el coratge, el coneixement dels homes i la voluntat de servir al país amb un profund sentit de la responsabilitat». Farreres va afegir que Martí Barrera va ser «un capdavanter com a home de diàleg, convençut de la força del raonament i de la importància de l'entesa», i que per això, «aquesta línia d'actuació constitueix un permanent exemple». El president del Parlament de Catalunya, Joaquim Xicoy, que va presidir l'acte, va dir de Martí Barrera que «les seves qualitats eren reconegudes pels sectors més dispars i enfrontats en la seva vida professional i política». A tall d'exemple, Xicoy va recordar que «havent estat secretari general de la CNT, Barrera era molt amic de l'Abat Escarré», i que, «una de les primeres visites que va rebre quan estava empresonat al vaixell 'Uruguay' va ser la Junta de la Patronal catalana».

INTRODUCCIÓ

He rebut l'encàrrec —que molt m'honora— de pronunciar aquesta conferència sobre la vida i obra de Martí Barrera i Maresma, en aquest acte institucional amb el que es commemora el centenari del naixement del qui fou conseller de Treball, en temps de la Generalitat republicana. Per tant, en temps difícils, perquè difícils foren els temps que a Martí Barrera li correspongué de viure.

Ell, després dels fets d'octubre de 1934, davant el Tribunal de Garanties Constitucionals que el jutjava, en contestar les preguntes del seu defensor, l'advocat Augusto Barcia, exposava quina havia estat, fins aleshores, la seva vida i obra. El defensor li preguntava:

— ¿Quina és la vostra professió?

Barrera contestava:

— *Tipògraf.*

— ¿Des de quina edat treballeu?

— *Des de l'edat de tretze anys.*

— ¿Quina fou la vostra primera activitat política?

— *Fou en el partit nacionalista republicà.*

— ¿Formàreu part, essent secretari d'aquest partit, quan l'acabdillaven els senyors Carner i Sunyol?

— *Sí, senyor.*

— ¿Fóreu designat per a formar part del primer Comitè local, després del regional, i més tard del nacional, dels Sindicats de tipògrafs?

— *Sí, senyor; en representació del Sindicat de Tipògrafs de la Confederació Nacional del Treball.*

— Administràreu el diari «Solidaridad Obrera»?

— *Sí, senyor, durant cinc anys.*

— ¿Per què vàreu deixar l'administració del diari?

— *Perquè no estava d'acord amb l'orientació que li havia donat darrerament la C.N.T.*

—¿Vàreu estar detingut governativament?

— *Moltes vegades.*

—Durant la dictadura ¿no vàreu estar detingut al castell de la Mola?

— *No, durant la dictadura no; abans de la dictadura.*

Quant de temps?

— *Disset mesos.*

—¿Se us va instruir procés?

— *No, senyor.*

— Posteriorment ¿vàreu estar més cops detingut?

— *Sí, senyor.*

— ¿Us fou imputada alguna vegada comissió de delicte?

— *No, senyor; totes les vegades ho he estat governativament.*

— En efectuar-se les eleccions constituents ¿vàreu ésser designat per a elles?

— *Em va invitar el Sr. Macià, que volia que fos candidat per Barcelona; la qual cosa vaig rebutjar per creure que no tenia condicions donada la importància que tenien les Corts Constituents.*

— ¿Exercíreu el càrrec de conseller de Treball i Obres Públiques primer, i de Treball després?

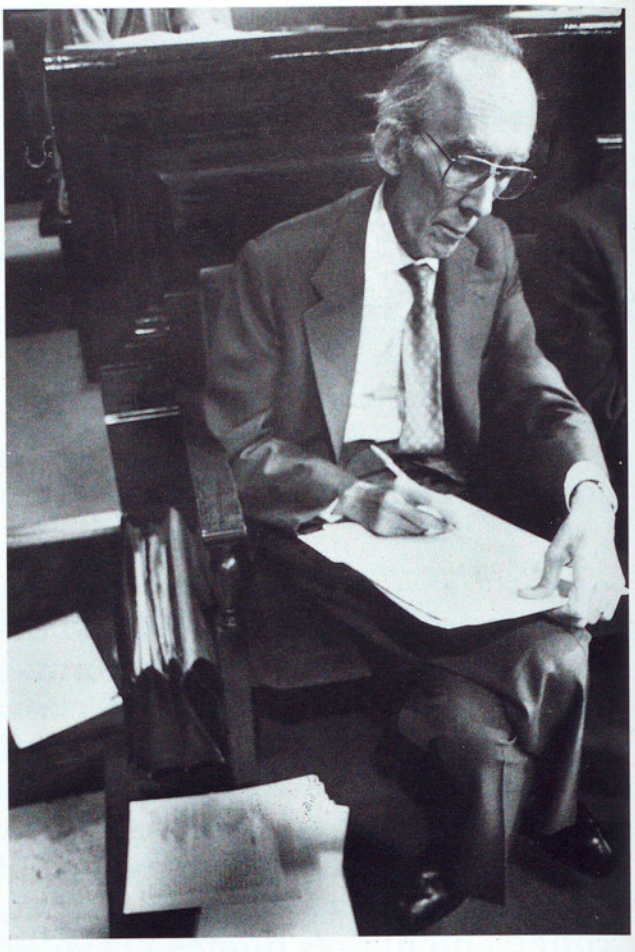
— *Sí, senyor.*

Aquestes dades que Barrera donava al Tribunal, cal completar-les amb les següents: la seva detenció i empresonament amb motiu dels Fets del 6 d'octubre de 1934; la seva condemna a trenta anys de presó, que començà a complir al Penal de Cartagena; el retorn triomfal a Barcelona després de les eleccions del 16 de febrer de 1936; la seva acció importantíssima, com a conseller de treball en el Govern català, fins el començament de la guerra; la seva actuació durant la guerra que visqué a Barcelona; el seu exili el 1939; el retorn a Barcelona, el 1950 i la seva mort a aquesta ciutat, l'any 1972, quan tenia 83 anys.

Una vida intensa, doncs, en uns temps difícils, que no sé si tindré l'encert de recordar i de comentar en aquest solemne acte institucional.

«A tretze anys vaig aprendre a fer fideus —és a dir, tota classe de pastes de sopa—. La jornada era de deu hores, però en treballàvem més...»

Martí Barrera i Maresma va néixer el 29 de maig de 1889 a la Bisbal d'Empordà. Era, doncs, un empordanès. El seu pare era taper, i, a més, tocava a les cobles formades, en bona part, per obrers tapers, que existien en aquelles contrades. Era fill de Joan Barrera i Riera i de Cristina Maresma i Colomer.



Josep Benet.

En aquells temps, l'ofici del taper artesà anava desapareixent, a causa de la mecanització creixent de la indústria surera. El seu pare, doncs, va decidir que aprengués un altre ofici. I el va enviar a la població veïna de Palafrugell a fer d'aprenent de fideuer. Martí Barrera, molts anys després, explicava a Josep M. Corredor:

«A tretze anys, vaig aprendre de fer fideus (és a dir, tota classe de pastes de sopa). La jornada era de deu hores, però en treballàvem més. Els amos ens tractaven bé, ens feien menjar amb ells, ens parlaven com si fóssim de la família (això que ara en diuen "paternalisme"). De tota manera, a les cinc del matí, de peus a terra. I, sobretot, a l'hivern era molt dur!».

Certament, la condició obrera en aquells primers anys de segle era encara molt dura. I aquesta duresa contribueix a explicar les característiques del sindicalisme obrer d'aquells temps, que Barrera havia de viure intensament.

A Palafrugell, coexistien aleshores el «Centre Fraternal» i el «Centre Obrer». Barrera es va fer soci d'aquest darrer, on solien anar els treballadors. Barrera parlava a Josep M. Corredor de les esperances en un futur millor que tenien els obrers més conscients en aquell temps. Li deia: *«entre nosaltres* (els obrers) *l'entusiasme augmentava i s'estenia, perquè crèiem de veres en una pròxima redempció. Els diumenges* —continuava dient— *ens reuníem alguns joves; tots havíem posat 'un tant', i d'aquesta manera s'havien comprat llibres i follets. Ens assèiem, i n'hi havia algun que llegia en veu alta. (Acostumava a ésser una noia.) No he oblidat la impressió que ens feia* La conquista del pan, *de Kropotkin.»*

Quan encara era molt jove començà a interessar-se en les doctrines de Pi i Margall, de les quals —remarcava— els seus dos germans eren uns entusiastes. Era aquell —explicava— un federalisme barrejat amb un obrerisme més o menys anarquitzant. Els divendres, dia de mercat, el jove Barrera amb els seus companys del Sindicat venia o distribuïa gratuïtament entre els pagesos que s'hi reunien publicacions populars de tendència anarquista. Per exemple, *Entre campesinos*, de Malatesta. En castellà, perquè la propaganda obrera impresa, en aquell temps, era gairebé sempre feta en aquest idioma, tot i que als obrers catalans els era difícil, generalment, d'expressar-se correctament en castellà.

Tanmateix, Martí Barrera recordava que el primer diari que va començar a llegir, quan encara vivia a la Bisbal, era «La Renaixença». Un fet que cal assenyalar, perquè contribueix a comprendre millor la seva personalitat posterior.

Cap a l'any 1905, quan tenia entre 16 i 17 anys, acabat l'aprenentatge, anà a treballar a Arenys de Mar com a fideuer. De seguida s'afilià a l'entitat sindical que duia el nom de «Sociedad de Obreros Fideeros». Un nom ben bé de l'època. Però, alhora que s'afiliava al Sindicat local, el jove Barrera va prendre partit també en el camp polític, ingressant al «Centre Federal», d'aquesta població. Aquest Centre s'adherí al nacionalisme republicà d'esquerra, en crear-se la Unió Federal Nacionalista Republicana. Barrera, aviat fou nomenat secretari de la «Joventut» del Centre. Així doncs, des de la seva joventut va ser militant sindicalista i, alhora, militant de l'esquerra nacionalista catalana. Aquesta doble militància fou una característica de la seva personalitat, en un temps en què en el món sindical confederal imperava l'apoliticisme. Fou en aquell Centre Federal d'Arenys de Mar, on va conèixer Francesc Layret, amb motiu d'una conferència que aquest advocat i polític hi va donar. I així va començar una amistat que havia de durar fins a la mort tràgica d'aquesta personalitat, tan important a la Catalunya del seu temps.

A Arenys de Mar es va casar amb Purificació Costa. Del seu matrimoni tingué tres fills: Heribert, Angelina i Rosa Maria. L'any 1912, quan tenia 23 anys es va traslladar a treballar a Barcelona. En aquesta ciutat, els obrers fideuers sindicats formaven part de la Federació Local de la C.N.T. En el món sidical, tot seguit es va descobrir l'empenta d'aquell jove, i en el primer canvi de junta, va ser elegit secretari del seu sindicat. I així Barrera va començar a viure intensament la vida sindical. L'any 1916, a proposta de Salvador Seguí, fou designat membre i tresorer del Comitè de la C.N.T., que organitzà a Catalunya la campanya popular de protesta contra l'augment del cost de les subsistències i dels lloguers, conseqüència de les repercussions de la 1a. Guerra Mundial. Va ser el primer càrrec important que ocupà a l'organització sindical. Més endavant, quan encara continuava la 1a. Guerra Mundial va ser designat membre del Comitè Regional de Catalunya de la C.N.T. I, acabada la guerra, en produir-se una gravíssima crisi a la direcció i redacció del diari confederal *Solidaridad obrera*, Barrera en va ser nomenat administrador, alhora que era dirigent del Sindicat de Tipògrafs. Cal remarcar, també, que quan la vaga general del 1917, Barrera formà part del comitè català d'aquella vaga, al costat de Salvador Seguí, Àngel Pestaña, Viadiu, etc.

Convertit en dirigent de la C.N.T., hagué de viure aquells anys tràgics de la història de Barcelona, a l'entorn del 1920, quan en aqueta ciutat «mataven pels carrers», per dir-ho amb títol de la coneguda novel·la d'Oller i Rabassa. I van començar les seves detencions. Barrera recordava que, durant la seva vida, havia estat detingut més de 20 vegades, sempre per ordre governativa. Fins després dels Fets d'Octubre de 1934, no fou processat.

Detingut nombroses vegades, doncs, com tants d'altres militants sindicalistes, i, també com molts d'aquests, víctima d'atemptats, obra dels pistolers del Sindicat Lliure. Era un temps, recordava Barrera, en què els sindicalistes, com ell, tenien la vida a l'encant. Ell per dues vegades patí un atemptat. La primera vegada, a la Plaça Reial, i el salvà la intervenció dels dos sindicalistes que l'escortaven. Més endavant, després dels assassinats de Layret i de Seguí, quan Barrera era administrador del diari *Solidaridad Obrera*, en sortir a la matinada del local del diari, fou novament atacat i novament el salvà, amb els seus trets, un dels dos sindicalistes que sortosament l'acompanyaven.

— II —

En aquesta situació, el 30 de novembre de 1920, aprofitant que les garanties constitucionals eren suspeses, el governador civil de la província de Barcelona, Martínez Anido, va decidir d'allunyar d'aquesta ciutat, deportant-los a l'illa de Menorca, al castell de La Mola de Maó, 36 dirigents sindicalistes amb l'advocat i regidor de l'Ajuntament de Barcelona, Lluís Companys. Entre els sindicalistes, a més de Barrera, hi havia Seguí, Botella, Camil Piñón, Josep Viadiu, Josep Roigé, Daniel Rebull i Francesc Arís.

«A les tres de la matinada truquen a la porta. La meva dona i jo ja sabíem què significaven aquells trucs...»

Martí Barrera, habituat a patir les detencions nocturnes d'aquells temps, molts anys després, contava així a Corredor aquella nova detenció: *«A les tres de la matinada truquen a la porta. La meva dona i jo ja sabíem què significaven aquells trucs... Vaig anar a obrir. Un dels policies em digué que el comissari del districte em volia parlar uns moments. "A aquesta hora?, li vaig contestar, tot fent el desentès. No li podria indicar que aniré a veure'l a les nou o les deu del matí?" "Senyor Barrera, em respongué, no plantegi problemes, perquè seria pitjor per a tots. Segurament li prendran la filiació, i res més." La filiació... T'asseguro que m'ho sabia de memòria, tot això de l'any que vaig néixer, del nom dels pares, etc. El cert és que vam anar a la Comissaria, i d'allí, amb les mans lligades, cap a la "Jefatura". Pocs dies després, els tren-*

ta-sis detinguts —entre ells hi havia Salvador Seguí, Lluís Companys, etc.— sortíem cap al Castell de la Mola, a Maó.»

Aquell 30 de novembre de 1920, els 36 detinguts foren traslladats en camions militars, i lligats amb cordes els uns amb els altres, de la presó Model al port, on pujaren a bord del «Giralda». La nau anava cap a Menorca, sense que els detinguts ni els seus familiars en coneguessin la destinació.

En arribar al port de Maó, l'endemà, i encara no desembarcats, els deportats eren colpits amb la notícia de l'assassinat de Francesc Layret, a Barcelona. Deixem que siguin les paraules d'un dels deportats, l'advocat Lluís Companys, aleshores regidor de l'Ajuntament de Barcelona, qui ens recordi aquell moment:

«Havíem tingut una travessia penosa. Gairebé tots els companys s'havien marejat. Estàvem a la bodega del «Giralda», vigilats per unes parelles de guàrdies civils; ens havien tret les cordes que ens lligaven.

»No sabíem encara si ens quedaríem a Maó. Algú havia parlat de La Mola, però semblava que les autoritats de Maó no en sabien res. I els ministres, tampoc; l'ordre havia estat cosa directa de Martínez Anido. Sentíem dir que, mentrestant, se celebraven conferències telefòniques entre Madrid-Maó-Barcelona i que d'elles depenia la nostra sort immediata.

»Però gairebé que ja no ens preocupava, perquè ho admetíem tot per endavant. Cal posar-se en aquells moments. Tot ho vèiem possible i fins probable i amb tot el cansament, el mareig i les naturals emocions del dia, ens trobàvem disposats al que vingués. De tant en tant, alguna petita esperança, un breu intent de rebel·lia; algún mariner que, sota la vigilància dels guàrdies civils, ens enviava una oferta. Però pensar amb el cap, un impossible. Malgrat tot, no hi va haver un sol home que se sentís en cap instant abatut fins a perdre la moral. Ni un.

»I el cop de massa va arribar, més dur, més fort, més violent, del que podíem creure. Un jove oficial de marina, que s'havia fet amic meu dos anys abans, quan jo estava presoner a l'"Álvaro de Bazán", entrà a la bodega i adreçant-se a mi em digué:

»— En Layret... El pobre Layret... L'han assassinat!

»— Com?

»— Han assassinat en Layret. No crideu... Hi ha cartells a Maó que donen la notícia.

»En Seguí, que jeia al costat meu, obrí els ulls d'espantosa sorpresa.

»I vaig cridar la notícia; "Han assassinat en Layret!"

»Barrera, Botella, Piñón, ¿no us recordeu del gran silenci impressionant que es va fer entre nosaltres? Com bategaven, aleshores, de dolor i d'indignació, els cors dels presoners!»

Fou en aquells moments, com recorda el biògraf de Layret, Joaquim Ferrer, que Salvador Seguí va pronunciar aquella frase que esdevindria popular per la seva terrible contundència: *«Ja saben el que han fet, els vils!»*.

Tanmateix, Fulgencio Vera, el «Mirete», i els altres pistolers del Sindicat Lliure que van disparar contra Layret, no coneixien la magnitud i transcendència històrica del crim que cometien. Les coneixien, però, aquells que amb la seva política repressiva contra els sindicalistes els havien impulsat a cometre l'assassinat? Certament aquests, sabien les conseqüències immediates de l'assassinat de Layret, amb el qual la C.N.T. perdia el gran advocat que la defensava. Però, com direm en comentar l'assassinat posterior de Salvador Seguí, els insensats no preveien les tràgiques conseqüències que tindria a la llarga en la història de Catalunya i a la d'Espanya, els assassinats d'aquestes dues personalitats. La responsabilitat de Martínez Anido, d'Arleguí, dels elements polítics i de la patronal i del govern central que els hi donaven suport, va ser enorme.

«Vam estar detinguts setze mesos, sense que ningú ens digués ni ase ni bèstia. I un bon dia, el director del penal ens reuní, i ens comunicà (...) que quedàvem en llibertat. Cap explicació.»

L'advocat i diputat a Corts Francesc Layret havia estat assassinat, cap a les 6 de la tarda del dia anterior —poc després que els detinguts salpessin cap a Maó—, en sortir de casa seva, al carrer de Balmes, 26, i pujar a un cotxe de lloguer que l'havia de portar a l'Ajuntament. Layret, a petició de la muller de Lluís Companys, anava a visitar l'alcalde de la ciutat, a demanar-li que intervingués per tal d'evitar la deportació del seu marit, regidor de l'Ajuntament barceloní. Un escamot del Sindicat Lliure li engegà set trets de pistola. Ferit, fou traslladat a la clínica del Dr. Corachan, on morí cap a les 10 de la nit.

Lluís Companys va abandonar aviat la presó de La Mola, per haver estat elegit diputat a les Corts espanyoles, en substitució de Francesc Layret. Martí Barrera i els seus companys, hi van passar 16 mesos, sense ni tan sols haver estat processats. Finalment van ser deixats en llibertat. Barrera recordava:

«Vam estar detinguts setze mesos, sense que ningú ens digués ni ase ni bèstia. I un bon dia, el director del penal ens reuní, i ens comunicà que "com s'havien restablert les garanties constitucionals, quedàvem en llibertat". Cap explicació.»

— III —

A primers de 1922, Martí Barrera i els seus companys deportats arribaven a Barcelona. La situació social a la capital catalana continuava essent molt greu. El pistolerisme continuava molt actiu. Els atemptats no havien cessat. En aquestes difícils circumstàncies, Martí Barrera va entrar a formar part del Comitè Nacional d'Espanya de la C.N.T., càrrec que ocupà fins que pogué reprendre's la publicació del diari *Solidaridad Nacional* i ell va tornar a ser-ne administrador i més endavant director.

Un any després, aproximadament, el mes de març de 1923, queia assassinat Salvador Seguí, company seu a La Mola, gran amic seu, i ferit mortalment el també sindicalista Francesc Comas. Era un altre assassinat que, amb el de Layret, —com hem dit— havia de tenir una transcendència molt negativa en la història de Catalunya. La



Francesc Layret.

mort de Layret va interrompre per molts anys el procés cap a la formació d'un gran partit polític republicà, nacionalista i d'esquerres català, que aplegués una gran part del vot obrer, a Catalunya, on pràcticament no existia un partit socialista. La mort de Seguí havia d'interrompre el procés de conversió de la C.N.T. en un gran sindicat reivindicatiu i alhora constructiu. Aquesta mort havia de facilitar que aquesta gran organització sindical caigués en mans dels grups que havien d'utilitzar-la com a instrument per fer la seva revolució anarquista i apoderar-se del poder per mitjà de la violència, com van aconseguir el juliol de 1936.

Martí Barrera, com hem dit, era un gran amic de Seguí. El recordava així:

«Érem molt amics, i jo el vaig conèixer com molt poques persones l'han conegut tan a fons, ... Era un organitzador de primer ordre, i un orador de masses com no n'he conegut cap més. No tenia res d'un doctrinari tancat (aleshores tots érem més o menys "anarquistes", però aquesta paraula era força confusa perquè hi havia mil matisos; ningú no se les donava de voler interpretar un dogma). Ell creia en el sindicalisme, i aspirava a una futura organització econòmica en la qual els sindicats fossin l'element determinant.»

I afegia encara:

«Desaparegut Seguí —i tan tràgicament desaparegut—, els elements que eren més extremistes trobaren el camp lliure per a les seves maniobres, per apoderar-se i controlar els sindicats. Fixa't que no dic "els faïstes", així, a seques, sense distincions. N'hi havia de tots, i entre ells de ben comprensius. Tanmateix, davant la pressió dels irresponsables que manaven, vaig dimitir la direcció —que també m'havien encarregat— i l'administració de la "Soli".»

La posició dels anarquistes radicals i dels elements que més endavant formarien la F.A.I., enfront de Martí Barrera i dels altres cenetistes que compartien la seva actuació, queda palesa en aquestes ratlles que escriu Joan Garcia Oliver, en les seves memòries, quan diu que ell: *«Tolerante, sí lo era, pero únicamente para los compañeros que consideraba poco evolucionados o de escasa comprensión, ... Pero Àngel Pestaña últimamente y los incorporados a la política pequeño-burguesa de la Esquerra Republicana, como Martín Barrera, Simón Piera, ..., y otros, habían dejado para mí de existir, pues no podía tildar a ninguno de ellos de incapacidad mental, ... Para ésos, yo no era tolerante. Para mí eran simples traidores, transfugas del anarcosindicalismo.»*

Aquesta posició de Garcia Oliver, dels seus companys de la F.A.I. i dels anomenats grups de Defensa, explica la que es veié obligat a prendre Barrera, l'endemà de la insurrecció militar del 19 de juliol de 1936, quan aquells elements s'apoderaren, per la violència, del poder real a Catalunya.

— IV —

Després de dimitir d'aministrador i de director de *Solidaridad Obrera*, i quan ja existia la Dictadura de Primo de Rivera, Barrera, amb tres amics, van instal·lar una petita impremta, que va ser el seu lloc de treball des d'aleshores fins a la seva mort. Naturalment, amb les interrupcions degudes a la seva tasca de conseller de la Generalitat, les seves detencions, empresonaments i el seu exili.

Martí Barrera, tanmateix, malgrat el seu allunyament imposat dels llocs directius de la C.N.T. no va abandonar pas el seu combat social i polític durant la dictadura. Ell mateix recordava a Josep M. Corredor: *«Durant la Dictadura, també vaig ésser empresonat, també vaig mantenir els contactes —tan assidus com vulguis— amb els grups d'oposició. Podria explicar moltes coses, per exemple, sobre la temptativa de Sánchez Guerra, ...»*

Per mitjà del seu amic Jaume Aiguader, mantingué el contacte amb els grups que dirigia, des del seu exili, Francesc Macià, d'Estat Català, per connectar-los amb la C.N.T. Aiguader recordava que sovint li deia: *«Martí, convindria que anessis a Mataró...»*. Es tractava d'anar a veure Joan Peiró, amic també de Barrera, per informar-lo de les conspiracions en marxa contra la dictadura, en les que Barrera també participava.

Mentrestant, a la seva impremta s'imprimien, per exemple, les famoses «Monografies Mèdiques», que dirigia Jaume Aiguader. Era una més de les activitats d'aquella impremta, en les que sovint Martí Barrera es feia «més savi que ric», com es diu vulgarment.

Desapareguda la Dictadura, durant el període de la post-dictadura, Barrera, el 2 de maig de 1930, serà un dels signants de l'anomenat Manifest d'Intel·ligència Republicana, que publicarà el setmanari *L'Opinió*. La seva signatura es trobava al costat de la d'altres sindicalistes com Joan Peiró. Barrera, després participarà en els treballs el resultat dels quals seria la fundació de l'Esquerra Republicana de Catalunya, en la qual ingressaria com altres persones procedents de la C.N.T.

— V —

Martí Barrera coneixia Francesc Macià des de la vaga del 1917, quan ell era un dels més alts dirigents de la

C.N.T. A més, com hem dit, durant la dictadura, havia mantingut una estreta relació amb els grups nacionalistes de Macià, a través sobretot de Jaume Aiguader.

Quan les eleccions municipals del 12 d'abril de 1931, que havien de provocar la proclamació de la República, el nou partit Esquerra Republicana de Catalunya va proposar-li de formar part de la seva candidatura. No va acceptar la proposta perquè —modest— no creia estar preparat per ocupar el càrrec de regidor. D'altra banda, en no percebre els regidors municipals, en aquell temps, cap remuneració, ell considerà que no podia complir amb els deures d'aquell càrrec públic, perquè havia de treballar moltes hores en la seva impremta, per atendre les seves obligacions familiars. Tanmateix, el 14 d'abril, en proclamar Francesc Macià la República Catalana, Martí Barrera es trobava al seu costat. I quan es produïren els incidents del 1r. de Maig —que en diversos indrets del territori de l'Estat espanyol foren molt greus— Martí Barrera amb la seva intervenció va contribuir a evitar que, a Barcelona, també es produïssin. Ell recordava que el President Macià el va felicitar pel seu «bon sentit».

Més endavant, en preparar-se les eleccions a les Corts Constituents de la República del juny de 1931, novament va ser-li proposat de formar part de la candidatura d'Esquerra Republicana de Catalunya. Novament s'hi negà. Declarà que amb la seva manca d'experiència política, no es veia diputat a Madrid. A Josep Maria Corredor li deia: *«A sant de què hi havia d'anar? Jo no em considerava capacitat per participar en aquelles tasques*, de diputat a Madrid, *però tampoc no volia ser una d'aquells diputats que només diuen "sí" o "no", segons el que ordena el cap de la minoria.»*

«De joves, és cert, havíem volgut destruir; de tota manera, ara se'ns presentava una ocasió de construir, una ocasió que semblava un miracle.»

Tanmateix, distinta va ser la seva decisió quan, aprovat l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, es van convocar les primeres eleccions al Parlament de Catalunya i li va ser ofert de ser candidat. Fou Jaume Aiguader el primer que n'hi parlà, tot insinuant-li la possibilitat de ser nomenat després conseller de Treball. En aquest camp, sí que Barrera tenia experiència i podia realitzar una obra positiva. I va acceptar. Barrera recordava anys després: *«Allò era diferent; jo tenia una experiència, i podia posar-la al servei del país»*. I afegia: *«De joves, és cert, havíem volgut destruir; de tota manera, ara se'ns presentava una ocasió de construir, una ocasió que semblava un miracle, i que uns quants anys abans ningú no esperava i ni tan sols imaginava.»*

I fou elegit diputat al Parlament de Catalunya, el 20 de novembre de 1922, a la circumscripció de Barcelonaciutat, en la candidatura presentada per Esquerra Republicana de Catalunya, en coalició amb la Unió Socialista de Catalunya. Una candidatura que guanyà per majoria.

— VI —

Constituït el primer Parlament català el desembre de 1932, uns deus mesos després, el 4 d'octubre de l'any següent, Martí Barrera fou designat conseller de Treball del govern de la Generalitat. Mort el President Macià, el nadal d'aquest any, en el govern que formarà el nou President, Lluís Companys, Barrera continuarà ocupant el mateix Departament. L'ocuparà fins als fets del 6 d'octubre de 1934.

L'ex-dirigent de la C.N.T., Martí Barrera, es veié davant una situació social molt greu, provocada d'una part per la crisi econòmica que patia el món occidental i el país, i, de l'altra, pels grups que dins el sindicalisme català aprofitaven aquella crisi per arribar a fer la seva revolució vingués o no a tomb. La seva tasca, doncs, era certament molt difícil. Tanmateix fou en aquest any que transcorregué fins als fets del 6 d'octubre de l'any següent, quan Martí Barrera es revelà com un home de govern, que va merèixer el respecte de totes les persones que volien construir una República democràtica i autonòmica. Fossin de dreta o d'esquerra. Josep M. Corredor recorda que l'any 1934, en trobar-se a Madrid, al Congrés dels Diputats, Martí Barrera i Francesc Cambó, aquest li digué: *«Barrera, us felicito. Sou l'única persona de la Generalitat que s'ha revelat com un veritable home de govern»*. Corredor comentava: *«Si era l'"única persona", no és ara el moment de discutir-ho; consignem només les paraules d'una personalitat tan forta com Cambó.»* Vull remarcar que el sindicalista Simó Piera també ha recordat aquesta conversa, que li explicà el mateix Barrera.

I Corredor comentava:

«Martí Barrera aportava a la seva comesa la competència, el coratge, el coneixement dels homes, la voluntat de servir el país pel mitjà que sol ésser el més exigent: el sentit de responsabilitat. Ho repetim: els uns i els altres li ho reconeixien.»

Llevat, remarquem, d'aquells que el que pretenien era la destrucció de la República, des de la dreta o des de l'esquerra.

— VII —

Aquella tasca eficient de Martí Barrera com a conseller de Treball havia de ser interrompuda pels fets del 6 d'octubre de 1934. Barrera no va tenir un paper dirigent en aquests fets. Ell no era pas favorable al gest del President Companys. Però, una vegada realitzat, es manifestà solidari amb tot el Govern de la Generalitat i el seu President. Detingut i empresonat, fou jutjat davant el Tribunal de Garanties Constitucionals, amb els altres membres del govern català llevat del conseller Josep Dencàs, el qual des de la Conselleria de Governació havia aconseguit de fer-se escàpol i de refugiar-se a França.

Davant el Tribunal de Garanties Constitucionals, Barrera va defensar la seva actuació a la Conselleria de Treball. Va dir:

«Així mateix vaig procurar, des del meu departament, fer que es complís la legislació social de la República. En Treball ja és sabut que l'Estat s'ha reservat tot el que significa legislació. En Treball no podia legislar ni tenia atribucions per a

això. La meva missió a Catalunya no era altra que executar la legislació social de la República; però en la mesura de les meves forces, perquè no comptava amb mitjans econòmics, donada la importància industrial que té Catalunya, per a poder fer una obra eficaç en compliment de la llei, en tot el que vaig poder, vaig fer que es complís la legislació social de la República. Crec que vaig complir amb el meu deure, i així deu haver estat, quan dies enrera vaig poder llegir que el senyor Cambó feia constar que Catalunya era l'únic lloc d'Espanya on es complia la legislació social de la República.»

A més, Martí Barrera feia constar davant el Tribunal que la seva tasca positiva a la Conselleria de Treball havia estat reconeguda per tothom. Deia:

«Així mateix, tinc la satisfacció de poder dir que des que estic detingut he rebut mostres d'adhesió i oferiments tant de les classes patronals de Barcelona com de les classes obreres. Aquesta és a grans trets la meva intervenció. De qualsevulla manera, el Tribunal sap la importància que té Catalunya, i per tant la infinitat de conflictes que s'han presentat i es presenten diàriament quan hi ha un règim de llibertat en què els obrers puguin manifestar-se.

«... i estic orgullós de dir que durant el temps que vaig estar a la Conselleria de Treball (...) Catalunya fou la regió més pacífica i en la qual hi hagué més harmonia entre el capital i el treball.»

»Jo vaig procurar atendre'ls tots, i estic orgullós de dir que durant el temps que vaig estar a la Conselleria de Treball de la Generalitat, que va ser gairebé des del traspàs dels serveis de Treball fins al 6 d'octubre, i a pesar d'haver estat en diferents èpoques la regió més convulsionada, tinc l'orgull de dir que Catalunya fou la regió més pacífica i en la qual hi hagué més harmonia entre el capital i el treball.»

El seu advocat defensor Augusto Barcia deia al tribunal, referint-se a la vida i obra de Barrera:

«¡Martí Barrera! El cas del tipus de sant civil, l'home que als tretze anys surt de l'escola per anar a guanyar el seu pa i sostenir els seus pares; i als 18 anys, pels seus mèrits, el Sindicat el fa participar en la direcció, i als 23 assumeix tota la responsabilitat de l'Administració dels òrgans generals de la C.N.T. i es fon amb el «Noi del Sucre», aquell gran esperit constructiu, una de les figures més grans que produí la massa obrera catalana, i quan veu esgarriar-se les orientacions de la C.N.T. marxa a cercar altres viaranys per laborar pel bé del seu país i pel bé de la seva pàtria.»

Condemnat a 30 anys de presó, Barrera amb els consellers Ventura Gassol, Martí Esteve i Pere Mestres fou traslladat al penal de Cartagena. Ell deia al periodista Joan Sariol:

«Servo records molt emotius del viatge al penal fet amb Mestres, Gassol i Martí Esteve. Pels llocs on vàrem aturar-nos, era la vigília de Sant Joan, majorment a Múrcia, som objecte de renovades simpaties per part de la gent que té coneixement del nostre pas. Els agents que ens donaven escorta, vinga a demanar-nos discreció, no sabien què fer.»

Des del penal, Barrera havia d'intervenir en les negociacions per arribar a formar una candidatura unitària de les esquerres de Catalunya, que es concretaria finalment en el Front d'Esquerres, la versió catalana del Front Popular.

— VIII —

El 16 de febrer de 1936 el triomf de les candidatures del Front d'Esquerres i del Front Popular van obrir les portes del penal a Martí Barrera i als seus companys del Govern de la Generalitat, elegits tots diputats a les Corts de la República.

Crec que és interessant de remarcar un fet molt significatiu. En aquestes eleccions Martí Barrera, pel nombre de vots que aconseguí, ocupà el quart lloc de la candidatura del Front d'Esquerres a la circumscripció de Barcelona-ciutat. Després, per tant, de Nicolau d'Olwer, Claudi Ametlla i Lluís Companys. Amb un nombre de vots superior, doncs, a l'aconseguit per personalitats tan importants com Pere Coromines, Josep Sunyol i Garriga, Marià Rubió i Tudurí i Jaume Aiguader.

En canvi, uns tres anys i mig abans, en les eleccions al Parlament de Catalunya, pel nombre de vots aconseguits, havia ocupat el darrer lloc d'una candidatura que comprenia 18 diputats. Aquesta diferència, a favor de Barrera, és certament indicativa del prestigi social i polític que ell havia aconseguit, amb la seva tasca com a conseller de Treball abans del 6 d'octubre.

El seu retorn a Barcelona des del penal de Cartagena, passant per Madrid on es va reunir amb el President Companys i els altres consellers alliberats per marxar junts cap a Catalunya, fou certament triomfal. Barrera recordava:

«Fins i tot a Albacete, on som declarats hostes d'honor i les autoritats ens obsequien amb un banquet, sento un anònim "¡Viva Cataluña libre!" que arriba a emocionar-me.»

«La sortida de Cartagena vers Madrid i de tornada a Barcelona serà tota constel·lada de visques a la "Generalidad", a "Cataluña", als "consejeros", als "políticos honrados", a ",Luis Companis", etcètera. Fins i tot a Albacete, on som declarats hostes d'honor i les autoritats ens obsequien amb un banquet, sento un anònim "¡Viva Cataluña libre!" que arriba a emocionar-me. Ens rebia, allí, una gentada impressionant.»

Després de l'arribada triomfal a Barcelona, Companys era confirmat President de la Generalitat, i Barrera ho era com a conseller de Treball. Començava un nou període en la història de la Catalunya autònoma, que

clouria l'aixecament militar del juliol següent. Durant aquest període, la Catalunya autònoma seria qualificada d'Oasi de la República pel contrast que existia entre la situació política i social catalana i la de la resta del territori republicà. Barrera, amb la seva actuació a la Conselleria de Treball, contribuí molt a què la Catalunya autònoma, malgrat la forta crisi econòmica, pogués qualificar-se així. Ell deia al periodista Sariol:

«Els conflictes (socials) *anàvem endegant-los i amb bona voluntat els resolíem. Sostenia algú que tancava obrers i patrons en un despatx, fins que sorgia la solució. No serà tant. Jo em limitava a recomanar als uns i als altres: "Acabem-ho avui. No ho deixem per al dia següent". Certament, els cenetistes acudien; mai, però, els d'obediència àcrata. ¿La primera vegada que la FAI compareix pel meu despatx? Dos o tres dies abans de començar la guerra, amb motiu de la inacabable vaga portuària. Fins aleshores, mai no s'havia dignat a dialogar, oficialment o oficiosament, amb el Govern de la Generalitat o amb mi.»*

Martí Barrera ens parla, ací, de l'organització faïsta que amenaçava, des de dins, aquell oasi català. Car, per la F.A.I. del que es tractava no era tant de resoldre pacíficament els problemes socials, com de preparar l'alçament revolucionari i la presa del poder pels anarquistes. Eugenio Vallejo, del Sindicat cenetista del Metall deia al conseller Barrera: *«Ya sabe que si nosotros planteamos conflictos es en plan de entrenamiento de las masas en la lucha revolucionaria»*. Recordem, també, la posició hostil de Joan Garcia Oliver contra Barrera, que suara hem exposat.

Amadeu Hurtado, en les seves Memòries, ens parla del nombre extraordinari de vagues parcials i de conflictes obrers que tenien en funció permanent la Conselleria de Treball, confiada a Martí Barrera, materialment desbordat per l'aspror que prenien d'una banda i de l'altra els problemes complexos, entre vells i nous que es plantejaven alhora.

Tanmateix, Barrera, amb paciència i experiència, anava contribuint a què pogués continuar parlant-se de l'Oasi Català, malgrat els conflictes socials greus que es produïen. Ell s'esforçava arribar a una solució pactada; però també és cert que seguint el vell aforisme *In dubio pro reo*, en cas de dubte es decantava pel costat més dèbil, el de l'obrer. I aquesta seva posició no era pas ben acceptada per tothom. Així, l'humorista Valentí Castanys, el mes de maig de 1936, publicava una caricatura a les pàgines de *La Veu de Catalunya*, on es veia Martí Barrera, conseller de Treball, fent de sastre, mentre prenia les mides d'un obrer cepat. Aquest li deia: *«Vull un laude que no m'apreti d'enlloc»*. Barrera li contestava: *«Estigueu tranquil, us el faré a mida, prescindint del patró.»*

A primers de juliol de 1936, al teatre Coliseu Pompeia, de Gràcia, es celebrava un acte d'homenatge al conseller de Treball i al director general del seu Departament, Joan Tauler, per la tasca eficient i positiva que realitzaven en aquest Departament. Pocs dies després, l'oasi català era devastat per una ventada vinguda de ponent.

— IX —

El 19 de juliol de 1936, es produia a Barcelona l'alçament militar que havia de provocar una llarga guerra civil. Els primers i principals responsables de tot el que passà, després d'aquell 19 de juliol, eren els que s'ha-



Martí Barrera, al Consell presidit per Companys al setembre de 1936.

vien aixecat contra la legalitat republicana i autonòmica.

L'oasi que era la Catalunya autònoma quedà devastat. En el moment de produir-se aquell alçament, Martí Barrera formava part del Govern de la Generalitat, com a conseller de Treball. I des d'aquest lloc, d'alta responsabilitat, visqué les primeres jornades que seguiren aquell alçament militar i el caos que aquest va provocar a Catalunya.

La posició i actuació de Martí Barrera en aquella hora —i durant tota la guerra— són molt poc conegudes. Exposar-les, com cal, exigiria un temps, naturalment, del que no disposo en aquesta conferència. Tanmateix, intentaré de recordar-ne els seus trets més importants i significatius.

Martí Barrera formà part del Govern de la Generalitat fins el dia 31 de juliol, en què es constituí un nou govern, del qual quedà exclòs. Viurà, doncs, al Palau de la Generalitat, al costat del President Companys, les dramàtiques jornades del 18, 19 i 20 de juliol, així com les que seguiren a la victòria de les forces d'Ordre Públic, de la Generalitat, aconseguida amb la col·laboració de militants d'organitzacions sindicals i polítiques, sobre els militars rebels.

L'alçament, amb la defecció de gairebé la totalitat de les forces militars de la ciutat d'una banda, i de l'altra, per l'enorme indignació popular que havia provocat el fet, així com pel crescut nombre de víctimes civils que havia causat, va facilitar que els grups de la F.A.I. —que s'havien apoderat de l'armament abandonat pels militars sobretot a la mestrança de la barriada de Sant Andreu de Palomar— es fessin amos del carrer. En aquella hora, la F.A.I., era l'única organització antifeixista que disposava de quadres armats i amb experiència de lluita urbana, que procedien dels temps dels enfrontaments entre els Sindicats Únic i Lliure. A la F.A.I., doncs, no li fou difícil d'imposar-se a les altres organitzacions antifeixistes, que no disposaven de grups armats semblants, en aquella hora. Martí Barrera no acceptà que aquells grups, aprofitant la situació creada per la rebel·lió militar, imposessin la seva dictadura.

Martí Barrera així ho manifestà al President Companys. I en aquella hora es declararà, com confessarà anys després al periodista Sariol, partidari de l'anomenada «solució Ametlla», que Claudi Ametlla explica en les seves *Memòries Polítiques*. Ametlla proposava que el Govern de la Generalitat, amb decisió, en aquells primers moments, recuperés el poder efectiu i restablís l'ordre públic constitucional encara que fos per la força. Aquesta solució, però, no fou acceptada. Si era possible que aquesta «solució Ametlla» triomfés, és un dels temes de la guerra passada que continua essent objecte de polèmica.

Durant els dotze dies en què encara va ser conseller, Martí Barrera va actuar molt intensament. L'eufòria revolucionària que existia entre les masses populars, intentà de canalitzar-la constructivament preparant la publicació d'un conjunt de disposicions legals en matèria de treball. Comptava amb la col·laboració d'alguns dirigents de la C.N.T., sobretot de l'antic sector trentista. L'ajudaven el jurista Josep Quero i Molares, i el diputat socialista Ruiz Ponseti, aquest en nom del P.S.U.C. que acaba de fundar-se i de la U.G.T. A més, Martí Barrera intentà de recuperar la legalitat republicana, a la seva Conselleria. Va prohibir a la guàrdia d'assalt, que era al seu servei, que continués saludant amb el puny enlaire. I feu esborrar les sigles CNT-FAI que algú havia pintat en el seu cotxe oficial i va restituir-hi els banderins de Catalunya i la República, com a úniques ensenyes.

«... els patrons acudeixen desprovistos de corbata, calçant espardenyes alguns i amb la "Soli" a la butxaca la majoria.»

El mateix dimarts, dia 21, quan tot just acabava de ser vençuda la rebel·lió militar, convocà una reunió oficial, a la Conselleria de Treball, a la qual van assistir representants de la C.N.T. i de la U.G.T. i alguns empresaris. No hi va assistir el representant i secretari del Foment del Treball, Gual Villalbí, perquè —remarcava Barrera— no se'l trobà enlloc. Barrera recordarà que *«els patrons acudeixen desprovistos de corbata, calçant espardenyes alguns i amb la "Soli" a la butxaca la majoria»*. Continua recordant: *«Anuncio decrets revolucionaris, dono lectura a l'esborrall de molts. Ningú no s'hi oposa. Sorgeix en la reunió la nota dramàtica d'uns industrials presents que han estat avisats per telèfon que cuitin a amagar-se perquè alguns individus armats s'han presentat a detenir-los. El fet impressiona quan, els propis interessats, ho exposen als reunits»*. I Barrera encara comenta que, en efecte, molts industrials eren assassinats, i davant el perill de ser-ho, també, d'altres havien començat a fugir del país. Aquesta era la dura veritat. Per això, anys després, va remarcar, que no era cert el que s'afirmava en el Preàmbul del Decret de Col·lectivitzacions, en dir que *«després del 19 de juliol la burgesia declaradament feixista desertà dels seus llocs. La majoria han fugit a l'estranger; una minoria ha desaparegut»*. I així havien estat abandonades unes empreses que calia col·lectivitzar. Segons Martí Barrera el fet cert era que els empresaris, perseguits, des dels primers moments abandonaven les seves empreses perquè els anarco-sindicalistes amb la gent de la FAI davant, estaven fent la seva revolució, la que havien programat en el Congrés de la C.N.T., a Saragossa, del mes de maig anterior. Un programa revolucionari fruit, en bona part, d'una barreja de puerilitats i d'utopia, i d'un desconeixement total de la complexitat de l'economia moderna, així com de la situació política i econòmica internacional.

Martí Barrera, per tant, en aquelles hores difícils i dramàtiques va ser una de les persones que es van mantenir en la seva posició político-social, sense deixar-se arrossegar, com tantes altres, per l'onada revolucionària. Però, conscient de l'hora que es vivia, va intentar canalitzar constructivament les esperances populars en tot allò que era possible de realitzar i mantenir.

Davant la persecució desencadenada contra les persones, Barrera era contundent. A Catalunya, el 19 de ju-

liol de 1936, no existien pràcticament feixistes. I era fals que la gent de la Lliga Catalana hagués donat suport als militars rebels.

Martí Barrera remarcarà, anys després, el clima de por que l'acció anarquista va provocar, en apoderar-se del carrer i dels ressorts de l'ordre públic. Explicava:

«La por es generalitza, afecta tothom, també els dirigents i militants dels partits polítics republicans, com els que ocupem càrrecs públics. Ningú no se sent segur. Et diré que jo dormia a casa tenint a la tauleta de nit una pistola per defensar-me; els telèfons secrets de la Generalitat i Governació, per sol·licitar urgent auxili; i una carta que m'havia dirigit, anys enrera, des de la presó Dionís Eroles, demanant-me aleshores ajut, per mostrar-la, ara, si fos necessari en defensa meva.»

Recordem que Eroles, amb els seus anomenats «nanos», era el personatge de la F.A.I. que s'havia fet més famós per la duresa i amplitud de la seva actuació repressora.

I Martí Barrera encara explicava a Sariol:

«Per resumir, et donaré una dada eloqüent que simbolitza el malestar existent en totes les capes socials del país: abans d'un mes de començada la guerra, l'Esquerra pretén organitzar, a Sants, un acte d'afirmació per alçar els ànims, tan deprimits. No arribarà a portar-se a terme. Els nostres simpatitzants, igual que la gent de dreta, tenen la por en el cos. Suspenem l'acte perquè hi haurien anat quatre persones mal comptades, i incorrent-se, per part nostra, en el ridícul més espantós.»

I, finalment, comentava:

«¿Com sorprendre'ns que, en pocs mesos de diferència emigressin a França no menys de cinc consellers: Corachan, Martí Esteve, Espanya, Gassol i Mestres?»

Més encara hauria pogut dir: les dues persones que el 19 i 20 de juliol havien dirigit les forces de l'Ordre Públic de la Generalitat que venceren els militars insurrectes, el conseller de Governació, Josep M. Espanya i el capità Frederic Escofet, ambdós amenaçats de mort, s'havien vist obligats a abandonar el país.

— X —

En aquesta situació, Martí Barrera, des dels primers moments, va treballar per salvar les persones la vida de les quals corria perill. En els primers dies actuà d'acord especialment amb el Dr. Corachan, conseller de Sanitat, i Josep M. Espanya, de Governació. Al Dr. Corachan li va oferir el seu pis particular perquè poguessin instal·lar-s'hi persones perseguides, entre els quals es trobaven les monges dels hospitals, aprofitant que era lliure, perquè la seva família es trobava fora de Barcelona, estiuejant a la seva modesta casa de Lloret de Mar. La primera persona que va salvar va ser el diputat de la Lliga Catalana, Antoni Miracle i Mercader, company seu en el Parlament de Catalunya. Un diputat que l'havia visitat quan ell estava pres al penal de Cartagena. Ell mateix l'acompanyà a embarcar a una nau francesa.

El diputat Miracle serà un dels molts milers de ciutadans, perseguits per comitès o patrullers, que en les primeres setmanes de la guerra, per salvar la vida, embarcaran al port de Barcelona, en diverses naus estrangeres, cap a l'exili, gràcies a l'acció del mateix Govern de la Generalitat. Cal remarcar que, a la zona dominada pels militars insurrectes, no va salpar mai cap nau semblant.

Martí Barrera, també en els primers moments de la guerra intervindrà eficaçment per salvar els directors estrangers de les mines de Súria. I durant tot el curs de la contesa, intervindrà davant de Comitès i de Tribunals, per salvar la vida d'altres persones.

Així mateix, lloarà la tasca del dirigent de la C.N.T., Joan Peiró, que tenia el coratge de condemnar públicament l'actuació dels assassins covards de la reraguarda els quals, amb els seus crims, sollaven la causa popular. Ho va fer, per exemple, amb la publicació dels articles que aplegà i publicà després sota el títol *Perill a la reraguarda*. Barrera remarcà que Peiró era una dels pocs sindicalistes que deia «públicament les coses pel seu nom», i qualificarà d'eficient la seva labor com a ministre. Recordarà també l'escriptor Pous i Pagès com una altra de les persones que, amb coratge exemplar, també condemnà públicament l'acció dels anomenats incontrolats.

«Pestaña m'apreciava moltíssim. Trobant-se agonitzant, a Barcelona, vaig anar a veure'l. Fa que m'apropi al capçal del llit i em dóna un petó de comiat.»

L'any 1937, moria a Barcelona el sindicalista Àngel Pestaña. Quan Barrera s'havia enfrontat al començament dels anys vint amb els elements radicals de la C.N.T., Pestaña l'havia combatut. Més endavant, tanmateix, Pestaña havia seguit un camí semblant al que havia recorregut Barrera. I es reconciliaren. Barrera recordarà: *«Pestaña m'apreciava moltíssim. Trobant-se agonitzant, a Barcelona, vaig anar a veure'l. Fa que m'apropi al capçal del llit i em dóna un petó de comiat.»* I li diu: *«Martín, mi querido amigo. Sabía que vendrías.»* I dirigint-se a la seva esposa, deia encara: *«Cuando yo falte, no te fíes nada más que de Martín...»*

— XI —

Com hem dit, Martí Barrera va quedar al marge del Govern de la Generalitat que es formà el 31 de juliol del 1936. No ens ha d'estranyar, si tenim en compte el clima revolucionari d'aquella hora i l'enemistat que li manifestaven Garcia Oliver i els altres dirigents de la F.A.I., que tenien gairebé tot el poder efectiu, al carrer, des del 21 de juliol. Martí Barrera, tanmateix, es mantindrà fidel a la causa republicana i nacional catalana. I el mateix mes d'agost formarà part del primer Consell d'Economia de la Generalitat, en representació d'Esquerra Republicana de Catalunya.

Uns mesos després, el 20 de febrer de 1937, en anar recuperant el govern de la Generalitat els seus poders constitucionals, el President Companys el nomenava per

ocupar un càrrec d'una gran responsabilitat: President de la Comissió de Responsabilitats, que acabava de ser creada. La Comissió, presidida per Martí Barrera, era integrada, a més, pels consellers de Finances, d'Economia, de Seguretat Interior i de Justícia de la Generalitat. N'ocupava la secretaria l'advocat Gaietà Rahola i Escofet.

La nova Comissió tenia la missió, segons el Decret de creació, de fixar, al marge de les condemnes dels Tribunals i de les disposicions oficials preses per causa d'ordre públic, les responsabilitats en què havien incorregut les persones que havien tingut «concomitàncies amb els elements que han desencadenat la guerra» per tal que, amb els seus béns, contribuïssin a reparar els estralls ocasionats per aquesta guerra.

L'activitat d'aquesta Comissió és avui pràcticament desconeguda per les noves generacions, com tants d'altres aspectes de la passada guerra a Catalunya. Ho lamentem perquè el seu estudi ens faria conèixer millor l'actuació altament positiva que tingué Martí Barrera en una qüestió extremadament delicada, en aquells temps de guerra.

Fou un encert del President Companys designar Barrera —personalitat demòcrata, íntegra, desinteressada econòmicament i assenyada— per un càrrec de tan alta responsabilitat. Si tenim en compte el pensament de Barrera, que hem exposat, sobre la gairebé inexistència de catalans involucrats en la preparació i acció de l'alçament militar, que provocà la guerra, coneixerem amb quin criteri va jutjar els casos que es presentaven davant la Comissió de Responsabilitats que presidia.

Aquesta Comissió revisà les decisions del Comitè d'Apropiacions, dissolt, que havien estat preses en el clima de radicalització de les primeres setmanes de la guerra, així com les reclamacions que li eren presentades sobre les incautacions fetes pels diversos i nombrosos Comitès creats en els primers mesos que seguiren a l'alçament militar. I, pràcticament només fallà a favor de la incautació dels béns en aquells casos indefensables, com era el d'aquells propietaris que havien abandonat el país i s'havien passat a l'altra banda.



Heribert Barrera, Concepció Ferrer i Josep Benet, al Parlament.

No és possible en els límits d'aquesta conferència examinar les decisions d'aquesta Comissió de Responsabilitats, que per imperatiu legal eren publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Però, almenys, com exemple, vull referir-me a una decisió del 1r. de desembre de 1937. La Comissió havia rebut l'encàrrec de revisar el cas de totes les persones que tenien bloquejats els cabals i efectes als establiments bancaris i d'estalvi. Entre aquestes persones s'hi trobava Santiago Martí i Segura, empresari metal·lúrgic conegut amb el sobrenom de «Martí dels ferros». En una decisió, àmpliament documentada, en la que es demostrava que aquella persona cap concomitància havia tingut amb els elements que havien desencadenat la guerra, es declarava que s'absolvia el ciutadà expedientat i quedava sense efecte l'apropiació que s'havia fet dels seus béns, els quals li eren restituïts íntegrament. És interessant de remarcar que, en els primers anys negres de la postguerra, quan Catalunya patia l'intent de genocidi cultural, Santiago Martí va ser la primera persona que, amb el seu ajunt econòmic va facilitar que Josep M. de Segarra pogués dedicar-se a treballar en la traducció catalana del Teatre de Shakespeare, ajut que posteriorment continuà Fèlix Millet i Maristany.

Finalment, cal dir que quan el seu amic Jaume Aiguader fou nomenat ministre de Treball del Govern de la República, Barrera acceptà de ser membre del Consell de Treball, que depenia d'aquest Ministeri.

Martí Barrera, doncs, durant tota la guerra, romangué a Catalunya, fidel sempre a la causa republicana i catalana, al servei de les quals posà tot el que era al seu abast, i sempre d'acord amb el seu ideari.

— XII —

Arribà la caiguda de Catalunya, i els primers dies de febrer de 1939, Martí Barrera, amb la seva muller i les dues filles —el seu fill Heribert era a l'exèrcit republicà— passava a França pel Portús, formant part del gran èxode. Van anar a parar primerament a Narbona, i després a Montpeller, ciutat que acolliria uns tres mil catalans exiliats.

A Montpeller s'hi havia anat instal·lant una gran part dels diputats al Parlament de Catalunya, amb les seves famílies, així com un bon grup d'intel·lectuals i d'estudiants universitaris.

Josep M. Corredor, en recordar els anys d'exili de Martí Barrera, durant la guerra mundial, escrivia:

«Em sembla que encara el veig a Montpeller, durant els anys —tan negres— de l'exili, de la gana, de la persecució, de quan tots els horitzons semblaven tancats i barrats. Martí Barrera era el mateix home de sempre: ple de senzillesa i de serenitat, ... Sobretot a partir del 1941, quan després d'enviar la seva esposa i les seves dues filles a Barcelona, ell es

quedà amb el seu fill Heribert a la ciutat llenguadociana, Martí Barrera donava cada dia —i de la manera més natural— una lliçó de coratge.»

I Corredor continuava recordant:

«Els matins, el vèieu com anava a la "plaça" amb un cabasset. Al mercat? Allà on fos, perquè gairebé enlloc no hi havia res. A buscar, a preguntar, a recórrer camins i carrerons, a donar voltes i més voltes davant unes parades esquelètiques, a entaforar-se en qualsevol botiga de mala mort, tot i els rumors constants de si els alemanys havien demanat a proveïments la llista de refugiats, de si la policia de Vichy tenia ordres de detenir-nos, etcètera.

»Després, a casa seva, Martí Barrera feia els llits, escombrava, netejava, preparava el "dinar" —diguem-ne "dinar"—, amb fulles de col o amb el que hi hagués, tot procurant estalviar fins a l'extrem les matèries grasses, perquè allò era el més difícil de trobar i el que, ben manejat, donava una mica de gust a unes menges infectes. L'ex-director de la "Soli", l'ex-company del Noi del Sucre, l'ex-captiu del Castell de la Mola, l'ex-conseller de Treball de la Generalitat s'havia convertit en un cuiner que, amb una paella a la mà, comptava les gotes d'oli de girassol que hi deixava caure a poc a poc, com si s'hagués tractat d'un elixir per fabricar la pedra filosofal.»

Alexandre Cirici, que també visqué a Montpeller aquells primers temps de l'exili, en el volum de les seves memòries que titulà «Les hores clares», en descriure les personalitats catalanes que es trobaven refugiades a la ciutat occitana, recorda *«l'assenyat, senzill i acollidor Martí Barrera»*.

El cronista d'aquell exili a Montpeller, Bladé i Desumvila, també ens recorda aquell Martí Barrera, l'ex-conseller de la Generalitat, vivint aquell exili i participant en els actes que el seu partit i els exiliats, en general, organitzaven.

Alliberat el migjorn de França, el 1944, reemprengué l'activitat política pública dels exiliats. Josep Irla havia substituït Lluís Companys, com a President de la Generalitat a l'exili. I en crear el Consell Assessor de la Presidència de la Generalitat, designarà Martí Barrera per formar-se part com a assessor de Treball, sota la presidència d'A. Rovira i Virgili, al costat de Pompeu Fabra, de Nicolau d'Olwer, d'Humbert Torres, de Claudi Ametlla, de Ramon Nogués i Comet, de Felip Solà de Cañizares, de Ferran Cuito, de Joan Sauret i de Francesc de Paula Jané. Així mateix Barrera col·laborarà en la reorganització d'Esquerra Republicana de Catalunya a França i serà administrador del periòdic d'aquest partit, *La Humanitat*, convertit en setmanari durant el període en què s'editià a Montpeller.

Tanmateix, lluny de la seva terra i de la seva muller i filles, esperava poder tornar a Barcelona.

Per fi, el 24 de setembre de 1950, hi tornava. Havia passat 11 anys en el seu exili, a França. En tornar a la pàtria tenia 71 anys. A l'exili, quedava el seu fill Heribert.

No va poder instal·lar-se al seu pis del carrer Borrell, prop de la seva impremta, perquè l'any 1939 havia estat incautat pels vencedors i el seu mobiliari, llibres i arxius apropiats per altri, dispersats o destruïts. Es va instal·lar en un nou domicili, a l'avinguda Sant Antoni Maria Claret. I va tornar a treballar a la seva vella impremta que s'havia salvat de la incautació pels vencedors, perquè arran dels fets del 6 d'octubre de 1934, la seva titularitat havia estat posada a nom del seu soci, Joan Garcia.

A la Barcelona, on retornava, s'estava acabant el primer període de la postguerra. La dura i continuada repressió, d'una banda, i de l'altra, el reconeixement internacional del règim franquista, havien incidit molt negativament en la resistència antifranquista interior. El règim del general Franco es consolidava. Les condicions de vida de les classes populars continuaven essent molt dures, i provocarien la vaga de tranvies de l'any 1951. Aquesta vaga, més que una obertura cap el futur, era la cloenda d'un passat.

Tanmateix, en la clandestinitat —i en el que era possible, en la legalitat— es mantenia la lluita contra l'intent de genocidi cultural contra Catalunya, i la resistència política, cultural i social continuava, malgrat haver-se perdut l'esperança en un proper canvi de règim.

Martí Barrera, en aquella Barcelona, vivia discretament, en el que era, ara, un exili forçat en la pròpia pàtria. El veiem, però, en alguns actes públics, especialment significatius. Un dia assistia a l'enterrament, a Martorell, de Francesc Pujols, el seu company d'exili a Montpeller que també havia tornat a Catalunya. Un altre, assistia al sopar d'homenatge a Claudi Ametlla, organitzat amb motiu de la publicació del primer volum de les seves *Memòries Polítiques*. També assistia a l'enterrament de Lluís Duran i Ventosa, el dirigent de Lliga Catalana, que havia estat company seu al Parlament de Catalunya. Mantenia relacions amb les persones que dirigien, en la clandestinitat, el partit d'Esquerra Republicana de Catalunya, al qual continuava pertanyent. I, en representació d'aquest partit amb el seu amic Manuel Juliachs assistia al clandestí Consell Nacional de la Democràcia Catalana, que presidia Josep Pous i Pagès, i, més endavant, a l'anomenat Comitè Claudi Ametlla.

«Ara Martí Barrera ja té vuitanta-dos anys. El trobem com sempre: amb el cap ben clar, amb una memòria prodigiosa per als detalls, amb una mirada on traspuen uns granets de malícia...»

L'any 1971, Josep M. Corredor el visitava al seu pis de Barcelona. En un dels seus llibres recorda aquella visita. Escrivia:

«Ara Martí Barrera ja té vuitanta-dos anys. L'anem a veure al seu modest piset de Barcelona, a fi que ens conti alguns records. El trobem com sempre: amb el cap ben clar, amb una memòria prodigiosa per als detalls, amb una mirada on traspuen uns granets de malícia, content al costat de la seva abnegada esposa i amb la visita freqüent de fills i néts, insensible a

les picabaralles que no tenen cap transcendència, però, això sí, fidel —amb una fidelitat que res no fa trontollar— a l'esperit de la seva terra.»

I comentava Corredor:

«Per això quan avui, després d'acomiadar-nos, baixem l'escala i ens preparem amb la seva esposa a franquejar els obstacles d'una Barcelona que, malgrat tot, queda massa deixatada, massa empobrida de substància pròpia, massa "ciutat d'al·luvió", jo penso en aquella fórmula en què el malaguanyat amic i conciutadà Jaume Vicens i Vives sintetitzava la característica permanent de Catalunya a través de les caigudes i de les represes: "La voluntat d'ésser", per no quedar, a l'últim, també deixatada, necessita assegurar el relleu dels homes positius i eficaços com Martí Barrera.»

L'any següent, el 26 d'abril de 1972, Martí Barrera moria. Tenia 83 anys.

Mancaven només tres anys perquè el dictador desaparegués i s'iniciés el procés cap a la recuperació d'un règim democràtic i social, que la maltempsada provocada per l'alçament militar del juliol de 1936, havia destruït per la força. El destí, doncs, li negà la joia de veure com es recuperava el règim democràtic i autonòmic que per aconseguir-lo i conservar-lo tant havia lluitat durant la seva vida, sacrificant-se i patint tota mena de persecucions i privacions. Martí Barrera fou un home bo, treballador, honest i modest, sense pretensions. Sorgit dels rengles del moviment obrer català de començaments de segle fou un autodidacta que amb la seva intel·ligència i el seu esforç sabé ocupar molt dignament llocs públics d'alta responsabilitat, sempre al servei de les classes populars.

Per tot això, avui que hem recuperat un règim democràtic i estatutari, és just, tot i que algunes persones puguin no compartir totalment la seva ideologia o la seva concreta actuació político-social, que li manifestem el nostre agraïment col·lectiu, perquè ell va ser una de les persones que, amb la seva actuació, va contribuir a assegurar la continuïtat de la vida nacional del poble català i el va servir com a conseller de Treball. I, alhora, que recordem la seva vida i el seu comportament, perquè són un exemple, en el temps present, quan hem de construir una Catalunya al servei de tots els homes i dones d'aquest país, un país que ell tant va estimar, i al servei del qual tant va treballar i tant va patir.



Et donem un lloc de treball segur i un curs de pocs mesos.

I això no és el millor.

El millor és que et convertiràs en un professional.

En un professional que podrà aconseguir un bon lloc de treball, dels 20.000 que es necessiten en la construcció abans del 1993.

Perquè t'estem parlant de **l'Institut Gaudí de la Construcció,** el nou institut que a partir d'octubre comença a funcionar a Barcelona de manera totalment subvencionada per a tu, que mai has treballat i que vols integrar-te en el món laboral.

Si tens entre 18 i 25 anys, t'oferim la possibilitat de formar-te en una professió amb present i futur, la carrera de la construcció, i això és el millor. Inicialment es posen en marxa, entre d'altres, les especialitats **d'Oficial Paleta, Oficial Ferrallista, Oficial Encofrador i Auxiliar Tècnic d'Obra.** Cursos dirigits per especialistes que **Institut Gaudí de la Construcció** posa a la teva disposició.

Uns mesos de teoria i pràctica et convertiran en tot un professional. I en finalitzar el curs t'oferim també la seguretat d'un contracte de treball en la teva especialitat.

En breu també iniciarem els cursos a la resta de Catalunya.

No deixis escapar aquesta oportunitat i posa't en contacte amb nosaltres. Truca gratuïtament al telèfon:

900 340 340.

Els cursos estan subvencionats per la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Direcció General d'Ocupació

institut *gaudí* de la construcció

MÓN LABORAL 10

TREBALL I ESTADÍSTICA A CATALUNYA

NOU LABORAL

TREBALL I ESTADÍSTICA
A CATALUNYA

TREBALL I ESTADÍSTICA A CATALUNYA

Amb la denominació de «Treball i Estadística a Catalunya» hom pretén recopilar i difondre la informació estadística disponible en el Departament de Treball, amb l'objecte de proporcionar un material seleccionat que faciliti l'anàlisi i la reflexió de la realitat sòcio-laboral catalana. Atenent la naturalesa de *Món Laboral*, aquesta secció proporciona informació sobre diversos temes, si bé sense fer-ne un gran desenvolupament. Pot trobar-se una informació més detallada a les pàgines de les altres publicacions que edita el Departament.

Els temes que es tracten són els següents: Conciliacions Individuals, Conciliacions Col·lectives, Vagues i Tancaments Patronals, Convenis Col·lectius, Sinistralitat Laboral, Reconeixements Mèdics, Obertures i modificacions de Centres de Treball, i Població, Ocupació i Atur.

Les dades fan referència a tot l'any 1989. L'elaboració ha estat del Gabinet Tècnic a excepció del tema de Població, Ocupació i Atur que ha estat elaborat per la Direcció General d'Ocupació.

CONCILIACIONS INDIVIDUALS

Les dades sobre conciliacions individuals procedeixen dels fulls estadístics que formalitzen mensualment els Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

Els fulls estadístics recullen les conciliacions classificades segons el resultat de la conciliació, segons els motius per sol·licitar la conciliació i segons l'activitat econòmica de l'empresa (2 dígits del CNAE).

Segons el resultat de les conciliacions, es classifiquen en:

— Amb avinença, quan s'arriba a un acord entre les parts.

— Sense avinença, quan s'acaba sense acord entre les parts.

— Intentades sense efecte, quan no comparegui la part o parts demandades.

— Considerada no presentada, quan la part demandant o promotora no comparegui a l'acte.

— Desistida, quan la part demandant aparegui per tal de desistir el conflicte plantejat.

— Altres, són altres causes.

Segons el motiu per sol·licitar la conciliació, es classifiquen en: Acomiadaments, Sancions, Reclamacions de quantitat i Diversos.

Per tal de simplificar la classificació de conciliacions per activitats econòmiques es presenta amb el primer dígit del CNAE:

0 — Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca.
1 — Energia i aigua.
2 — Extracció i transformació de minerals no energètics. Química.
3 — Indústries transformadores de metalls. Mecànica de precisió.
4 — Altres indústries manufactureres.
5 — Construcció.
6 — Comerç, restaurants i hosteleria. Reparacions.

Conciliacions individuals. Acomiadaments (any 1989)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	30.185	3.580	4.418	1.528	184	39.895
Girona	1.935	215	288	74	17	2.529
Lleida	1.814	107	133	131	34	2.219
Tarragona	1.523	256	322	118	43	2.262
Catalunya	35.457	4.158	5.161	1.851	278	46.905

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

7 — Transports i comunicacions.
8 — Institucions financeres, assegurances, serveis prestats a empreses.
9 — Altres serveis.

En alguna taula s'agrupa el resultat de la conciliació en quatre: Amb avinença, Sense avinença, Intentades sense efecte i Altres. En aquest Altres estan agrupades les Considerades no presentades, les Desistides i els Altres.

Conciliacions individuals. Sancions (any 1989)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	97	812	786	85	44	1.824
Girona	3	11	27	12	0	53
Lleida	2	15	12	1	0	30
Tarragona	10	280	34	4	222	550
Catalunya	112	1.118	859	102	266	2.457

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Conciliacions individuals. Reclamacions de quantitat (any 1989)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	8.169	5.995	22.714	1.007	173	38.058
Girona	363	315	644	82	73	1.677
Lleida	77	172	292	93	6	640
Tarragona	208	689	1.238	162	17	2.314
Catalunya	8.817	7.171	25.088	1.344	269	42.689

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Conciliacions individuals. Diversos tipus (any 1989)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	224	911	2.673	104	11	3.923
Girona	7	139	652	8	0	806
Lleida	31	74	37	9	3	154
Tarragona	11	187	81	10	4	293
Catalunya	273	1.311	3.443	131	18	5.176

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Conciliacions individuals. Nombre total (Any 1989)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	38.675	11.298	30.591	2.724	412	83.700
Girona	2.308	680	1.811	176	90	5.065
Lleida	1.924	368	474	234	43	3.043
Tarragona	1.752	1.412	1.675	294	286	5.419
Catalunya	44.659	13.758	34.551	3.428	831	97.227

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Conciliacions individuals. Nombre total per motiu de conciliació a Catalunya i per forma d'acabament (any 1989)

	Acomiadaments	Sancions	Reclamació quantitats	Diversos	Total
Amb avinença	35.457	112	8.817	273	44.659
Sense avinença	4.158	1.118	7.171	1.311	13.758
Intentades sense efecte	5.161	859	25.088	3.443	34.551
Considerades no presentades	1.851	102	1.344	131	3.428
Desistides i altres	278	266	269	18	831
Total	46.905	2.457	42.689	5.176	97.227

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Quantitats acordades per motiu de conciliació individual (any 1989)

Àmbit territorial	Acomiadaments	Reclamació quantitats	Diversos	Total
Barcelona	41.209.962.177	3.382.533.646	0	44.592.495.823
Girona	1.499.270.833	71.804.921	0	1.571.075.754
Lleida	1.099.298.125	11.069.599	3.110.282	1.113.478.006
Tarragona	1.579.798.884	64.695.836	0	1.644.494.720
Catalunya	45.388.330.019	3.530.104.002	3.110.282	48.921.544.303

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Conciliacions individuals. Acomiadaments per activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	465	187	2.371	7.090	10.690	2.440	8.550	1.651	2.864	3.587	39.895
Girona	61	22	124	153	686	282	747	100	121	233	2.529
Lleida	138	15	67	160	435	203	815	106	75	205	2.219
Tarragona	176	31	113	164	484	271	561	128	127	207	2.262
Catalunya	840	255	2.675	7.567	12.295	3.196	10.673	1.985	3.187	4.232	46.905

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Conciliacions individuals. Reclamacions de quantitat per activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	173	140	862	11.534	15.558	2.020	3.130	1.041	1.467	2.133	38.058
Girona	21	4	68	16	1.048	178	182	33	34	93	1.677
Lleida	22	21	7	22	209	91	143	60	15	50	640
Tarragona	93	161	276	271	634	247	214	77	81	260	2.314
Catalunya	309	326	1.213	11.843	17.449	2.536	3.669	1.211	1.597	2.536	42.689

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Conciliacions individuals. Nombre total per activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	673	383	3.441	20.861	27.313	4.614	12.033	2.958	5.086	6.338	83.700
Girona	87	28	213	307	2.322	484	951	151	166	356	5.065
Lleida	166	40	86	183	666	342	977	208	105	270	3.043
Tarragona	280	200	941	456	1.283	532	792	215	228	492	5.419
Catalunya	1.206	651	4.681	21.807	31.584	5.972	14.753	3.532	5.585	7.456	97.227

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Conciliacions individuals. Nombre total segons motiu de la conciliació i activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Acomiadaments	840	255	2.675	7.567	12.295	3.196	10.673	1.985	3.187	4.232	46.905
Sancions	22	22	575	469	436	79	171	95	359	229	2.457
Reclam. quantitat	309	326	1.213	11.843	17.449	2.536	3.669	1.211	1.597	2.536	42.689
Diversos	35	48	218	1.928	1.404	161	240	241	442	459	5.176
Total	1.206	651	4.681	21.807	31.584	5.972	14.753	3.532	5.585	7.456	97.227

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Distribució de les conciliacions individuals segons motiu de la conciliació a Catalunya (any 1989)

Catalunya	Conciliacions	%	Conciliacions amb avinença	%	Conciliacions amb avinença Conciliacions %
Acomiadaments	46.905	48,2	35.457	79,4	75,6
Sancions	2.457	2,5	112	0,2	4,6
Reclamacions quantitat	42.689	43,9	8.817	19,7	20,6
Diversos	5.176	5,3	273	0,6	5,3
Total	97.227	100,0	44.659	100,0	45,9

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació.*

Distribució de les conciliacions individuals segons motiu de la conciliació a la resta de l'Estat (any 1989)

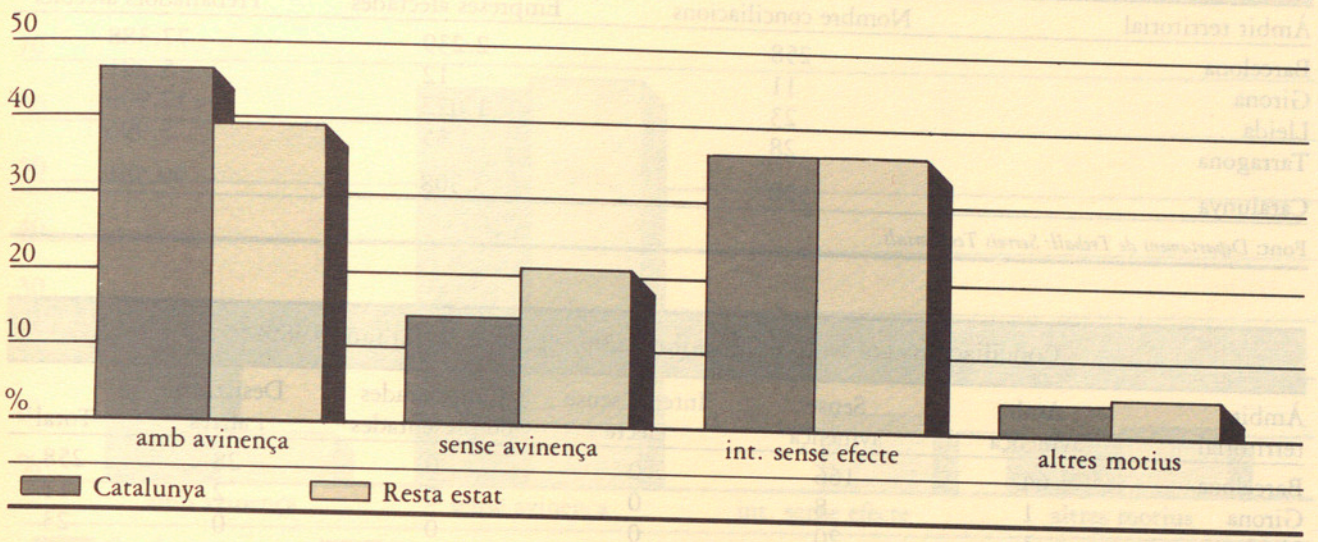
Resta de l'Estat	Conciliacions	%	Conciliacions amb avinença	%	Conciliacions amb avinença Conciliacions %
Acomiadaments	183.854	51,8	127.570	91,1	69,4
Sancions	6.827	1,9	266	0,2	3,9
Reclamacions quantitat	141.005	39,7	10.753	7,7	7,6
Diversos	23.273	6,6	1.419	1,0	6,1
Total	354.959	100,0	140.008	100,0	39,4

Font: *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

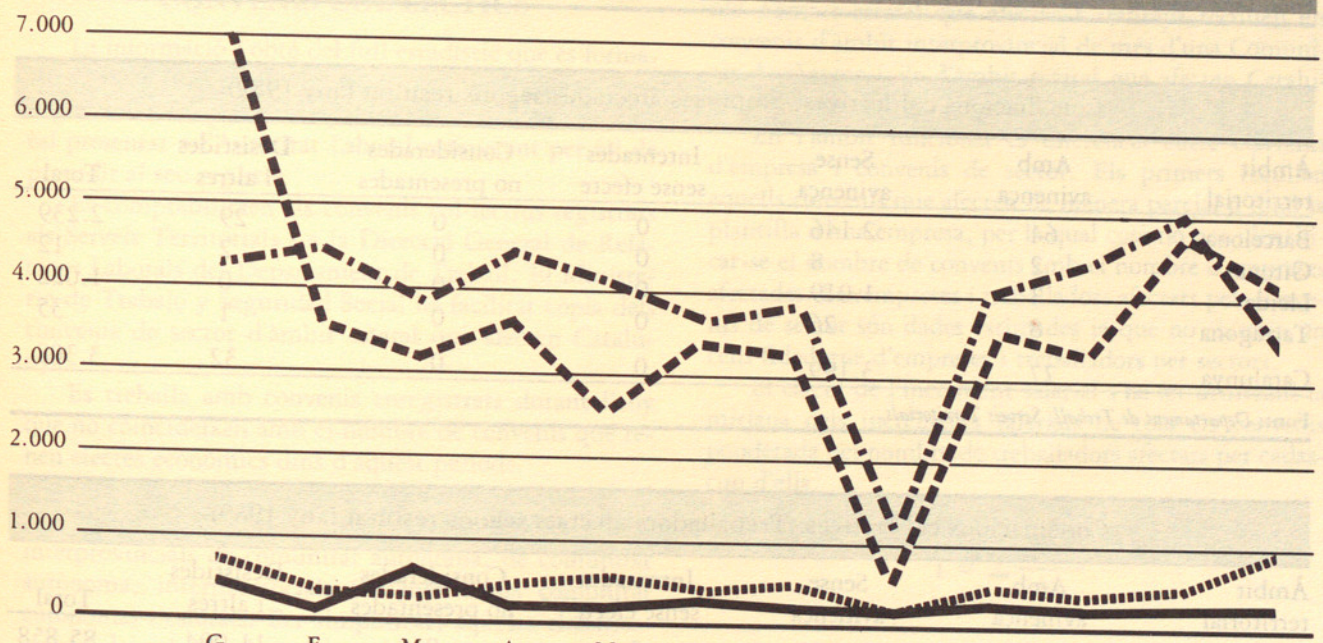
Distribució de les conciliacions individuals segons el resultat a Catalunya i a la resta de l'Estat (any 1989)

	Catalunya		Resta de l'Estat	
	Conciliacions	%	Conciliacions	%
Amb avinença	44.659	45,9	140.008	39,4
Sense avinença	13.758	14,1	72.271	20,4
Intentades sense efecte	34.551	35,5	125.656	35,4
Altres motius	4.259	4,4	17.024	4,8
Total	97.227	100,0	354.959	100,0

Font: *Departament de Treball: Centres de Mediació, Arbitratge i Conciliació. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*



Conciliacions individuals. Evolució mensual a Catalunya durant l'any 1989



	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Acomiadaments	4.235	4.378	3.878	4.370	4.080	3.789	3.811	1.215	4.085	4.412	5.066	3.586
Sancions	589	128	604	139	156	186	148	61	139	166	168	173
Reclam. quant.	7.121	3.571	3.162	3.612	2.588	3.431	3.203	413	3.537	3.265	4.704	4.082
Diversos	739	340	258	391	533	347	449	81	412	342	407	877

Acomiadaments — Sancions — Reclam. quant. — Diversos

Conciliacions col·lectives

Les dades sobre conciliacions col·lectives procedeixen dels fulls estadístics que formalitzen mensualment els Serveis Territorials del Departament de Treball.

Segons el resultat de la conciliació, aquesta es classifica en:

— Amb avinença, quan s'arriba a un acord entre les parts.

— Sense avinença, quan la conciliació s'acaba sense acord entre les parts.

— Intentades sense efecte, quan no comparegui la part o parts demandades.

— Considerada no presentada, quan la part demandant o promotora no comparegui a l'acte.

— Desistida, quan la part demandant aparegui per tal de desistir el conflicte plantejat.

— Altres, són altres causes.

Conciliacions col·lectives. Empreses afectades i treballadors afectats (any 1989)

Àmbit territorial	Nombre conciliacions	Empreses afectades	Treballadors afectats
Barcelona	258	2.239	77.388
Girona	11	12	5.291
Lleida	23	1.022	12.906
Tarragona	28	35	3.996
Catalunya	320	3.308	99.581

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials.*

Conciliacions col·lectives. Nombre total segons resultat (any 1989)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intent. sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	64	166	0	0	28	258
Girona	1	8	0	0	2	11
Lleida	3	20	0	0	0	23
Tarragona	8	19	0	0	1	28
Catalunya	76	213	0	0	31	320

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorial:*

Conciliacions col·lectives. Empreses afectades segons resultat (any 1989)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	64	2.146	0	0	29	2.239
Girona	2	8	0	0	2	12
Lleida	3	1.019	0	0	0	1.022
Tarragona	8	26	0	0	1	35
Catalunya	77	3.199	0	0	32	3.308

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials.*

Conciliacions col·lectives. Treballadors afectats segons resultat (any 1989)

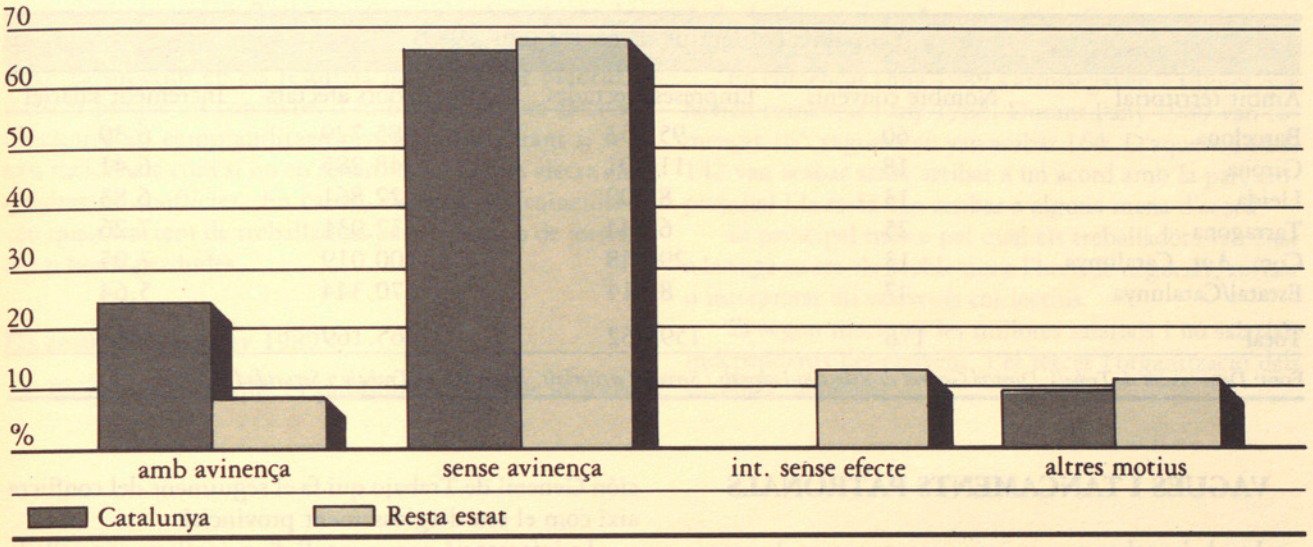
Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	12.014	61.940	0	0	11.904	85.858
Girona	18	1.212	0	0	4.061	5.291
Lleida	934	11.972	0	0	0	12.906
Tarragona	1.225	2.671	0	0	100	3.996
Catalunya	14.191	77.795	0	0	16.065	108.051

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials.*

Distribució de les conciliacions col·lectives segons el resultat a Catalunya i a la resta de l'Estat (any 1989)

	Catalunya		Resta de l'Estat	
	Conciliacions	%	Conciliacions	%
Amb avinença	76	23,7	137	8,6
Sense avinença	213	66,6	1.079	67,8
Intentades sense efecte	—	—	199	12,5
Altres motius	31	9,7	177	11,1
Total	320	100,0	1.592	100,0

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*



CONVENIS COL·LECTIUS

La informació s'obté del full estadístic que es formalitza per cada conveni, un cop signat per les comissions negociadores i que forma part de la documentació que cal presentar a l'Autoritat Laboral competent per tal de procedir al seu registre.

Es comptabilitzen els convenis col·lectius registrats als Serveis Territorials i a la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha facilitat còpia dels convenis de sector d'àmbit estatal que afecten Catalunya.

Es treballa amb convenis enregistrats durant l'any que no coincideixen amb el nombre de convenis que tenen efectes econòmics dins d'aquest període.

Els convenis es classifiquen, segons l'àmbit territorial al qual afecten, en: inferiors al provincial, provincials, interprovincials de comunitat autònoma, de comunitat autònoma, interprovincials (de més d'una comunitat autònoma) i estatals. Per simplificar, aquesta classificació queda reduïda als àmbits territorials següents: Provincials, de Comunitat Autònoma de Catalunya i Estatals que afecten Catalunya.

Els convenis provincials inclouen els d'àmbit inferior al provincial. Els d'àmbit de Comunitat Autònoma de Catalunya agrupen els convenis interprovincials de Catalunya i els propis de la Comunitat Autònoma. Els convenis d'àmbit estatal que afecten Catalunya recullen els convenis d'àmbit interprovincial de més d'una Comunitat Autònoma i els d'àmbit estatal que afecten Catalunya.

En l'àmbit funcional es diferencia entre convenis d'empresa i convenis de sector. Els primers recullen aquells convenis que afecten de manera parcial o total la plantilla d'una empresa, per la qual cosa no pot identificar-se el nombre de convenis amb el nombre d'empreses afectades. Les empreses i treballadors afectats pels convenis de sector són dades estimades ja que no existeix un cens fidedigne d'empreses i treballadors per sectors.

El càlcul de l'increment salarial s'ha fet utilitzant la mitjana dels increments salarials de tots els convenis ponderada pel nombre de treballadors afectats per cadascun d'ells.

$$I = \sum_j \frac{I_j \, n_j}{N}$$

On n_j és el nombre de treballadors afectats pel conveni «j», I_j és l'increment salarial del conveni «j» i N és el total de treballadors afectats.

Aquesta fórmula s'ha aplicat a cada un dels àmbits territorials i posteriorment al total dels convenis enregistrats. Cal tenir en compte que d'aquest càcul s'han exclòs els primers convenis.

Convenis col·lectius d'empresa (any 1989)				
Àmbit territorial	Nombre convenis	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial
Barcelona	281	281	63.917	6,92
Girona	19	21	3.534	7,35
Lleida	12	12	2.470	6,71
Tarragona	29	29	5.051	8,17
Com. Aut. Catalunya	17	17	9.067	8,96
Estatal/Catalunya	152	155	30.311	6,04
Total	510	515	114.350	6,91

Font: *Departament de Treball: Direcció General de Relacions Laborals i Serveis Territorials. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Convenis col·lectius de sector (any 1989)				
Àmbit territorial	Nombre convenis	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial
Barcelona	60	95.353	685.729	6,39
Girona	18	11.101	48.285	6,41
Lleida	13	8.102	22.861	6,83
Tarragona	25	6.844	37.931	7,26
Com. Aut. Catalunya	13	29.748	100.019	7,05
Estatal/Catalunya	47	8.814	170.344	5,64
Total	176	159.962	1.065.169	6,37

Font: *Departament de Treball: Direcció General de Relacions Laborals i Serveis Territorials. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

VAGUES I TANCAMENTS PATRONALS

Les dades sobre vagues i tancaments patronals procedeixen dels qüestionaris que per cada conflicte formalitzen mensualment els Serveis Territorials, la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball i la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La unitat estadística que s'utilitza és la de conflicte-província-mes, a fi i efecte de tenir desagregacions provincials i de periodicitat mensual, i també es fan agregacions per períodes de temps superiors al mes i unitats territorials superiors a la província.

Es recullen tot tipus de confictes excepte:

— Les vagues que no impliquen una pèrdua de jornades laborals, com les vagues de Zel.

— Les que suposen una durada inferior a una hora.

— Les vagues d'activitats no productives com les d'estudiants, consumidors, etc.

— Les vagues de col·lectius sense dret de vaga com els funcionaris militars, forces de seguretat de l'Estat, etc.

Segons l'àmbit territorial al qual afecti el conflicte, aquest es classifica en: municipal, comarcal, provincial, de Comunitat Autònoma i Estatal. En els tres primers casos és el Servei Territorial corresponent qui fa el seguiment del conflicte. En el cas d'afectar a més d'una província però dintre la Comunitat Autònoma de Catalunya és a la Direcció General de Relacions Laborals que correspon fer el seguiment del conflicte i fer-ne un desglossament provincial. En el cas d'afectar a més d'una província de dues o més Comunitats Autònomes és la Dirección General de Trabajo qui fa el seguiment del conflicte així com el seu desglossament provincial.

La informació que es recull d'un conflicte es trasllada a un qüestionari per cada província i per cada mes. Així és com es pot agrupar la informació referida a un mateix conflicte dintre un mes ajuntant els qüestionaris de les províncies a les quals afecta. També es pot agrupar la informació d'una vaga al llarg dels mesos (quan el conflicte tingui una durada superior a un mes).

En els resultats trimestrals, semestrals i anuals, les dades es presenten «regularitzades», en el sentit que només es comptabilitza un sol cop el conflicte i els treballadors participants, amb la finalitat d'eliminar duplicitats en els conflictes que es comencen en un determinat mes i que continuen en els mesos successius. D'altra banda, tant les jornades perdudes com les hores perdudes de cada mes s'acumulen per tal de tenir el total de pèrdues ocasionades pel conflicte.

Notes generals als quadres que es presenten

a) Diferenciem entre vagues d'empresa i vagues de sector.

b) En tots els quadres els resultats es donen provincialment en el sentit de nombre de conflictes que afecten cada província i també les pèrdues laborals que s'han produït a cada una d'aquestes. Quan es calcula la fila de Catalunya, i només en el cas de conflictes, es presenta el nombre real de conflictes: locals, comarcals i provincials, més els conflictes d'àmbit superior a la província dins la Comunitat Autònoma de Catalunya, més els conflictes estatals que afecten Catalunya. Per tant, aquesta

fila és sempre inferior o igual a la suma de les 4 files provincials.

c) En les vagues de sector el nombre de persones convocades i també el nombre de treballadors participants són sempre dades estimades basades en el cens del sector.

d) A l'hora d'interpretar els treballadors participants cal tenir en compte que aquest nombre no és directament comparable amb la població activa o amb els diferents censos, ja que pot passar que en un mateix període de temps una empresa, o un sector realitzin més d'una vaga, amb la qual cosa tant les plantilles com els treballadors participants es tornen a comptabilitzar.

e) Si comparéssim aquests resultats amb els que publica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, resultaria que el nombre de conflictes desglossats provincialment és superior en els resultats publicats per Madrid. Això és perquè els conflictes d'àmbit estatal que afecten Catalunya els comptabilitzen provincialment tant si tenen incidència com si no en tenen. Això només afecta els quadres de conflictes. En canvi, els resultats coincideixen quan tractem de treballadors participants o de jornades o hores perdudes.

Els resultats de l'any 1989

En els resultats que es publiquen no estan incloses 3 vagues d'empresa d'àmbit estatal que van tenir incidència a Catalunya. Això és degut al fet que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no va poder fer el desglossament territorial.

Així doncs, a més d'aquestes vagues, resulta que durant l'any 1989 es van produir 172 conflictes que van afectar Catalunya: 148 vagues d'empresa, 17 vagues de sector i 7 tancaments patronals. D'aquestes 148 vagues d'empresa, 23 són d'àmbit estatal, 4 de la Comunitat Autònoma de Catalunya, 101 de la província de Barcelona, 5 de la província de Girona, 3 de la província de Lleida i 12 de la província de Tarragona.

De les 17 vagues de sector, 7 són d'àmbit estatal, 2 de la Comunitat Autònoma de Catalunya, 6 de la província de Barcelona i 2 de la província de Tarragona.

En començar l'any 1989 s'arrossegaven 2 vagues que havien començat l'any 1988. Durant l'any 1989 van començar 165 vagues i en van acabar 164. D'aquestes 164, 142 van acabar sense arribar a un acord amb la part empresarial i la resta van arribar a alguna mena d'acord.

El principal motiu pel qual els treballadors van anar a la vaga va ser els problemes a l'hora de negociar, revisar o interpretar els convenis col·lectius.

El segon motiu és les millores salarials i no salarials independents del conveni, i el tercer l'organització dels sistemes de treball.

Nombre de tancaments patronals, empreses afectades i plantilles, desglossat per províncies (any 1989)

Àmbit territorial	Nombre de Tancaments	Empreses afectades	Plantilla
Barcelona	5	5	589
Girona	1	1	233
Lleida	0	0	0
Taragona	1	5	120
Catalunya	7	11	942

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa i de sector, produïdes a Catalunya, desglossat per províncies (any 1989)

Àmbit territorial	Vagues d'empresa	Vagues de sector	Total
Barcelona	126	15	141
Girona	22	5	27
Lleida	13	3	16
Tarragona	26	5	31
Catalunya (*)	148	17	165

(*) El nombre de vagues de la fila CATALUNYA és el nombre real de vagues amb incidència a Catalunya, per tant és sempre inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que afectiu.

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Pèrdues laborals de vagues d'empresa, desglossat per províncies (any 1989)

Àmbit territorial	Hores perdudes	Jornades perdudes	Treballadors Participants	Hores perdudes per treballador
Barcelona	1.977.217	249.927	121.441	16
Girona	83.531	10.442	4.006	21
Lleida	24.944	3.118	2.248	11
Tarragona	110.952	13.869	4.129	27
Catalunya	2.196.644	277.356	131.824	16

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Pèrdues laborals de vagues de sector, desglossat per províncies (any 1989)

Àmbit territorial	Hores perdudes	Jornades perdudes	Treballadors Participants	Hores perdudes per treballador
Barcelona	6.972.042	872.940	440.949	16
Girona	297.433	37.199	22.838	13
Lleida	14.300	1.835	865	17
Tarragona	242.866	30.437	19.817	12
Catalunya	7.526.641	942.411	484.469	16

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, desglossat per províncies segons motivació (any 1989)

Àmbit territorial	Negociació conveni	Organització sist. treb.	Impagament salaris	Millores ind. conv.	Altres	Total
Barcelona	72	16	6	19	13	126
Girona	18	1	0	2	1	22
Lleida	12	0	0	0	1	13
Tarragona	12	4	2	3	5	26
Catalunya (*)	81	21	8	20	18	148

(*) El nombre de vagues d'empresa de la fila CATALUNYA és el nombre real de vagues d'empresa amb incidència a Catalunya, per tant és sempre inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues d'empresa d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que afectiu.

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, desglossat per províncies segons motivació (any 1989)

Àmbit territorial	Negociació conveni	Organització sist. treb.	Impagament salaris	Millores ind. conv.	Altres	Total
Barcelona	14	0	0	1	0	15
Girona	4	0	0	1	0	5
Lleida	3	0	0	0	0	3
Tarragona	4	0	0	0	1	5
Catalunya (*)	15	0	0	1	1	17

(*) El nombre de vagues de sector de la fila CATALUNYA és el nombre real de vagues de sector amb incidència a Catalunya, per tant és sempre inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues de sector d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que afectin.

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, desglossat per províncies, segons activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	0	0	15	52	12	3	3	18	2	21	126
Girona	0	1	2	3	2	1	1	10	1	1	22
Lleida	0	1	0	1	1	0	2	8	0	0	13
Tarragona	0	0	0	6	2	0	2	10	3	3	26
Catalunya (*)	0	2	16	59	14	4	4	22	4	23	148

(*) El nombre de vagues d'empresa de la fila CATALUNYA és el nombre real de vagues d'empresa amb incidència a Catalunya, per tant és sempre inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues d'empresa d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que afectin.

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, desglossat per províncies, segons activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	0	1	3	2	5	0	0	1	0	3	15
Girona	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	5
Lleida	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	3
Tarragona	1	0	0	0	2	0	0	1	0	1	5
Catalunya (*)	1	1	3	2	5	0	0	2	0	3	17

(*) El nombre de vagues de sector de la fila CATALUNYA és el nombre real de vagues de sector amb incidència a Catalunya, per tant és sempre inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues de sector d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que afectin.

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Treballadors participants en vagues d'empresa, desglossat per províncies, segons activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	0	0	7.281	72.676	3.333	434	233	27.086	642	9.756	121.441
Girona	0	207	340	918	28	39	4	2.232	48	190	4.006
Lleida	0	30	0	10	650	0	65	1.493	0	0	2.248
Tarragona	0	0	0	952	44	0	41	2.802	186	104	4.129
Catalunya	0	237	7.621	74.556	4.055	473	343	33.613	876	10.050	131.824

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Treballadors participants en vagues de sector, desglossat per províncies, segons activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	0	2.500	2.550	192.492	231.114	0	0	6.300	0	5.993	440.949
Girona	0	0	0	0	22.630	0	0	0	0	208	22.838
Lleida	0	0	0	0	430	0	0	0	0	435	865
Tarragona	425	0	0	0	18.866	0	0	316	0	210	19.817
Catalunya	425	2.500	2.550	192.492	273.040	0	0	6.616	0	6.846	484.469

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Hores perdudes, en vagues d'empresa, segons activitat econòmica i desglossat per províncies (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	0	0	385.960	913.453	59.391	4.808	8.496	454.936	1.552	148.621	1.977.217
Girona	0	1.656	10.712	36.480	376	936	176	30.816	64	2.315	83.531
Lleida	0	720	0	80	2.600	0	1.488	20.056	0	0	24.944
Tarragona	0	0	0	58.472	664	0	1.192	42.696	6.640	1.288	110.952
Catalunya	0	2.376	396.672	1.008.485	63.031	5.744	11.352	548.504	8.256	152.224	2.196.644

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Hores perdudes, en vagues de sector, segons activitat econòmica i desglossat per províncies (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	0	60.000	61.200	2.566.560	3.737.816	0	0	428.400	0	118.066	6.972.042
Girona	0	0	0	0	293.840	0	0	0	0	3.593	297.433
Lleida	0	0	0	0	10.320	0	0	0	0	3.980	14.300
Tarragona	85.000	0	0	0	150.928	0	0	2.528	0	4.410	242.866
Catalunya	85.000	60.000	61.200	2.566.560	4.192.904	0	0	430.928	0	130.049	7.526.641

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, produïdes a Catalunya, segons motivació i activitat econòmica (any 1989)

Motivació	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Negociació conveni	0	1	12	29	8	2	3	15	1	10	81
Organit. Sist. Treb.	0	0	1	14	1	0	0	1	1	3	21
Impagam. Salaris	0	0	1	1	1	0	0	2	0	3	88
Mill. Indep. Conveni	0	0	1	4	2	2	1	4	1	5	20
Altres	0	1	1	11	2	0	0	0	1	2	18
Total	0	2	16	59	14	4	4	22	4	23	148

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombres de vagues de sector, produïdes a Catalunya, segons motivació i activitat econòmica (any 1989)

Motivació	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Negociació conveni	1	1	3	2	5	0	0	1	0	2	15
Organit. Sist. Treb.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impagam. Salaris	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mill. Indep. Conveni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Altres	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Total	1	1	3	2	5	0	0	2	0	3	17

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, produïdes a Catalunya, treballadors participants i hores perdudes segons els dies que es va fer vaga (any 1989)			
	Nombre de vagues	Treballadors participants	Hores perdudes
D'1 a 6 dies	110	119.649	1.430.334
De 7 a 14 dies	27	7.781	326.806
De 15 a 28 dies	8	4.297	419.880
Més de 28 dies	3	97	19.624
Total	148	131.824	2.196.644

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, produïdes a Catalunya, treballadors participants i hores perdudes segons els dies de durada (any 1989)			
	Nombre de vagues	Treballadors participants	Hores perdudes
D'1 a 6 dies	15	477.744	7.013.241
De 7 a 14 dies	1	6.300	428.400
De 15 a 28 dies	1	425	85.000
Més de 28 dies	0	0	0
Total	17	484.469	7.526.641

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, produïdes a Catalunya, treballadors participants i hores perdudes segons el nombre de treballadors participants (any 1989)			
	Nombre de vagues	Treballadors participants	Hores perdudes
Menys de 10	8	47	3.416
De 10 a 100	56	2.789	105.812
De 101 a 1.000	58	20.379	482.820
De 1.001 a 10.000	23	54.409	1.083.663
Més de 10.000	3	54.200	520.933
Total	148	131.824	2.196.644

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, produïdes a Catalunya, treballadors participants i hores perdudes segons el nombre de treballadors participants (any 1989)			
	Nombre de vagues	Treballadors participants	Hores perdudes
Menys de 10	0	0	0
De 10 a 100	0	0	0
De 101 a 1.000	5	2.785	133.128
De 1.001 a 10.000	5	16.152	634.049
Més de 10.000	7	465.532	6.759.464
Total	17	484.469	7.526.641

Font: *Departament de Treball;:Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa acabades al llarg de l'any a Catalunya, segons la motivació i segons el resultat de la vaga (*) (any 1989)

Resultat/Motivació	Negociació Conveni	Organitz. Sist. Treb.	Impagament Salaris	Millores Indep. Conv.	Altres	Total
Amb Acord						
Acceptació total o parcial postura treballadors	4	1	1	1	1	8
Manteniment total o parcial postura empresaris	2	0	0	0	0	2
Sense predomini de cap part	10	0	0	1	0	11
Sense Acord	65	20	7	18	17	127
Per Tancament Patronal	0	0	0	0	0	0
Total	81	21	8	20	18	148

(*) Cal tenir en compte que el nombre de vagues acabades en el període de referència és sempre inferior o igual al nombre de vagues realitzades.
Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector acabades al llarg de l'any a Catalunya, segons la motivació i segons el resultat de la vaga (*) (any 1989)

Resultat/Motivació	Negociació Conveni	Organitz. Sist. Treb.	Impagament Salaris	Millores Indep. Conv.	Altres	Total
Amb Acord						
Acceptació total o parcial postura treballadors	0	0	0	0	0	0
Manteniment total o parcial postura empresaris	0	0	0	0	0	0
Sense predomini de cap part	1	0	0	0	0	1
Sense Acord	14	0	0	1	1	16
Total	15	0	0	1	1	17

(*) Cal tenir en compte que el nombre de vagues acabades en el període de referència és sempre inferior o igual al nombre de vagues realitzades.
Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

SINISTRALITAT LABORAL

Les dades de sinistralitat laboral (accidents de treball, malalties professionals i accidents *in itinere*) s'elaboren a partir del full estadístic «Resum Estadístic de Sinistralitat Laboral (RESL)», que els Centres de Seguretat i Higiene formalitzen i trameten mensualment a la Secretaria General del Departament de Treball.

El RESL es formalitza amb les comunicacions d'accident i comunicacions de malaltia professional que l'empresa diposita en el Centre de Seguretat i Higiene corresponent. Per tant, aquestes dades només fan referència als accidents de treballadors assalariats i resten exclosos els treballadors autònoms.

Els accidents es comptabilitzen quan la comunicació d'accident queda dipositada en el Centre de Seguretat i Higiene, data que no coincideix amb la de l'accident.

Les comunicacions d'accidents poden ser per accidents en el centre de treball o per accidents *in itinere*. En tots els quadres i gràfics es fa referència a accidents de treball en el centre, excepte quan s'especifiqui el contrari.

Els accidents de treball i malalties professionals es classifiquen segons la seva gravetat en: sense baixa, amb baixa (lleus, greus i mortals).

La classificació inicial d'un accident es pot modificar posteriorment segons l'evolució clínica de l'accidentat.

La classificació per activitats econòmiques ha estat feta amb el primer dígit del CNAE:

0 — Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca.
1 — Energia i aigua.
2 — Extracció i transformació de minerals no energètics. Química.

Nombre d'accidents de treball lleus per activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	963	1.015	9.505	33.000	25.198	15.219	14.799	6.550	1.715	7.805	115.769
Girona	595	77	730	2.341	3.841	2.974	2.222	478	87	607	13.952
Lleida	782	221	343	1.070	1.472	1.343	999	266	23	249	6.768
Tarragona	1.135	144	764	1.229	1.738	3.381	1.654	534	116	713	11.408
Catalunya	3.475	1.457	11.342	37.640	32.249	22.917	19.674	7.828	1.941	9.374	147.897

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*

Nombre d'accidents de treball greus per activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	46	16	107	287	282	250	148	208	55	168	1.567
Girona	31	8	12	42	55	80	29	17	8	24	306
Lleida	36	2	5	14	19	23	29	9	1	5	143
Tarragona	24	5	14	21	32	54	23	11	7	26	217
Catalunya	137	31	138	364	388	407	229	245	71	223	2.233

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*

Nombre d'accidents de treball mortals per activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	4	1	10	24	27	36	19	21	6	11	159
Girona	1	1	0	2	2	4	2	0	2	1	15
Lleida	3	0	2	1	1	5	6	3	0	0	21
Tarragona	1	1	2	1	2	3	3	4	2	1	20
Catalunya	9	3	14	28	32	48	30	28	10	13	215

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*

Nombre d'accidents de treball sense baixa per activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	341	1.912	10.046	50.549	23.884	8.137	11.397	3.473	1.663	4.784	116.186
Girona	61	38	221	987	1.965	812	849	163	48	250	5.394
Lleida	84	39	179	955	1.902	542	638	95	27	153	4.614
Tarragona	145	92	1.098	1.203	1.340	1.670	1.121	188	59	303	7.219
Catalunya	631	2.081	11.544	53.694	29.091	11.161	14.005	3.919	1.797	5.490	133.413

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*

3 — Indústries transformadores de metall. Mecànica de precisió.
4 — Altres indústries manufactureres.
5 — Construcció.
6 — Comerç, restaurants i hosteleria. Reparacions.
7 — Transports i comunicacions.
8 — Institucions financeres, assegurances, serveis prestats a empreses.
9 — Altres serveis.

Accidents de treball segons gravetat (any 1989)

Àmbit territorial	Sense baixa	Amb baixa			
		Lleus	Greus	Mortals	Total
Barcelona	116.186	115.769	1.567	159	117.495
Girona	5.394	13.952	306	15	14.273
Lleida	4.614	6.768	143	21	6.932
Tarragona	7.219	11.408	217	20	11.645
Catalunya	133.413	147.897	2.233	215	150.345

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene*

Accidents *in itinere* segons gravetat (any 1989)

Àmbit territorial	Sense baixa	Amb baixa			
		Lleus	Greus	Mortals	Total
Barcelona	0	7.514	422	69	8.005
Girona	10	847	43	12	902
Lleida	0	277	20	4	301
Tarragona	0	716	51	6	773
Catalunya	10	9.354	536	91	9.981

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene*

Malalties professionals segons gravetat (any 1989)

Àmbit territorial	Sense baixa	Amb baixa			
		Lleus	Greus	Mortals	Total
Barcelona	1	669	9	0	678
Girona	1	26	3	0	29
Lleida	0	9	0	0	9
Tarragona	2	15	0	0	15
Catalunya	4	719	12	0	731

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene*

Accidents amb baixa, població assalariada ocupada i índex d'incidència per grans sectors d'activitat econòmica, a Catalunya i a la resta de l'Estat (any 1989)

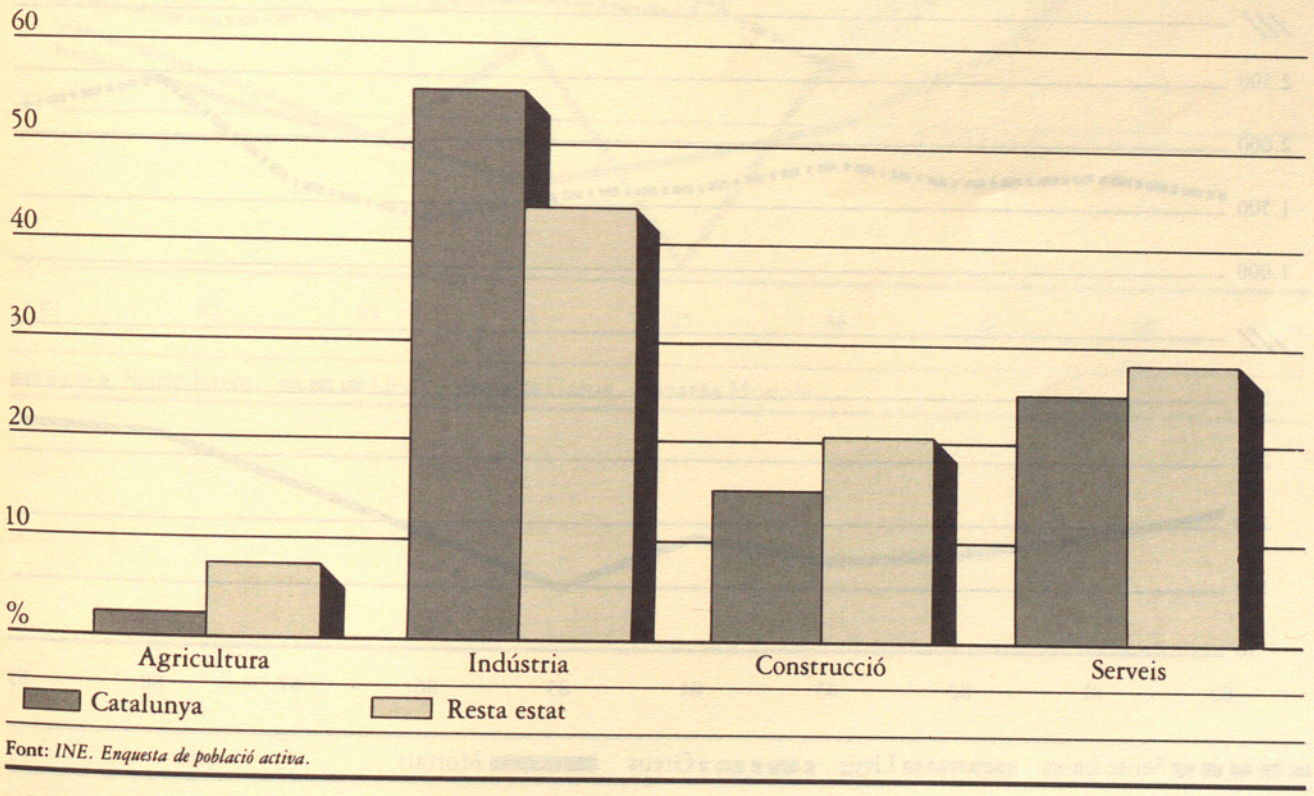
Catalunya	Accidents amb baixa		Població assalariada ocupada		Índex d'incidència
	Valors absoluts	%	Valors absoluts	%	Accidents per assalariat %
Agricultura	3.621	2,4	93.300	4,4	3,9
Indústria	83.686	55,7	771.900	36,2	10,8
Construcció	23.372	15,5	183.300	8,6	12,7
Serveis	39.666	26,4	1.080.600	50,7	3,7
Total	150.345	100,0	2.129.200	100,0	7,1

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene. INE. «Enquesta de la població activa» (4t. trimestre 1989).*

Resta de l'estat	Accidents amb baixa		Població assalariada ocupada		Índex d'incidència
	Valors absoluts	%	Valors absoluts	%	Accidents per assalariat %
Agricultura	38.751	7,7	1.452.900	14,1	2,7
Indústria	218.547	43,6	2.168.700	21,1	10,1
Construcció	102.579	20,5	993.200	9,7	10,3
Serveis	141.354	28,2	5.664.300	55,1	2,5
Total	501.231	100,0	10.279.000	100,0	4,9

Font: *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INE. «Enquesta de la població activa» (4t. trimestre 1989).*

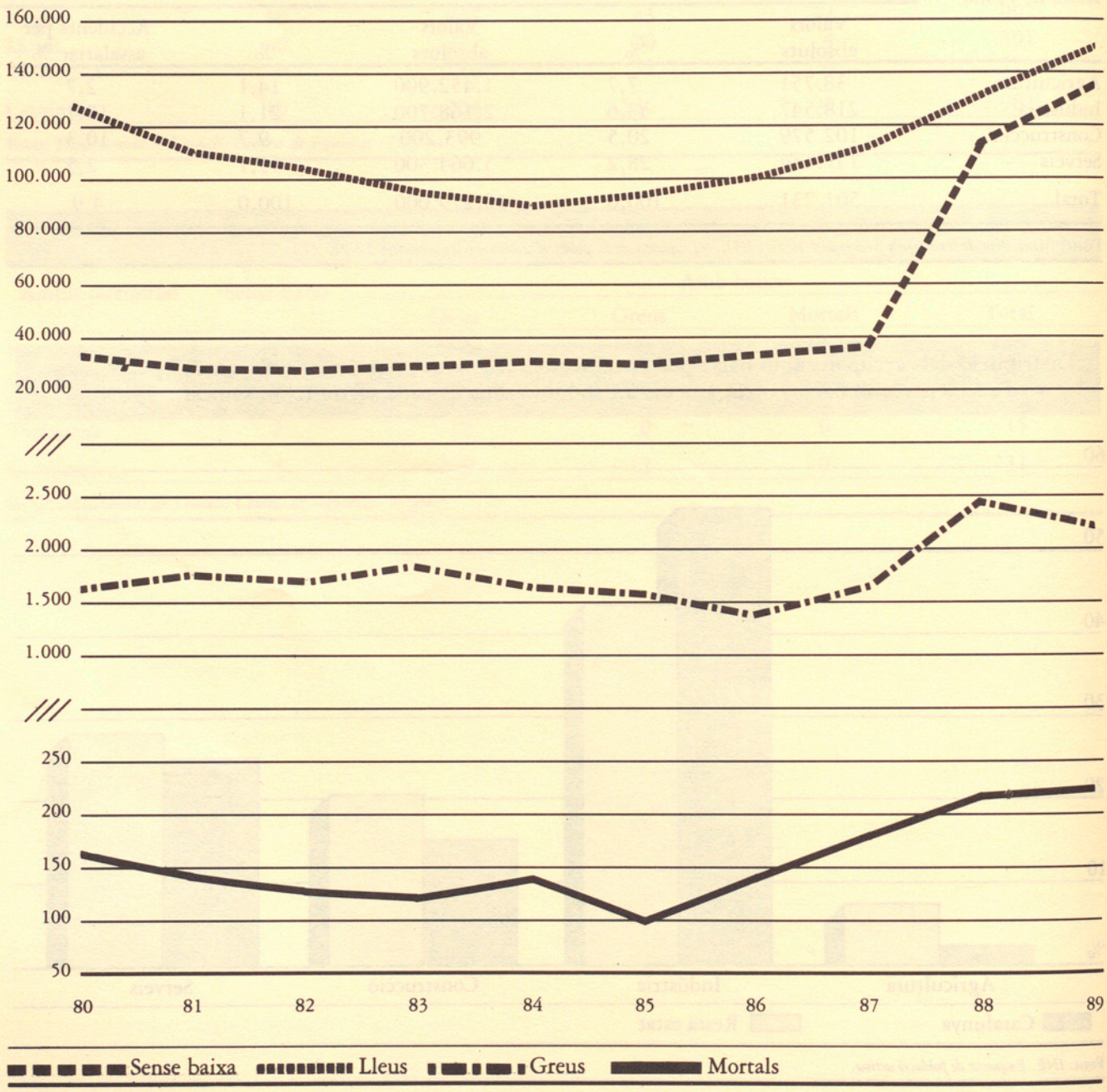
Distribució dels accidents amb baixa per grans sectors d'activitat econòmica a Espanya, i percentatge d'accidents amb baixa corresponents a Catalunya dins de cada sector (2on. semestre 1989)



Font: *INE. Enquesta de població activa.*

Evolució anual dels accidents de treball a Catalunya, dades absolutes (any 1989)					
	Sense baixa	Amb baixa			
		Lleus	Greus	Mortals	Total
1980	30.468	125.897	1.677	161	127.735
1981	28.936	110.797	1.729	147	112.673
1982	27.819	103.775	1.703	136	105.614
1983	27.964	97.096	1.793	125	99.014
1984	29.081	90.431	1.673	142	92.246
1985	28.788	92.129	1.628	101	93.858
1986	30.801	99.592	1.442	143	101.177
1987	34.360	112.111	1.710	170	113.991
1988	112.735	131.894	2.450	210	134.554
1989	133.413	147.897	2.233	215	150.345

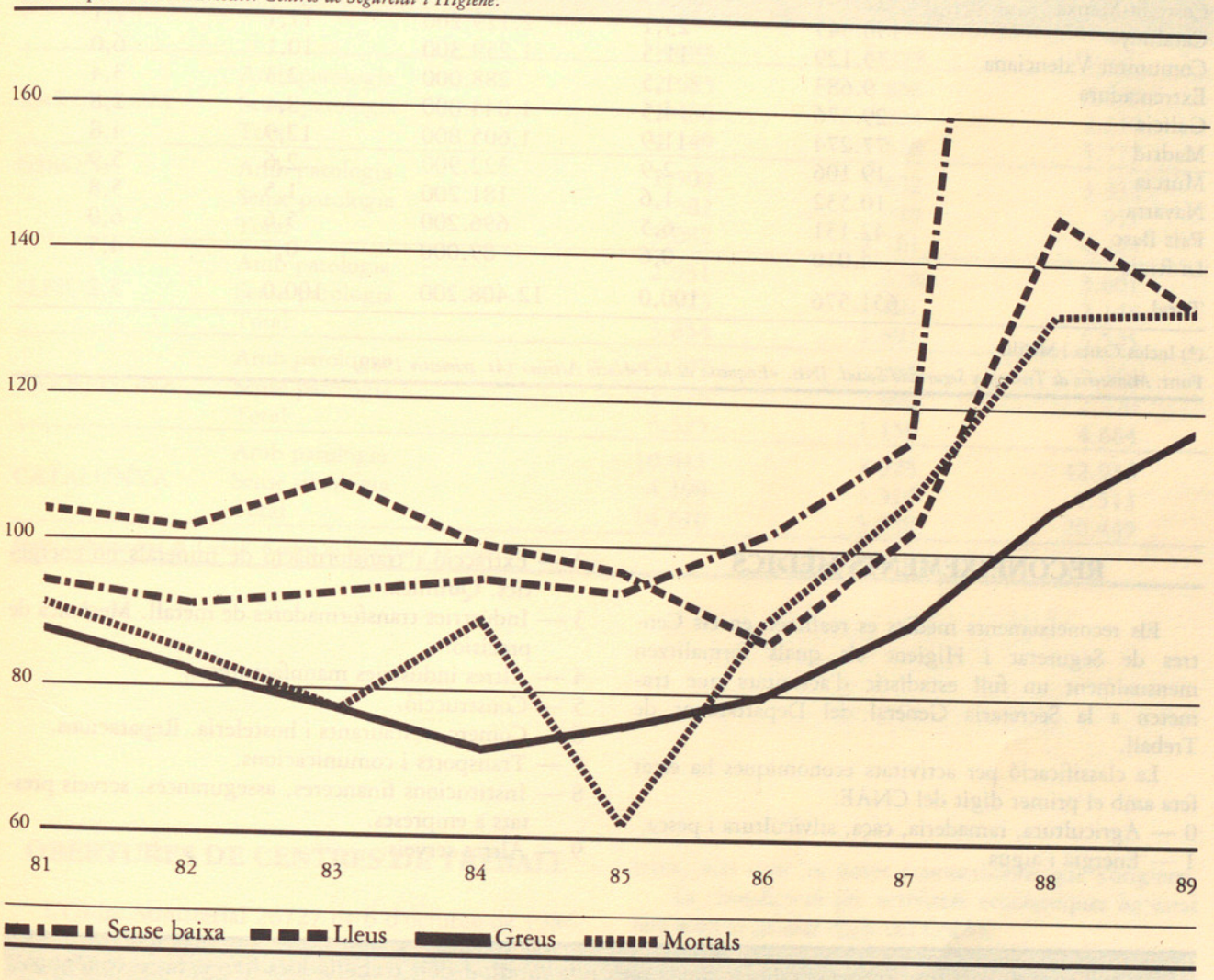
Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*



Evolució anual dels accidents de treball a Catalunya, números índex (any 1989)

	Sense baixa	Amb baixa			
		Lleus	Greus	Mortals	Total
1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1981	95,0	88,0	103,1	91,3	88,2
1982	91,3	82,4	101,6	84,5	82,7
1983	91,8	77,1	106,9	77,6	77,5
1984	95,4	71,8	99,8	88,2	72,2
1985	94,5	73,2	97,1	62,7	73,5
1986	101,1	79,1	86,0	88,8	79,2
1987	112,8	89,0	102,0	105,6	89,2
1988	370,0	104,8	146,1	130,4	105,3
1989	437,9	117,5	133,1	133,5	117,7

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*



Accidents amb baixa, població assalariada ocupada i índex d'incidència per comunitats autònomes (any 1989)

	Accidents amb baixa		Població assalariada ocupada		Índex d'incidència
	Valors absoluts	%	Valors absoluts	%	Accidents per assalariat %
Andalusia (*)	87.853	13,5	1.803.200	14,5	4,9
Aragó	20.050	3,1	412.000	3,3	4,9
Astúries	22.247	3,4	344.100	2,8	6,5
Balears	15.261	2,3	249.600	2,0	6,1
Canàries	24.592	3,8	457.900	3,7	5,4
Cantàbria	8.222	1,3	168.000	1,3	4,9
Castella-Lleó	33.224	5,1	835.600	6,7	4,0
Castella-Manxa	22.541	3,5	522.300	4,2	4,3
Catalunya	150.345	23,1	2.129.200	17,1	7,1
Comunitat Valenciana	75.129	11,5	1.259.300	10,1	6,0
Extremadura	9.683	1,5	288.000	2,3	3,4
Galícia	29.376	4,5	1.044.000	8,4	2,8
Madrid	77.274	11,9	1.605.800	12,9	4,8
Múrcia	19.106	2,9	322.900	2,6	5,9
Navarra	10.532	1,6	181.200	1,5	5,8
País Basc	42.131	6,5	696.200	5,6	6,0
La Rioja	4.010	0,6	89.000	0,7	4,5
Total	651.576	100,0	12.408.200	100,0	5,2

(*) Inclòs Ceuta i Melilla.

Font: *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INE. «Enquesta de la Població Activa» (4t. trimestre 1989)*

RECONEIXEMENTS MÈDICS

Els reconeixements mèdics es realitzen en els Centres de Seguretat i Higiene els quals formalitzen mensualment un full estadístic d'activitats que trameten a la Secretaria General del Departament de Treball.

La classificació per activitats econòmiques ha estat feta amb el primer dígit del CNAE:

0 — Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca.
1 — Energia i aigua.
2 — Extracció i transformació de minerals no energètics. Química.
3 — Indústries transformadores de metall. Mecànica de precisió.
4 — Altres indústries manufactureres.
5 — Construcció.
6 — Comerç, restaurants i hosteleria. Reparacions.
7 — Transports i comunicacions.
8 — Institucions financeres, assegurances, serveis prestats a empreses.
9 — Altres serveis.

Reconeixements mèdics. Empreses de les quals part o la totalitat dels treballadors han estat reconeguts, segons activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	5	1	14	73	19	5	5	11	2	88	223
Girona	9	6	58	53	78	15	65	8	16	86	394
Lleida	78	4	34	41	103	37	129	20	14	72	532
Tarragona	58	10	20	7	20	23	27	30	16	74	285
Catalunya	150	21	126	174	220	80	226	69	48	320	1.434

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*

Reconeixements mèdics. Nombre de treballadors reconeguts segons activitat econòmica (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	150	11	136	1.788	295	86	95	400	87	2.729	5.777
Girona	93	105	412	346	561	253	467	165	235	1.606	4.243
Lleida	1.044	16	361	484	1.085	426	838	141	108	1.242	5.745
Tarragona	461	192	353	45	285	343	119	784	175	1.927	4.684
Catalunya	1.748	324	1.262	2.663	2.226	1.108	1.519	1.490	605	7.504	20.449

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*

Reconeixements mèdics. Nombre total de treballadors reconeguts segons resultat del reconeixement i per sexes (any 1989)

		Homes	Dones	Total
BARCELONA	Amb patologia	2.683	856	3.539
	Sense patologia	1.466	772	2.238
	Total	4.149	1.628	5.777
GIRONA	Amb patologia	2.500	832	3.332
	Sense patologia	582	329	911
	Total	3.082	1.161	4.243
LLEIDA	Amb patologia	2.931	670	3.601
	Sense patologia	923	1.221	2.144
	Total	3.854	1.891	5.745
TARRAGONA	Amb patologia	2.297	167	2.464
	Sense patologia	1.228	992	2.220
	Total	3.525	1.159	4.684
CATALUNYA	Amb patologia	10.411	2.525	12.936
	Sense patologia	4.199	3.314	7.513
	Total	14.610	5.839	20.449

Font: *Departament de Treball: Centres de Seguretat i Higiene.*

OBERTURES DE CENTRES DE TREBALL

L'Ordre Ministerial 26727 de 6 d'octubre de 1986, posteriorment modificada per l'Ordre Ministerial 11933 de 6 de maig de 1988, estableix els requisits i dades que han de reunir les comunicacions d'obertura i modificacions (alteracions, ampliacions o transformacions d'importància) de centres ja existents.

L'article 2.2.1. de l'esmentada ordre estableix que l'empresari ha de presentar aquesta documentació dintre dels 30 dies següents a l'obertura.

Aquesta comunicació ha d'ésser dipositada en el Servei Territorial del Departament de Treball corresponent.

En base d'aquestes comunicacions s'ha pogut elaborar la informació que es publica: es diferencia entre una obertura d'un nou centre de treball i les modificacions dels ja existents, així com les noves contractacions que s'originen.

La classificació per activitats econòmiques ha estat feta amb el primer dígit del CNAE:

0 — Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca.
1 — Energia i aigua.
2 — Extracció i transformació de minerals no energètics. Química.
3 — Indústries transformadores de metall. Mecànica de precisió.
4 — Altres indústries manufactureres.
5 — Construcció.
6 — Comerç, restaurants i hosteleria. Reparacions.
7 — Transports i comunicacions.
8 — Institucions financeres, assegurances, serveis prestats a empreses.
9 — Altres serveis.

Nombre d'obertures de nous centres de treball (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	15	25	104	587	773	1.033	2.619	317	991	696	7.160
Girona	20	13	25	134	96	332	1.086	42	200	251	2.199
Lleida	50	8	13	112	81	300	516	63	92	106	1.341
Tarragona	27	4	25	187	140	521	1.072	110	286	222	2.594
Total	112	50	167	1.020	1.090	2.186	5.293	532	1.569	1.275	13.294

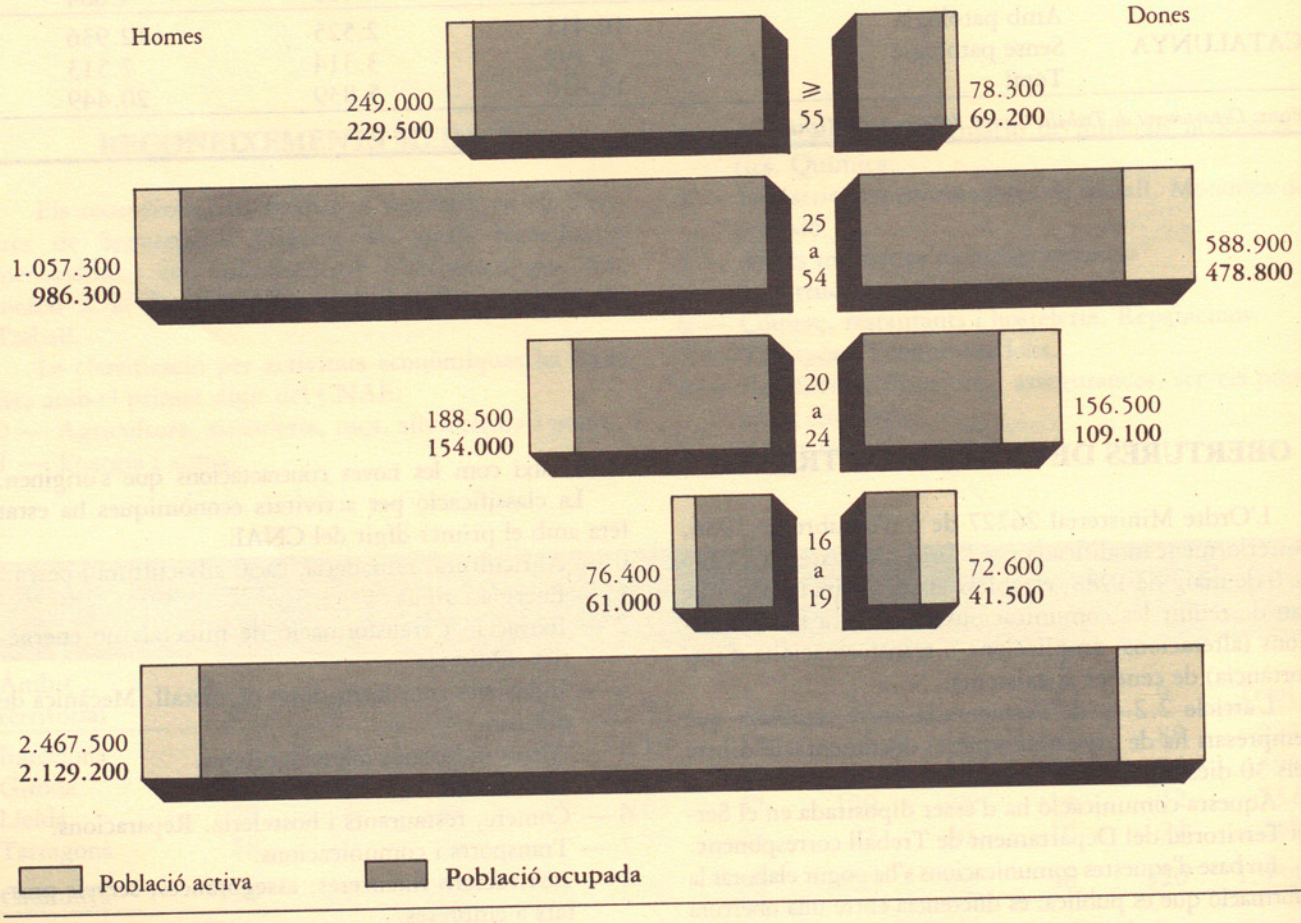
Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials.*

Nombre d'obertures de nous centres de treball i/o modificacions de centres ja existents (any 1989)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	19	27	132	697	884	1.098	2.936	351	1.119	778	8.041
Girona	20	13	31	142	112	343	1.178	53	217	266	2.375
Lleida	57	8	18	139	103	328	648	80	110	117	1.608
Tarragona	32	5	30	207	151	538	1.176	126	326	237	2.828
Total	128	53	211	1.185	1.250	2.307	5.938	610	1.772	1.398	14.852

Font: *Departament de Treball: Serveis Territorials.*

Població activa i ocupada (segon semestre 1989)



Font: *INE. «Enquesta població activa». IV trimestre 1989.*

POBLACIÓ ACTIVA I OCUPADA A CATALUNYA (Segon semestre de 1989)

La població activa catalana ha augmentat en 14.400 persones al llarg del segon semestre de 1989, la qual cosa representa un increment relatiu del 0,6 %. Aquest creixement ha estat el resultat d'un tercer trimestre molt expansiu en termes de població activa (37.800 persones més) i d'un quart trimestre en què el nombre d'actius s'ha reduït apreciablement (23.400 persones menys). El moderat augment d'aquest semestre sembla mantenir la tendència creixent de la població activa, interrompuda al llarg de 1988 i represa en iniciar-se 1989, tot i que ara la intensitat és inferior i les fluctuacions són més grans que en el període de màxima expansió de la població activa (entre el tercer trimestre de 1985 i el tercer de 1987).

La població activa femenina s'ha reduït en 700 persones (−0,1 %), mentre que la masculina ha augmentat simultàniament en 15.100 actius (+1,0 %) durant el darrer semestre de 1989. Aquestes variacions confirmen les tendències detectades des de finals de 1987: taxa d'activitat de les dones a la baixa i moderat increment de la taxa masculina, evolució radicalment diferent de la predominant en el bienni de creixement de la població activa abans esmentat.

Per edats, s'ha mantingut l'evolució constatada en els dos semestres anteriors: el nombre d'actius de 16 a 19 anys ha davallat en 8.400 persones (−5,3 %) i el de 20 a 24 ha minvat en 9.500 (−2,7 %) mentre que el total d'actius de 25 a 54 ha augmentat en 26.400 (+1,6 %) i el de màjors de 54 també ha crescut en 6.000 (+1,9 %).

En analitzar les variacions de la població activa femenina per grups d'edat, destaca l'augment en 17.800 persones (+3,1 %) del nombre de dones actives de 25 a 54 anys, únic grup que ha presentat una evolució positiva durant el semestre. Les actives de 20 a 24 anys, amb una reducció de 12.400 persones (−7,3 %), i les de 16 a 19, amb una davallada de 4.600 (−6,0 %), han estat els grups que han disminuït més intensament. La població activa de les majors de 54 anys s'ha reduït en 1.500 persones (−1,9 %).

En el cas dels homes, només ha minvat el grup d'actius de 16 a 19 anys (3.800 joves menys; −4,7 %). Els majors de 54 anys han registrat l'augment més intens (+3,1 %; 7.500 actius més), mentre que els joves de 20 a 24 anys (+1,6 %; 2.900 més) i els actius de 25 a 54 (+0,8 %; 8.600 més) experimentaven creixements més moderats.

Al llarg d'aquest semestre, la població ocupada ha augmentat en 23.900 persones (+1,1 %), variació molt inferior a les registrades al mateix període dels dos darrers anys: 60.400 ocupats més (+3,2 %) el 1987 i 45.600 (+2,3 %) el 1988. Aquest moderat comportament ha estat causat per la important reducció en el total d'ocupats del quart trimestre (18.500 persones menys), que ha trencat l'intens creixement de l'ocupació durant els primers nou mesos de l'any. De fet, el 1989 ha registrat l'expansió de la població ocupada més important de la dècada.

De la combinació d'un increment de l'ocupació (23.900 persones) superior a l'augment de la població activa (14.400 persones) ha resultat una reducció de l'atur estimat en 9.400 desocupats (−2,7 %) durant aquest semestre.

DISTRIBUCIÓ DE L'OCUPACIÓ PER SECTORS ECONÒMICS A CATALUNYA I A LA RESTA DE L'ESTAT (Segon semestre de 1989)

L'augment de la població ocupada al llarg del semestre s'ha repartit entre la indústria, que ha registrat el creixement absolut més important amb 29.600 ocupats més (+4,0 %), i la construcció, que ha comptabilitzat l'increment relatiu més intens (13.400 ocupats més; +7,9 %). La població ocupada del sector serveis ha disminuït en 16.400 persones (−1,5 %) i a l'agricultura, seguint la tendència dels darrers anys, el nombre d'ocupats ha minvat en 2.800 persones (−2,9 %).

A conseqüència d'aquestes variacions, la participació de la població que treballa a la indústria en l'ocupació catalana total ha augmentat un punt percentual, la de la construcció ha crescut 0,5 punts, la dels serveis ha disminuït 1,4 i la de l'agricultura s'ha reduït 0,2 punts percentuals.

A la resta de l'Estat, la població ocupada ha augmentat en 189.900 persones, la qual cosa suposa un increment relatiu d'un 1,9 %. L'agricultura és l'únic sector que ha perdut ocupació (55.800 ocupats menys; −3,7 %). La construcció ha registrat un increment relatiu d'un 6,9 %, el més intens, que en termes absoluts suposa la creació de 64.000 llocs de treball nets en el sector. L'augment absolut més important ha estat el dels serveis (156.300 ocupats més; +2,8 %). La indústria ha presentat un creixement moderat (25.400 ocupats; +1,2 %).

Pel que fa a la participació en l'ocupació de la resta de l'Estat, els dos sectors que han augmentat la seva població ocupada en un percentatge superior al de la variació global, serveis i construcció, també han incrementat la seva taxa de participació en 0,5 punts percentuals cadascun. La participació de la indústria i de l'agricultura ha davallat en 0,1 i 0,9 punts percentuals, respectivament.

POBLACIÓ OCUPADA A CATALUNYA PER GRUPS D'EDAT I SEXE (Segon semestre de 1989)

El creixement relatiu de l'ocupació femenina (+1,3 %) ha resultat lleugerament superior al de la masculina (+1,1 %) durant aquest semestre. En termes absoluts, el nombre d'homes ocupats ha augmentat en 15.000 persones mentre que l'ocupació entre les dones ho ha fet en 8.900.

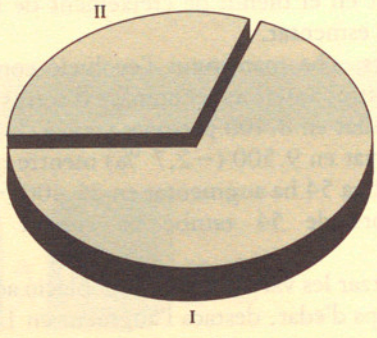
Per edats, els joves han estat els menys beneficiats per les variacions de l'ocupació en el segon semestre. El nombre d'ocupats menors de 20 anys ha disminuït en 900 persones (−0,9 %) i el d'ocupats de 20 a 4 en 2.600 (−1,0 %). L'increment relatiu més intens s'ha produït entre els majors de 54 anys (+3,8 %; 10.900 persones més). El total d'ocupats de 25 a 54 anys ha augmentat en 16.300 persones (+1,1 %).

Entre les dones, el grup de 25 a 54 anys és el que ha experimentat els augments d'ocupació més importants, tant en termes absoluts (14.300 persones més), com relatius (+3,1 %). El nombre d'ocupades menors de 20 anys ha crescut en 800 persones (2,0 %). Els altres dos grups d'edat, les dones de 20 a 24 anys i les majors de 54, han disminuït en 3.200 (−2,8 %) i 2.900 ocupades (−4,0 %), respectivament.

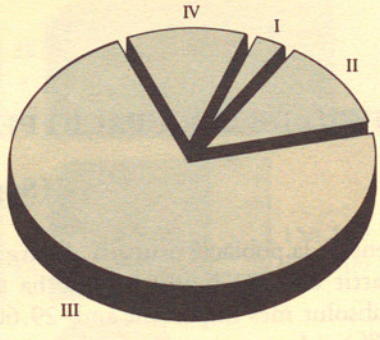
Pel que fa a l'ocupació masculina, destaca l'increment relatiu de l'ocupació dels majors de 54 anys (+6,4 %; 13.800 persones més) i la reducció dels menors de 20 anys (−2,6 %; 1.600 ocupats menys). L'ocupació dels homes de 20 a 24 anys i la dels de 25 a 54 ha disminuït, respectivament, en un 0,5 % (700 persones menys) i un 0,2 % (2.100).

Ocupació a Catalunya per grups d'edat i sexe (quart trimestre 1989)

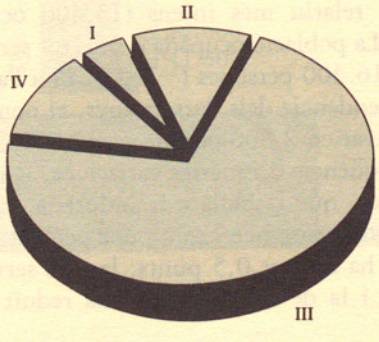
	Població ocupada	%
I — Homes	1.430.700	67,2
II — Dones	698.500	32,8
TOTAL	2.129.200	100,0



Homes	Població ocupada	%
I — 16-19 anys	61.000	4,3
II — 20-24 anys	154.000	10,8
III — 25-54 anys	986.300	68,9
IV — > 54 anys	229.500	16,0
TOTAL	1.430.700	100,0



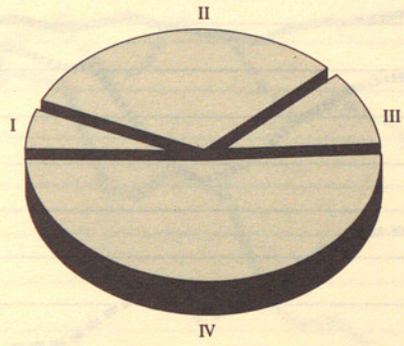
Dones	Població ocupada	%
I — 16-19 anys	41.500	5,9
II — 20-24 anys	109.100	15,6
III — 25-54 anys	478.800	68,5
IV — > 54 anys	69.200	9,9
TOTAL	698.500	100,0



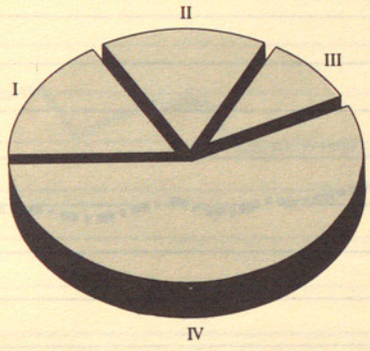
Font: *INE. Enquesta de població activa*

Distribució de l'ocupació per sectors econòmics a Catalunya i la resta de l'Estat espanyol (quart trimestre 1989)

CATALUNYA		%
I — Agricultura	93.300	4,4
II — Indústria	771.900	36,3
III — Construcció	183.300	8,6
IV — Serveis	1.080.600	50,8
TOTAL	2.129.200	100,0



Resta de l'Estat		%
I — Agricultura	1.452.900	14,1
II — Indústria	2.168.700	21,1
III — Construcció	993.200	9,7
IV — Serveis	5.664.300	55,1
TOTAL	10.279.000	100,0



Font: *INE. Enquesta de població activa.*

EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT PER SECTORS D'ACTIVITAT ECONÒMICA (Segon semestre de 1989)

Al llarg de la segona meitat de 1989 el nombre d'aturats registrats a les oficines de l'INEM a Catalunya s'ha reduït en 30.377 persones (−9,6 %), amb la qual cosa, en finalitzar el mes de desembre, el nombre d'aturats era de 285.809 persones. Aquesta variació ha estat molt més intensa que la que es va produir durant el mateix semestre de 1988 (−3,51 %).

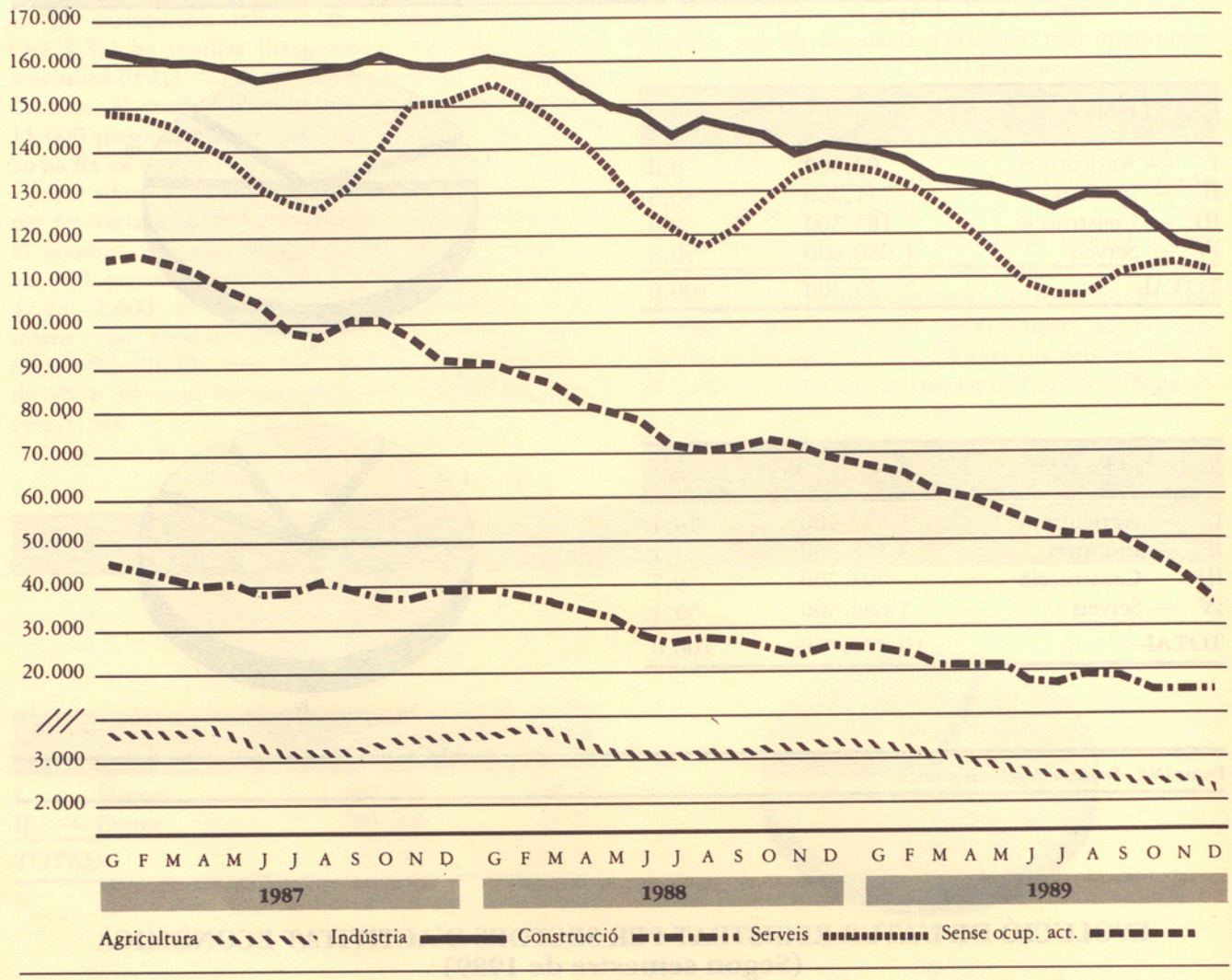
L'únic sector en què ha augmentat l'atur entre juny i desembre de 1989 ha estat el de serveis, amb 133 desocupats més (+0,1 %). El col·lectiu d'aturats sense ocupació anterior ha experimentat la màxima disminució: 17.531 persones menys (−31,4 %). A la construcció, la indústria i l'agricultura, les reduccions han estat de 3.252 desocupats (−16,4 %), 9.484 (−7,4 %) i 243 (−8,9 %), respectivament.

Si s'analitza la variació de l'atur registrat durant 1989, de desembre d'aquest any a desembre de l'anterior, resulta que la desocupació ha davallat a tots els sectors d'activitat. Destaca la intensa reducció (−43,1 %) del grup d'aturats sense ocupació anterior, amb 28.979 desocupats menys. A la construcció, l'atur ha minvat en un 34,2 % (8.617 persones menys), a l'agricultura en un 23,0 % (745 menys), als serveis en un 17,7 % (23.593 menys) i, finalment, a la indústria en un 15,5 % (21.728 aturats menys).

Al conjunt de l'Estat, l'atur registrat ha disminuït en 106.195 persones durant el segon semestre de 1989, cosa que suposa una reducció relativa del 4,2 %. Per sectors, els aturats sense ocupació anterior, amb 89.823 persones menys (−12,6 %), han presentat el decrement més important, però la disminució relativa més intensa s'ha donat a l'agricultura: un 12,8 % que significa 13.879 desocupats menys. L'atur a la indústria, amb 21.197 persones menys (−3,7 %), i a la construcció, amb 7.367 menys (−2,8 %), ha davallat per sota de la mitjana. El nombre d'aturats al sector serveis ha augmentat en 26.071 persones (+3,0 %).

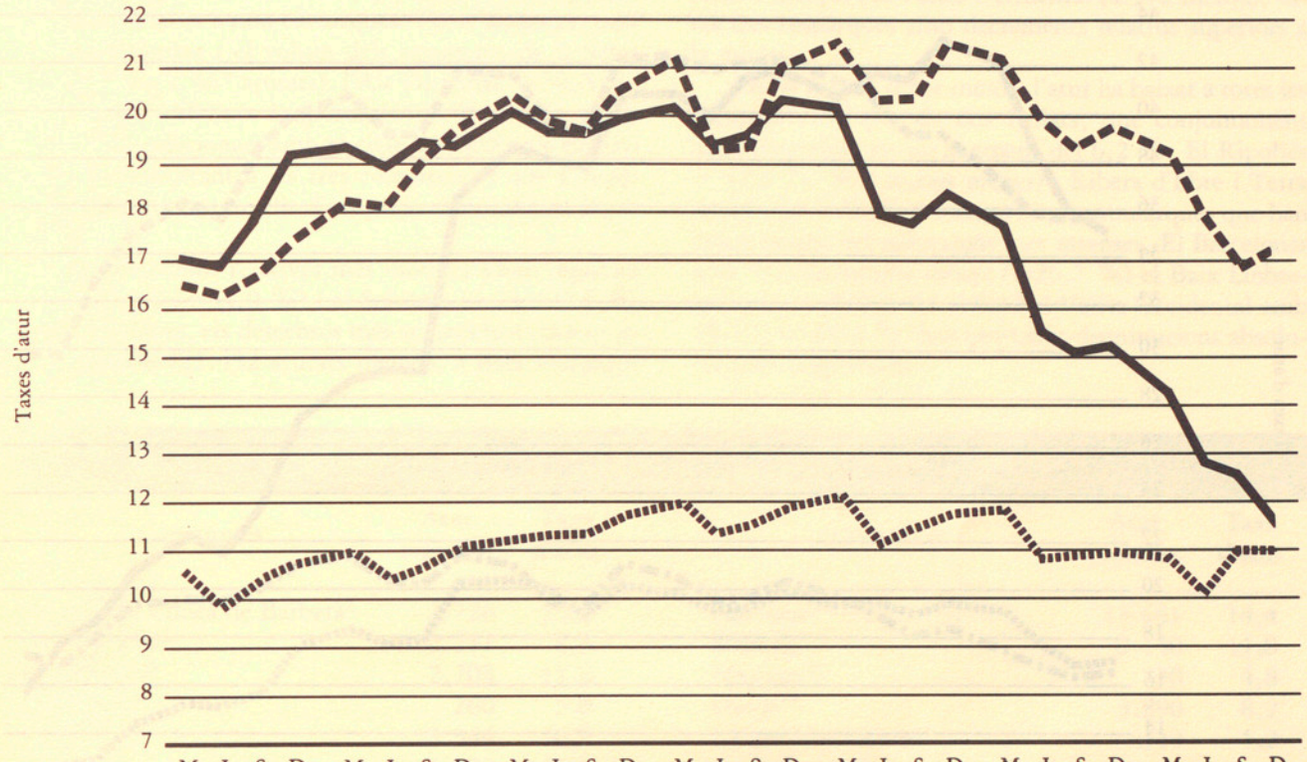
Respecte al desembre de 1988, l'atur registrat a l'Estat espanyol s'han reduït en 341.954 persones, un 12,4 % en termes relatius. La disminució de 149.201 aturats (−19,3 %) del col·lectiu sense ocupació anterior, ha estat la variació més significativa. A la construcció, la indústria, l'agricultura i els serveis, les reduccions han estat de 52.788 persones (−17,2 %), 63.047 persones (−10,2 %), 9.357 persones (−9,0 %) i 67.561 persones (−7,0 %), respectivament.

Evolució de l'atur registrat per sectors d'activitat



Font: *INEM*.

Evolució de les taxes d'atur registrades a Catalunya, la resta de l'Estat i la CEE (1983-1989)



	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D
	1983				1984				1985				1986				1987				1988				1989			
C.E.E.	10,6	9,9	10,4	10,8	11,0	10,4	10,7	11,1	11,2	11,4	11,3	11,8	12,0	11,3	11,6	11,9	12,1	11,2	11,6	11,8	11,8	10,8	10,9	11,0	10,8	10,1	11,0	11,0
Resta de l'Estat	16,5	16,3	16,7	17,4	18,3	18,1	19,0	19,8	20,3	19,7	19,6	20,6	21,1	19,3	19,6	21,0	21,5	20,3	20,4	21,4	21,2	20,0	19,4	19,7	19,2	18,0	17,0	17,2
Catalunya	17,0	16,8	17,9	19,2	19,4	18,9	19,4	19,3	20,1	19,6	19,6	19,9	20,2	19,4	19,7	20,3	20,1	18,0	17,8	18,3	17,7	15,7	15,1	15,2	14,2	12,9	12,5	11,6

Font: *INE. Enquesta de població activa.*

EVOLUCIÓ DE LES TAXES D'ATUR A CATALUNYA, LA RESTA DE L'ESTAT I LA CEE (Segon semestre de 1989)

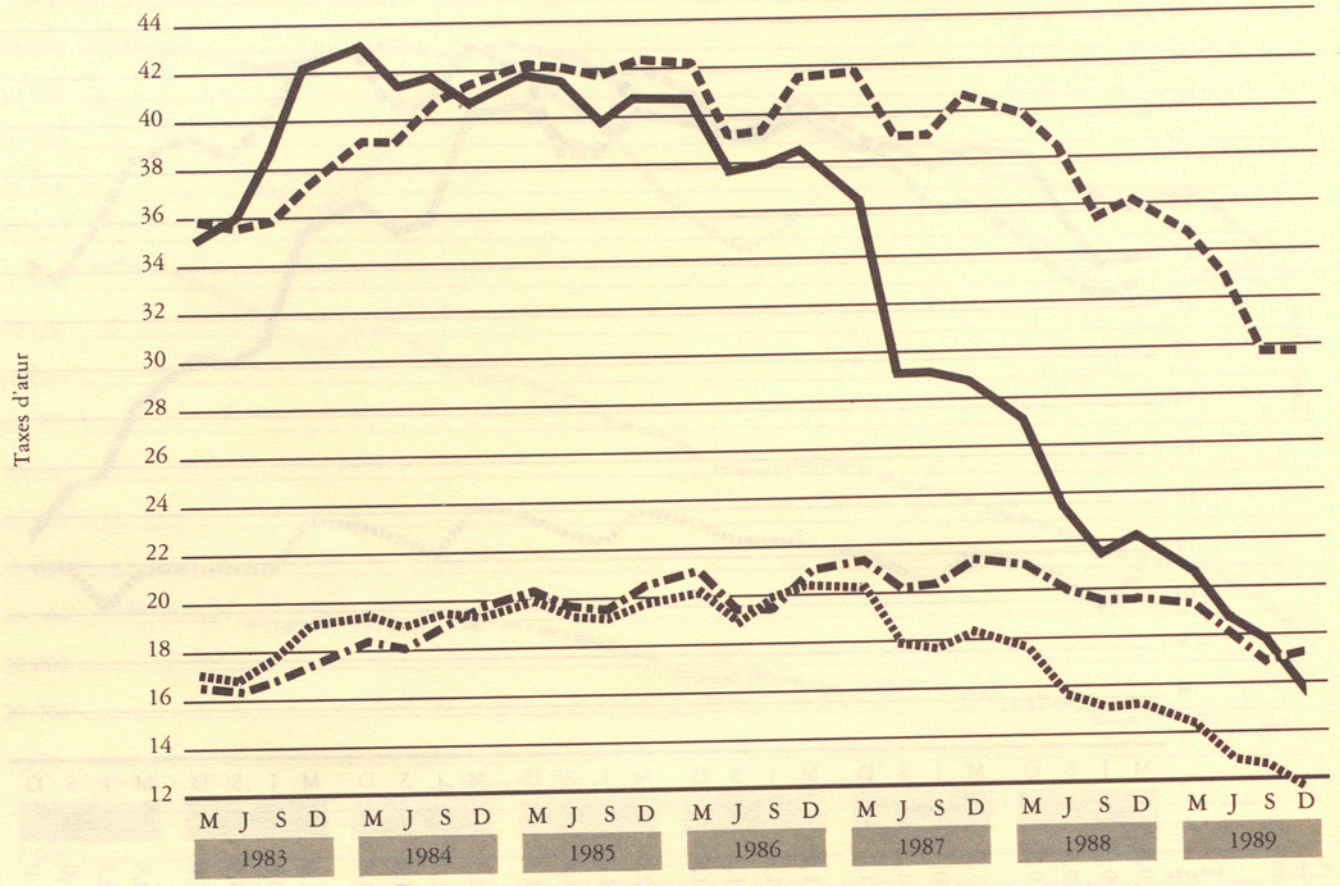
En finalitzar el 1989, la taxa d'atur registrat era de l'11,6 % de la població activa. Respecte al juny de 1989, aquesta taxa s'ha reduït 1,3 punts percentuals.

A la resta de l'Estat, la taxa d'atur ha minvat 0,8 punts, tot situant-se en el 17,2 %. La disminució més intensa de l'atur a Catalunya que a la resta de l'Estat ha propiciat que el diferencial que ja existia entre les respectives taxes hagi augmentat, passant de 5,1 punts a 5,6 al llarg del semestre.

En els darrers dotze mesos, la taxa d'atur de Catalunya s'ha reduït en 3,6 punts percentuals i la de la resta de l'Estat en 2,5.

Pel que fa al conjunt de països membres de la CEE, la taxa d'atur registrat el desembre de 1989 era d'un 11,0 %, 0,9 punts més que el juny anterior. Respecte al desembre de 1988, la taxa comunitària ha romàs estable.

Evolució de les taxes d'atur registrat juvenil i total a Catalunya i la resta de l'Estat (1983-1989)



		1983				1984				1985				1986				1987				1988				1989			
		M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D
Juvenil	Catalunya	35,8	35,4	35,6	35,9	39,2	43,1	41,4	40,7	42,2	41,9	42,1	41,7	42,1	40,6	39,1	39,4	41,8	36,4	39,0	39,0	39,9	38,4	35,4	35,5	34,8	20,7	33,0	29,8
	Resta Estat	35,4	36,1	38,8	42,1	39,2	43,1	41,4	39,1	41,9	41,6	39,9	40,8	40,6	37,9	38,0	41,5	36,4	29,1	29,1	28,7	26,9	23,4	21,2	22,1	19,2	18,0	17,7	15,7
Total	Catalunya	17,0	16,8	17,9	19,2	19,4	18,9	19,4	19,3	20,1	19,6	19,6	19,9	20,2	19,4	19,7	20,3	20,1	18,0	17,8	18,3	17,7	15,7	15,1	15,2	14,2	12,9	12,5	11,6
	Resta Estat	16,5	16,3	16,7	17,4	18,3	18,1	19,0	19,8	20,3	19,7	19,6	20,6	21,1	19,3	19,6	21,0	21,5	20,3	20,4	21,4	21,2	20,0	19,4	19,7	19,2	18,0	17,0	17,2

Font: *INE. Enquesta de població activa. INEM i evolució pròpia.*

EVOLUCIÓ DE LES TAXES D'ATUR JUVENIL A CATALUNYA I A LA RESTA DE L'ESTAT (Segon semestre de 1989)

La taxa d'atur juvenil registrat a Catalunya el desembre de 1989 ha estat del 15,7 %, 3,0 punts percentuals menys que en finalitzar el primer semestre. Aquesta reducció ha estat més intensa que la de la taxa global, cosa que ha permès reduir la distància que separava ambdues taxes de 4,8 punts el juny de 1989 a 4,1 a finals d'any.

A la resta de l'Estat, la taxa d'atur juvenil corresponent a desembre de 1989 s'ha situat en el 29,8 %. Respecte al mes de juny de 1989 ha disminuït 3,3 punts percentuals. La separació entre aquesta taxa i la global continua essent molt més gran que l'existent a Catalunya: de 15,1 punts percentuals s'ha passat a 12,6 punts.

En el darrer any, la taxa d'atur juvenil s'ha reduït a Catalunya en 6,4 punts. A la resta de l'Estat, aquesta disminució ha estat de 6,3 punts.

EVOLUCIÓ DE L'ATUR COMARCAL A CATALUNYA
(Segon semestre de 1989)

En la segona meitat de l'any 1989, l'atur registrat només ha crescut a nou comarques. Entre aquestes, destaca la intensitat i el volum dels augments de la Selva (+105,7 %; 2.367 aturats), l'Alt Empordà (+70,0 %; 1.116 més) i el Baix Empordà (67,8 %; 2.043 més), increments relacionats amb el cicle de l'activitat turística, molt important a les tres comarques i que a finals d'any presenta uns nivells d'ocupació molt inferior als de l'estiu.

Les reduccions relatives més intenses s'han registrat a l'Alt Urgell (−34,0 %) i al Solsonès (−23,9 %). En termes absoluts, els descensos més acusats han correspost al Barcelonès (21.432 aturats menys), a Baix Llobregat (6.278 menys) i al Vallès Occidental (4.972 menys), totes tres comarques amb decrements relatius superiors a la mitjana.

En els darrers dotze mesos, l'atur ha baixat a totes les comarques excepte als dos Pallars, que conjuntament han comptabilitzat un augment del 6,2 %. El Ripollès (−32,3 %; 592 aturats menys) i Ribera d'Ebre i Terra Alta (−30,6 %; 749 menys) són les comarques que han experimentat les reduccions més intenses. El Barcelonès amb 41.198 aturats menys (−26,7 %) el Baix Llobregat amb 10.239 (−26,2 %) i el Vallès Occidental amb 10.122 (−20,1 %) han presentat disminucions absolutes molt importants.

Atur registrat per comarques (desembre 1989)

Comarques	Atur registrat	Taxa d'atur	Comarques	Atur registrat	Taxa d'atur
Alt Camp i Conca de Barberà[1]	2.726	13,3	Maresme[16]	13.641	14,4
Alt Empordà[2]	2.711	8,3	Montsià	2.130	11,8
Alt Penedès[3]	2.703	11,6	Noguera[17]	770	4,8
Alt Urgell[4]	260	3,0	Osona[18]	3.890	8,2
Anoia[5]	3.344	10,7	Pallars Jussà/Sobirà	359	5,2
Bages	6.978	11,8	Pla d'Urgell[19]	—	—
Baix Camp[6]	5.826	12,4	Priorat[20]	—	—
Baix Ebre	4.133	16,9	Ribera d'Ebre i Terra Alta[21]	1.699	10,7
Baix Empordà[7]	5.058	14,9	Ripollès[22]	1.239	8,1
Baix Llobregat[8]	28.811	14,2	Segrià i Garrigues[23]	6.199	8,7
Baix Penedès[9]	2.166	16,4	Selva[24]	4.606	21,6
Barcelonès[10]	112.880	11,6	Solsonès[25]	239	5,8
Berguedà[11]	2.245	13,2	Tarragonès[26]	6.972	12,8
Cerdanya[12]	—	—	Urgell i Segarra[27]	1.083	5,8
Garraf[13]	3.949	14,4	Vall d'Aran i Alta Ribagorça	181	4,9
Garrotxa[14]	1.923	9,8	Vallès Occidental[28]	40.116	16,8
Gironès i Pla de l'Estany[15]	5.674	7,9	Vallès Oriental[29]	11.298	11,8
			Catalunya[30]	285.809	12,3

Cinc comarques, el Barcelonès, el Vallès Occidental, el Baix Llobregat, el Vallès Oriental i el Maresme, apleguen 206.746 desocupats, que en termes relatius representa un 72,3 % de l'atur total registrat a Catalunya.

1. Inclou part del Tarragonès, un municipi del Baix Camp, un del Baix Penedès i un de la Segarra. 2. Part està inclosa a la comarca del Gironès. A més, comprèn dos municipis del Baix Empordà. 3. Dos municipis estan inclosos en la comarca del Baix Llobregat. A més, comprèn un municipi de Garraf. 4. Comprèn part de la Cerdanya i un municipi de la Noguera. 5. Dos municipis estan inclosos a la comarca del Baix Llobregat i un a la comarca del Solsonès. 6. Comprèn part del Priorat. A més, un municipi està inclòs a la comarca de l'Alt Camp. 7. Comprèn un municipi del Gironès. A més, part està inclosa a la comarca del Gironès, i dos municipis a l'Alt Empordà. 8. Inclou dos municipis de l'Alt Penedès, dos municipis d'Anoia i un del Vallès Occidental. 9. Comprèn part del Tarragonès. A més, un municipi està inclòs a la comarca de l'Alt Camp. 10. Inclou part de la comarca del Maresme. 11. Comprèn part de la comarca d'Osona. A més, un municipi està inclòs al Solsonès. 12. Part està inclosa a la comarca del Ripollès i part a la comarca de l'Alt Urgell. 13. Un municipi està inclòs a la comarca de l'Alt Penedès. 14. Un municipi està comprès a la comarca del Gironès. 15. Comprèn part de la Selva, del Baix Empordà i de l'Alt Empordà i dos municipis d'Osona i un de la Garrotxa. A més, un municipi està inclòs al Baix Empordà. 16. Part està inclosa al Barcelonès. A més, comprèn un municipi de la Selva. 17. Un municipi està inclòs a la comarca de l'Alt Urgell. A més, comprèn part del Pla d'Urgell. 18. Part està inclosa al Berguedà i dos municipis al Gironès. A més, comprèn part del Ripollès. 19. Part està inclosa a la Noguera, part a l'Urgell i Segarra i part al Segrià i Garrigues. 20. Part està inclosa a la comarca de Ribera d'Ebre i part al Baix Camp. 21. Comprèn part del Priorat. 22. Part està inclosa en la comarca d'Osona. A més, inclou part de la Cerdanya. 23. Comprèn part del Pla d'Urgell. 24. Part està inclosa en la comarca del Gironès, i un municipi està inclòs al Maresme. 25. Inclou un municipi de la comarca d'Anoia i un municipi del Berguedà. 26. Part està inclosa en la comarca de l'Alt Camp i part en la del Baix Penedès. 27. Un municipi està inclòs a l'Alt Camp. Comprèn part del Pla d'Urgell. 28. Un municipi està inclòs al Baix Llobregat i un altre al Vallès Oriental. 29. Inclou un municipi del Vallès Occidental. 30. La taxa d'atur està calculada sobre la població activa del Padró de 1986, a efectes de poder-la comparar amb les de les comarques.

Font: *INEM - Desembre 1989. Consorci d'Informació i Documentació de Catalunya. Padró 1986.*









Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Una nova cultura productiva a les empreses japoneses radicades a Catalunya / E. Furriol • Un nou perfil per a la producció / R. Balboa • L'avaluació social a França / M. Solé

SEGON SEMESTRE 1990

MÓN LABORAL

11



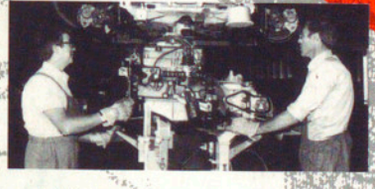














La cultura laboral japonesa a Catalunya

日本的労働様式のカタルーニャ州への導入

Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia i Finances
Institut d'Estadística de Catalunya
Biblioteca
61-0187

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

MÓN LABORAL
11

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

MÓN LABORAL 11

Revista semestral editada pel Departament de Treball
de la
Generalitat de Catalunya

Conseller de Treball
Ignasi Farreres

Secretari General
Estanislau Simón

Directors Generals
Joaquim Carreras, Bernat López-Pinto, Rafael Ortiz,
Josep Maria Servitje

Director
Joaquim Saurina

Consell de Redacció
Oriol Badia i Tobella, Josep Benet, Rosa Bruguera,
Francesc Cabana, Eduard Cardona, Francesc Casares,
Lluís Ducet i Vilardell, Jordi Estivill,
Joaquim Ferrer i Mallol, Rafael Hinojosa, Jaume Lorés,
Eugeni Madueño, Casimir Martí, Josep Miralles,
Joaquim Nogués, Jordi Porta, Núria Vendrell

Redacció i Administració
Secretaria General del Departament de Treball
Ample, 11-13 - 08002 Barcelona - Telèfon (93) 412 46 88

La revista no comparteix necessàriament les opinions exposades
en els articles signats

Fotocomposició i impressió
Anglofort, S.A.

Disseny de portada i maqueta
Plural Disseny

Fotos: Anna Boyé, Pere Madueño, Juan Luís López i Salvador Sansuan

ISS 0213-5388 Dipòsit legal B. 10830-86

MÓN LABORAL · 2 · SEGON SEMESTRE 1990

MÓN LABORAL
11
SEGON SEMESTRE 1990

5
EDITORIAL

JAPÓ-CATALUNYA; TROBADA EN EL MÓN DEL TREBALL

7
LA CULTURA LABORAL JAPONESA A CATALUNYA

UNA NOVA CULTURA PRODUCTIVA A LES EMPRESES JAPONESES RADICADES A CATALUNYA
EULÀLIA FURRIOL
Periodista

19
L'ÈXIT D'UNA OPERACIÓ DE CAPTACIÓ D'INVERSIONS
MÒNICA NOGUÉS I ANTICH
Cap de la Divisió de Relacions Industrials amb el Japó. CIDEM.

25
LES NOVES TÈCNIQUES DE PRODUCCIÓ
VICENÇ FRANCH I CASABÓ
Sots-director general de Coordinació del Departament d'Indústria i Energia

31
TREBALL I SOCIETAT

UN NOU PERFIL PER A LA PRODUCCIÓ
ROSINA BALBOA
Periodista

41
CONSIDERACIONS SOBRE L'AVALUACIÓ SOCIAL A FRANÇA: ELEMENTS TEÒRICS I PRÀCTICS
M. MONTSERRAT SOLÉ I AUBIÀ
Diplomada en Treball Social. Llicenciada en Ciències Polítiques i Sociologia

53
L'OBSERVATORI EUROPEU

EL DRET DE VAGA A EUROPA
JOSEP M. DE LA HOZ
Gabinet d'Estudis Socials

59
LA ULLADA JURÍDICA

LA MODIFICACIÓ DE LA LLEI CATALANA DE COOPERATIVES I LA SEVA POSSIBLE INCIDÈNCIA EN EL MERCAT DE TREBALL
BERNAT LÓPEZ-PINTO
Director General de Cooperatives i Societats Anónimes Laborals del Departament de Treball

61
INNOVACIONS DE LA NOVA LLEI DE PROCEDIMENT LABORAL
RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director General de Relacions Laborals del Departament de Treball

67
SOBRE EL DRET D'INFORMACIÓ DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS
LUIS JUEGA I LOSMOZOS
Sots-director General e.f. de Relacions Laborals

73
NOTES DE LECTURA

VALENTÍ ALMIRALL, PRECURSOR DE LA INSERCIÓ LABORAL I LA FORMACIÓ OCUPACIONAL
JOSEP M. MAS I SOLENCH
Advocat

81
RESUMEN EN CASTELLANO / ABSTRACT IN ENGLISH

87
SIGNE I XIFRA DE L'ÀMBIT LABORAL

TREBALL I ESTADÍSTICA A CATALUNYA

JAPÓ - CATALUNYA: TROBADA EN EL MÓN DEL TREBALL

En posar a mans dels nostres lectors un nou número de MÓN LABORAL, els volem fer partícips d'una innovació i d'uns continguts que esperem que siguin de grat comú.

La innovació va iniciar-se al número 10, i, ates l'acceptació, tindrà continuïtat il·limitada. Ens referim a la publicació de *resums dels treballs principals en castellà i anglès*. La iniciativa es va prendre per donar resposta a les sol·licituds rebudes des d'altres indrets de l'Estat i de l'estranger; sol·licituds que ara s'han convertit en felicitacions —que agraïm sincerament.

Quant als continguts, el lector ja ha vist que en aquesta ocasió obrim la portada de la nostra revista amb un tema molt atractiu i suggerent. S'ha parlat i escrit a bastament de la importància de les *inversions japoneses* —especialment rellevants a Catalunya—, però fins ara ningú no havia plantejat *com repercuteix a casa nostra la celebrada «moral productiva japonesa»*. Un reportatge fresc i directe realitzat a dos grans empreses japoneses radicades a Catalunya és el marc i el punt de partida per fer aquesta primera aproximació al tema. Una aproximació que en el futur haurà de ser abordada des d'altres disciplines a més de la periodística.

L'informe es complementa amb quadres estadístics, *un recorregut visual per alguns indrets on treballen els japonesos residents a Catalunya*, i finalment per dos articles més en els quals s'expliquen com són *les noves tècniques de producció a Japó i EE.UU.*, i quina ha estat la política de captació d'inversions japoneses del Govern de Catalunya. *Una política que cal definir com a molt exitosa* si atenem les xifres estadístiques: fins a 1986 s'instal·laren a Catalunya 28 empreses japoneses. En acabar 1990 n'hi havia 95.

Les propostes de lectura no acaben aquí.

El lector trobarà també, a la secció «**Treball i societat**», un interessant i actualitzat informe periodístic sobre *les noves tendències en l'evolució dels processos productius* als sectors de la Construcció, l'Automoció, el Tèxtil, les Arts Gràfiques i Editorials i el Comerç.

Dins la mateixa secció publiquem també els resultats d'*una investigació sobre avaluació de recursos i programes socials*. El treball, realitzat a partir de la realitat i l'experiència francesa, pot ser molt útil a gestors, polítics i professionals interessats a conèixer les tècniques de rendibilitat de les inversions en matèria de serveis socials.

A «**L'Observatori europeu**» publiquem un informe comparatiu sobre les diferents legislacions i regulacions *del dret de vaga* vigents en els diferents països europeus. El treball ens sembla una aportació molt valuosa al debat encetat a casa nostra sobre si vagues i conflictes col·lectius s'han de regular o no. El dret de vaga, reconegut per la Constitució espanyola, no ha estat regulat mai per cap llei d'ençà l'aprovació d'aquella.

A la secció «**La ullada jurídica**» ens fem ressò del procés parlamentari iniciat pel Departament de Treball per modificar la *llei de Cooperatives* i la incidència que aquest nou text pot tenir després en el mercat de treball. També comentem a bastament les innovacions de la *nova llei de procediment laboral* i les possibilitats que atorga a l'Administració per intervenir en el procés laboral.

A «**Notes de lectura**» ens fem ressò del llibre *«Valentí Almirall, fundador del catalanisme polític»*, i especialment de dos aspectes de la seva densa carrera política. En primer lloc l'atenció que va dedicar a la inserció social i laboral de la població marginada, en la qual hom veu un precedent de l'actual Renda Mínima d'Inserció. I en segon lloc, el seu intent fallit de crear una Escola Industrial i Mercantil amb la finalitat d'ensenyar tècniques que aconsegueixin un ràpid perfeccionament dels treballadors, clar precedent de l'actual formació ocupacional.

Finalment publiquem, com és habitual, les *estadístiques laborals* corresponents al primer semestre de l'any.

MESEGUER

UNA NOVA CULTURA PRODUCTIVA A LES EMPRESES JAPONESES RADICADES A CATALUNYA

Eulàlia Furriol
Periodista

Al Japó, empresa és sinònim de gerontocràcia, paternalisme i fidelitat, tres conceptes que a Occident, on el *yuppie* és l'estrella, sonen a... japonès. Aquesta antítesi sembla que hauria d'ésser un impediment perquè els nipons aconseguissin exportar la seva cultura laboral més enllà de les seves illes en el Pacífic. La traducció d'aquests tres valors a Occident, però, no dóna opció al dubte, ja que han donat com a resultat una inversió japonesa a l'estranger tan impressionant que tots els països intenten posar barreres als seus productes mentre es crea una disputa per aconseguir, al mateix temps, la seva inversió. A Catalunya hi ha un total de 96 empreses amb capital japonès. Sharp, una empresa que va inaugurar fàbrica totalment nova, i Nissan Motor Ibérica, una empresa reconvertida, ens permeten analitzar com la cultura laboral japonesa s'ha adaptat a Catalunya. El concepte d'empresa, el funcionament dels cercles de qualitat, la creació de lemes i eslògans entorn dels quals s'estructura la filosofia empresarial, la concepció dels cursos de formació, la importància atorgada a la netedat i a l'ordre, l'afiliació sindical... són alguns dels aspectes a observar a l'hora d'analitzar com en les empreses nipones implantades a Catalunya s'han adaptat alguns aspectes de la cultura laboral japonesa.

«Laboriositat, disciplina, amor al país i fidelitat a l'empresa» és la filosofia de l'empresa Sharp Corporation a Barcelona. "Sinceritat i Creativitat", el lema per excel·lència. La fàbrica que Sharp va obrir a Sant Cugat amb 300 persones, la gran majoria joves que s'estrenaven en el món laboral, aviat celebrarà el seu quart aniversari. Ara l'empresa té uns 700 treballadors, i l'edat mitjana oscil·la entre els 21 i els 27 anys. L'engegar la fàbrica des de zero i amb joves sense empremtes laborals prèvies ha fet possible el funcionament d'un sistema de treball molt japonès en una societat mediterrània, i motivar els treballadors perquè participin en tot el procés de producció, de manera que no vegin en Sharp només l'empresa per la que treballen sinó que aquesta «formi part de la seva vida».

El nivell d'identificació aconseguit a Sharp entre els treballadors i l'empresa és sorprenent. Potser és un dels casos en què una empresa nipona ha aconseguit exportar amb més èxit la seva cultura laboral. El cas de Nissan Motor Ibérica, que tot just acaba de celebrar el desè aniversari de l'arribada dels japonesos, no és comparable amb el de Sharp, però en canvi és possible fer una anàlisi del que podríem anomenar «abans i després» de l'arribada dels japonesos. Motor Ibérica tenia seixanta anys i uns hàbits laborals mediterranis molt arrelats entre el personal quan els nipons van desembarcar-hi.

MESEGUER

Les empreses japoneses creen uns *lemes i eslògans* propis, a partir dels quals gira tota la filosofia empresarial. Sharp, en la seva política de motivació i participació dels seus treballadors, celebra l'anomenat Mes de la Qualitat, en què organitza un concurs de lemes en el que tots els treballadors poden participar. Això oblige al personal a reflexionar sobre aquests eslògans. Aquells que obtenen les tres primeres posicions són premiats amb productes Sharp, i cartells amb els lemes són penjats en les diferents parts de les fàbriques. Així, per exemple, a Sharp tenen per una banda unes targes impreses amb la filosofia empresarial que és distribuïda des de Japó a nivell mundial, i a més, tenen una altra tarja amb els dotze punts que Sharp Sant Cugat ha creat. (Veure quadre annex).

En canvi, Nissan Motor Ibérica no té cartells amb aquest tipus de lemes en les seves naus, i tot just ha posat en marxa una campanya de la filosofia corporativa, un ideari de la companyia ja que a Nissan Motor Ibérica, al contrari de Sharp, els eslògans i els credos empresarials no existeixen actualment.

«Sentit col·lectiu de la vida a tots els nivells de la societat», diu un altre. Però la Marisa fa cara de més escèptica en llegir la segona part del lema: «Hobbies individuals» mal vistos. Al Japó, els «hobbies» es desenvolupen en col·lectivitat.

«La família comença en l'empresa i segueix a casa» és un altre eslògan. Un cop l'any, Sharp celebra en la primavera el Dia de la Família, i organitza una gran festa que dura tot el dia pels treballadors i les seves famílies. Cada treballador pot portar fins a sis familiars, s'ofereix un dinar, orquestra, atraccions per als més petits i es fa una rifa de productes Sharp.

La Marisa Bernabé va entrar a Sharp quatre mesos després que la fàbrica comencés a fabricar televisors el 1986. Com la majoria del personal, va a treballar en cotxe, però és una de les poques persones que no viuen a Sant Cugat, sinó a la Floresta. Va començar treballant en la inserció automàtica, i després de dos anys i mig, quan es va crear una vacant en el departament d'estadística, es va presentar a les proves de selecció i va treure la plaça.

«Tot el que sé ho he après aquí», explica la Marisa, puix que en quatre anys ha tingut possibilitat d'apuntar-se a diversos cursos de formació organitzats per l'empre-



L'ESCOLA JAPONESA NO CONEIX EL SUSPENS

El Col·legi Japonès de Barcelona, situat a Esplugues de Llobregat, comença la seva activitat a dos quarts de nou del matí, quan els nens baixen de l'autocar i s'aturen tots a l'entrada de l'escola per descalçar-se i deixar les sabates de carrer a l'entrada, i així posar-se el calçat per a l'interior: bambes i més bambes. El primer que sorprèn en arribar és el silenci que hi ha mentre estan a classe.

L'escola es va fundar l'abril del 86 amb 21 alumnes, i actualment 107 assisteixen a les seves aules. Explica el seu director, Kiyoshi Shirai, que pel proper abril, que és quan comença l'any fiscal japonès, esperen tenir 120 alumnes, que el 1994 poden arribar a ser 200 alumnes. Per a llavors, està previst que ja s'hagi fet el trasllat a un nou edifici, que encara no té la primera pedra però que el Govern japonès ja n'ha aprovat el pressupost.

La nova escola s'instal·larà a Sant Cugat del Vallès, a la «nipolàndia» que ja diuen alguns des que Sharp hi va instal·lar la seva primera fàbrica en el terme municipal amb l'acord no escrit amb l'alcalde socialista del moment, de que facilitaria les qüestions burocràtiques si Sharp donava feina a la gent jove de la zona. Ara, l'atur a Sant Cugat és pràcticament inexistent, i la Sharp ha posat ja la pedra d'una segona fàbrica, Sanyo ha anunciat la seva intenció de traslladar-s'hi i, a més, també serà la seu d'una urbanització per a jubilats japonesos.

A les aules de l'escola japonesa hi assisteixen nens de sis anys fins a quinze, el que correspon al Japó a l'ensenyament obligatori. La paraula suspens és desconeguda pels alumnes japonesos d'aquesta edat, ja que senzillament no existeix durant aquest període de temps, encara

sa. Està contenta i orgullosa de treballar a Sharp. Hi ha moments en què parla «dels japonesos», distanciant-se moderadament del seu sistema de treball, mentre que tot d'una adopta el «nosaltres» referint-se a l'empresa.

CURSOS DE FORMACIÓ, APRENENTATGE DE PER VIDA

«És el propòsit de la nostra companyia crèéixer a la vegada amb els nostres empleats, animant-los i ajudant-los a arribar al màxim de les seves possibilitats i a millorar llur nivell de vida», diu la filosofia empresarial de Sharp. Les empreses japoneses s'han distingit sempre per complir el lema de «aprenentatge de per vida». Sharp defineix els seus objectius de formació en desenvolupar les habilitats personals, en fomentar el treball en grup i el reconeixement dels èxits en equip, en buscar la creativitat, l'adquisició de coneixements, tot plegat per aconseguir unes satisfaccions personals que «s'explica en un imprès de la casa», repercuteixen en la satisfacció general.

La Marisa Bernabé té molt assumit que és necessari treballar en equip per aconseguir millorar la qualitat del producte, i que és interès de tots que l'empresa compleixi els objectius previstos cada any, ja que d'això depèn la seva feina. Explica que els japonesos són molt estrictes amb els horaris i la feina: «Lògic, perquè si no, no surt la producció i la fàbrica no tira endavant». Existeixen, a més, les primes de producció.

Els nipons consideren que és positiu per a l'empresa que els empleats fagin un reciclatge continu, i els cursos de formació no van dirigits només als alts càrrecs, sinó que van dirigits també als treballadors de les cadenes. El fet que la persona que treballa davant d'una caldera comprengui el procés físic i químic que es dóna allà dins, per exemple, és important pel treballador i pel bon funcionament de la caldera, a més de possibilitar que la persona sàpiga què fer en cas de perill o accident.

L'aplicació d'aquesta política a terres mediterrànies ha donat resultats diferents dels esperats pels nipons en un principi. Per una banda, els obrers no sempre estaven interessats per uns cursos de formació oferts per l'empresa quan s'havien de seguir fora de l'horari laboral. Algunes empreses van decidir incloure les classes dins de la

que es donen qualificacions cada trimestre. «Els nens, però, no treballen per la nota, perquè tenen un rigor personal impressionant» expliquen la Maria i la Ma. del Mar, les dues professores de castellà del centre. «Educació integral de per vida» és el lema japonès, puix que no s'acaba mai d'aprendre.

En una paret del despatx del director, un quadre recorda en japonès que els objectius de l'escola són l'autoaprenentatge, la humanitat i respecte per la natura i, en tercer lloc, la salut física. A l'escola, com en el futur serà en l'empresa, es fomenta l'homogeneïtzació, en contra de les individualitats, i el treball en grup. La rivalitat i competitivitat pel grau de coneixements entre alumnes, així com la recerca del sentiment d'individualitat, són oposades al sistema d'ensenyament nipó. L'aprenentatge comença a l'escola i després segueix en els cursos de formació que les empreses organitzen pels seus treballadors.

En el centre d'Esplugues hi treballen 18 persones. Entre elles, 12 són professors japonesos, dels quals 10 són designats pel Govern de Toquio, i designats, com el director, per tres anys. La plantilla de professors es completa amb dos professors d'anglès i dues professores de castellà. Les professores de castellà expliquen que el nivell de castellà dels alumnes és molt divers, i que l'entrada i sortida constant de nens a l'escola no facilita la seva tasca. Els nens reben dues hores setmanals de castellà. Cuina i costura figuren entre les assignatures obligatòries, tant per als nens com per a les nenes.

Els alumnes tenen entre 26 i 32 hores setmanals, segons les edats. Per dinar tenen una hora, moment en què treuen la carmanyola que porten de casa. El temps que els queda juguen al pati, on la cistella de bàsquet té les quatre barres de base i en el centre, centrada sobre la xarxa, la bandera japonesa com per ajudar a apuntar.

Un gran nombre d'alumnes segueixen el destí designat per l'empresa als seus pares, i després de tres anys a Catalunya, se'n tornen al Japó o empalmen amb els seus estudis en una de les 86 escoles japoneses que existeixen arreu del món, 27 de les quals són a Europa.

Fins a la seva creació, els nens japonesos anaven, en la seva majoria, a la Kensington School, l'escola britànica de Barcelona. Llavors, els nens, com es fa al Japó, també anaven a classe els dissabtes, dia que aprofitaven per fer cursos de repàs. Actualment, sembla com si l'escola japonesa de Barcelona s'hagués occidentalitzat, i ja no fan classes els dissabtes ni es fan activitats extraescolars a partir de quarts de cinc de la tarda, quan els alumnes es tornen a canviar el calçat i pugen a l'autocar que els deixa a diferents punts de Barcelona. El fet que l'escola sigui a Esplugues dificulta que els alumnes, que no tenen mitjans de transport gratuït, segueixin activitats optatives per la tarda. ●



Escola Japonesa funciona a Esplugues de Llobregat des de 1986. Setanta-cinc alumnes, entre 6 i 15 anys, estudien onze mesos per curs escolar. L'Escola dona gran importància a l'educació moral, a les relacions empresa-treballador i al respecte als altres.

SINCERIDAD
CREATIVIDAD

ESPIRITU INNOVADOR
Y DE
MEJORA CONSTANTE

ACEPTAMOS EL RETO
DE LA
CALIDAD

SHARP

SHARP

CREDO EMPRESARIAL

Sharp Corporation está consagrada a dos ideales fundamentales:

"Sinceridad y Creatividad"

Comprometiéndonos a estos dos ideales, podremos obtener una genuina satisfacción de nuestro trabajo y contribuir, al mismo tiempo, al bienestar social.

La sinceridad es una virtud esencial para la humanidad ... Sé siempre sincero.

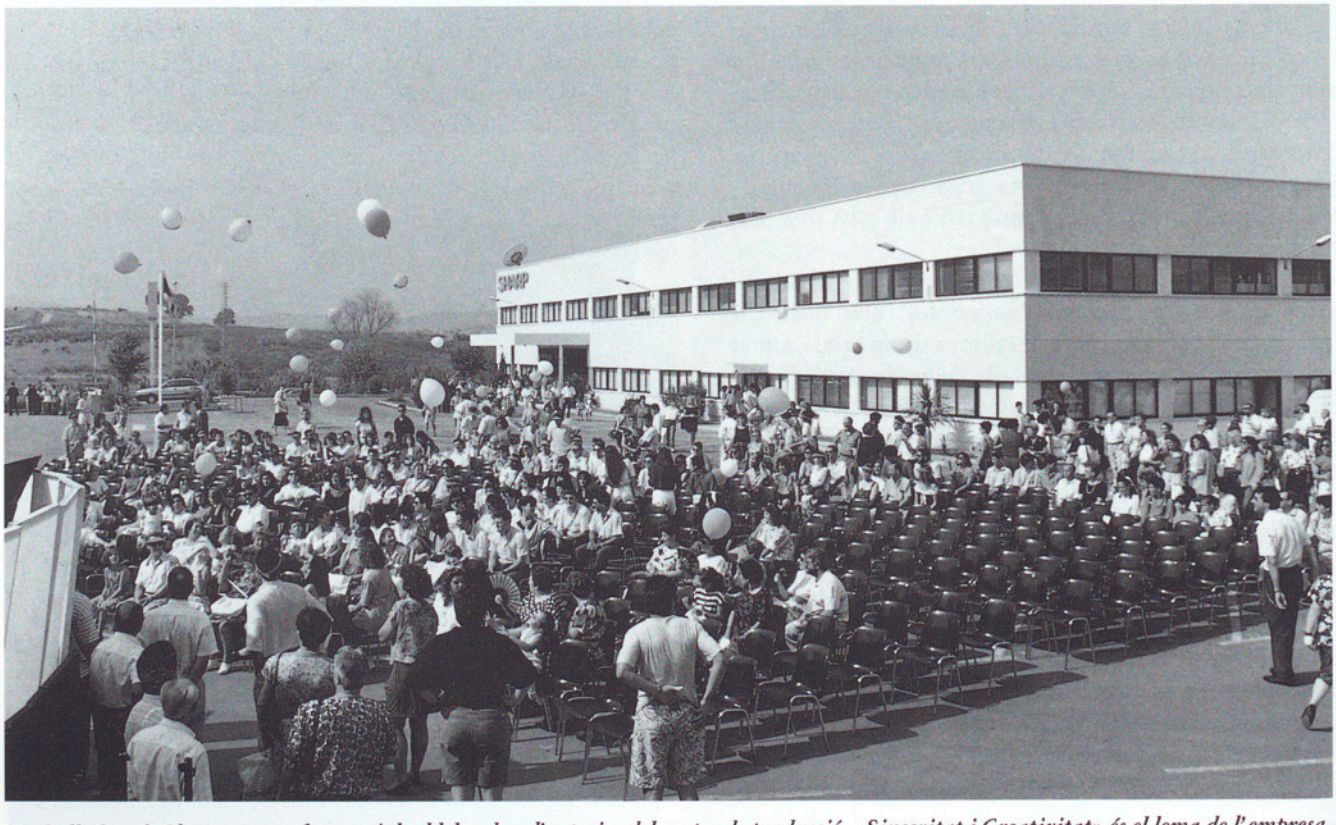
La armonía fortalece ... Confía en los demás y trabaja unido.

La cortesía es una virtud ... Sé siempre agradecido y respetuoso.

La creatividad fomenta el progreso... Permanecé continuamente consciente de la necesidad de innovar y mejorar.

El coraje es la base de una vida significativa ... Acepta cada desafío con una actitud positiva.

SHARP CORPORATION



Treballadors de Sharp en una festa social cel·lebrada a l'exterior del centre de producció. «Sinceritat i Creativitat» és el lema de l'empresa.

CLASSES DE CASTELLÀ QUAN ELS ALTRES FAN VACANCES

Marisa Carro podríem dir que és especialista en donar classes de castellà a ciutadans japonesos. Ha estat treballant a l'escola japonesa d'Esplugues de Llobregat, ha ensenyat a executius de l'empresa Nissan Motor Ibérica i ha tingut grups de nipons de diferents empreses a ESADE Escola d'Idiomes, a més d'impartir classes particulars.

Té una especial predilecció pels alumnes japonesos, per la seriositat amb què assisteixen als cursos: fan sempre deures, segueixen vàries hores de classe sense perdre concentració i, a més, el que la té més meravellada després d'anys d'impartir classes de castellà a Barcelona és que «¡no badallen mai!».

Recorda que va treballar un estiu donant classe a un grup de dotze executius de la Nissan, durant una quinzena d'agost en què tota la resta del personal de la fàbrica estava de vacances. Els executius japonesos només tenien dues setmanes de vacances, i durant els quinze dies restants de l'agost assistien cada dia a un curs intensiu de castellà. La fàbrica estava tota tancada i només disposaven d'una sala on havien aconseguit instal·lar una màquina de cafè.

Troba a faltar que no existeixi material per ensenyar castellà a ciutadans no occidentals, ja que comporta una dificultat addicional a les persones ja acostumades a l'estructura europea del llenguatge, però quan diu que hauria de plantejar-se el fer-ho ella mateixa no sembla massa convençuda. Nissan sí que ha editat uns llibres d'aprenentatge de castellà per al personal de les seves fàbriques en països de parla castellana, on el vocabulari i les expressions giren sempre entorn del món de l'automòbil i el motor.

L'Escola Oficial d'Idiomes, a les drassanes, ha vist augmentar en els últims anys també el nombre d'alumnes japonesos en les seves aules, que en el curs 89-90 representaven prop d'un 12 per cent, respecte al 9 per cent del curs anterior, sobre un total de 771 alumnes de castellà. Els alumnes de parla anglesa, amb un percentatge que s'acosta al 12 per cent, són els que es mantenen per davant.

Els alumnes japonesos de l'Escola Oficial són, en la seva majoria, mestresses de casa, dones d'executius, o alumnes joves que han vingut a Barcelona atrets per les obres de Gaudí i pel món de l'art en general, i alguns d'entre ells són també alumnes de l'escola Massana. ●

jornada laboral, el que ha fet canviar l'acollida dels mateixos.

Pel que fa a la formació de personal a Nissan Motor Ibérica, Antonio González Blanco explica que es fa sempre preveient que les persones poden arribar a ser i que van més enllà de la feina que estiguin fent en aquell moment. Els recursos humans d'una empresa, explica, són el més important, i la gent sovint dóna sorpreses. Així, es possibilita la promoció del personal dins de l'empresa, i és un sistema d'incentivació al qual els més joves han respost molt positivament.

La majoria d'operaris que s'incorporen a Nissan Motor Ibérica provenen actualment de Formació Professional II. El fet que l'empresa tingui un període d'expansió fa que de les 800 persones que el 1989 hi havia treballant a les cadenes, un 31 per cent ara ja estan desenvolupant altres feines. A més a més, l'entrada de gent jove a l'empresa, que és més receptiva envers la lògica del que anomenem cultura laboral japonesa, permet que les campanyes que es fan tinguin resultats més positius. Costa desarrelar aquí la cultura d'explotació de l'obrer, explica Antonio González.

NISSAN MOTOR IBÉRICA, L'ABANS I EL DESPRÉS

La mortalitat a Filipines quan era colònia espanyola era molt elevada, i quan van anar-hi els nord-americans, en pocs anys, va decréixer moltíssim. Com ho heu fet? preguntaven els espanyols als nouvinguts. La resposta era ben senzilla: hem aplicat les vostres normes.

Antonio González Blanco, director de fàbrica de la Zona Franca, explica aquesta anècdota per il·lustrar el canvi experimentat a Motor Ibérica en convertir-se en Nissan Motor Ibérica. Ha vist l'abans i el després de l'empresa, i diu que això dels japonesos és un mite, no és que siguin millors, sinó que treballen amb rigorositat i lògica i apliquen, de veritat, les normes.

González diu haver après molt amb els deus anys que porta treballant amb els nipons, perquè la pràctica ha demostrat que tenien raó quan insistien en aspectes que a nosaltres ens semblaven superficials. Al principi tothom estava espantat. Els primers anys costava d'entendre, per exemple, la seva fixació per la netedat i l'ordre, i ara és la mateixa Nissan Motor Ibérica que està començant una campanya perquè els seus proveïdors compleixin aquest punt.

ELS NIPONS, REIS DELS CERCLES DE QUALITAT

Un dels èxits que se'ls reconeix internacionalment a les empreses japoneses en general és el bon funcionament dels *cercles de qualitat*. Aquests són equips de gent de diferents seccions de la fàbrica que es reuneixen per estudiar propostes que millorin la producció. En contra del

que sovint es diu, producció no significa treballar més ràpid, sinó economitzar moviments a l'home, pel que és necessari que intercedeixin una amalgama de factors molt amplis, tan físics com humans, que s'han de posar tots en joc perquè funcioni.

La diferència entre els cercles de qualitat en empreses japoneses i empreses occidentals radica en què les primeres no són només els caps intermitjos els que en formen part, sinó que es motiva la participació dels operaris de tots els nivells. A més, és cada un dels equips el que decideix el tema que analitzavan per fer una proposta de millora. Les decisions es prenen en aquest cas de baix a dalt, ningú no els imposa el camp d'anàlisi. D'aquesta manera s'aconsegueix un grau elevat de participació i involucració dels treballadors, que si aconsegueixen que la seva proposta sigui acceptada, veuen com alguna cosa d'ells. Una altra de les paraules màgiques de Sharp en referència als cercles de qualitat és «Creativitat».

Sharp és exemplar en el funcionament dels cercles de qualitat. Una de les campanyes internes que han creat és la que anomenen Mes de la Qualitat. Durant el novembre, a part del concurs de lemes abans esmentat, també es fa una competició per mesurar les habilitats dels treballadors. De moment, i per tal d'evitar l'element competitiu dins el món laboral, no l'enfronten a nivell mundial amb les altres fàbriques de Sharp. A més, en la competició no es tracta de veure qui fa més depressa i millor una tasca que desenvolupa a diari en la fàbrica, sinó que es creen exercicis nous en què ningú no estigui entrenat prèviament, és a dir, busquen l'habilitat en un camp que no sigui el diari.

A Nissan Motor Ibérica tot just estan començant a treballar amb cercles de qualitat o grups de millora a nivell d'operaris. Motor Ibérica sempre havia fomentat el treball en equip i la recerca de la qualitat, però ara el que ha canviat és la forma de fer-ho. Fins ara, es formaven els grups amb tècnics i caps intermitjos. Quan es va fer la proposta de crear equips de millora entre els operaris, sense explicar les condicions en què es feien, la resposta va ser molt positiva, doncs un 65 per cent de la gent es va manifestar en favor. Aquests equips es reuneixen dos cops al mes, fora de les hores laborals.

L'experiència, iniciada el passat juliol a Nissan Motor Ibérica, va requerir prèviament uns cursos de formació on es donaven els estris per a l'anàlisi dels problemes a aquelles persones que voluntàriament s'havien apuntat a formar part d'un equip de la seva cadena. Els temes a analitzar parteixen, en aquest cas, tant dels operaris com dels tècnics que treballen amb ells. Quan aquests equips tinguin ja més rodatge, s'espera que la participació sigui cada dia més elevada.

Al mateix temps, és necessari que el departament de

DEU PERSONES PER CAPTAR CAPITAL NIPÓ PER A CATALUNYA

Eri Nemoto té 28 anys i és l'encarregada de dirigir l'Oficina de Relacions Industrials entre Catalunya i Japó. Va estrenar el seu despatx de la Generalitat el juny de 1985, tres mesos després de la primera visita oficial de Jordi Pujol al Japó. Eri Nemoto, advocada, va ser, en aquella ocasió, l'intèrpret del President en les entrevistes que va mantenir amb representants polítics i empresarials nipons. De llavors ençà, l'equip de gent ha anat augmentant progressivament fins avui, en què Eri Nemoto porta un equip de deu persones, cinc de les quals operen des del despatx de la Diagonal i cinc persones més treballen en l'oficina de la Generalitat a Tòquio.

La seva tasca és captar capital japonès per a Catalunya, per la qual cosa ofereixen informació, gestió i assessoria a aquelles empreses nipones que, amb un mapa d'Europa desplegat sobre la taula de treball de la direcció, busquen nou destí per a les seves inversions. Es tracta d'interessar en Catalunya el capital nipó que consideren que pot ser d'interès per a casa nostra. La competència, explica Eri Nemoto, és ferotge. Dels diferents poders locals existents en deu dels dotze països de la Comunitat Europea (quedant Grècia i Portugal a banda) es comptabilitzen a Toquio trenta-dues oficines comercials similars a la creada per la Generalitat. Totes elles es disputen les aproximadament 300 empreses nipones que anualment miren a l'exterior.

Des de la Diagonal estableixen un primer contacte amb aquella empresa que vol obrir una nova fàbrica, o amb aquella que vol col·locar capital en una empresa local ja existent. La dinàmica es posa en marxa, i els faciliten tota aquella informació que consideren que pot ser d'interès pel possible futur inversor: sistemes legals, fiscals, laborals...

Encara que molts factors entren en joc per a l'empresa nipona a l'hora de decidir on invertir, Eri Nemoto destaca que una primera anàlisi es centra en el teixit empresarial i laboral de la zona, és a dir, veure si els subministraments necessaris per a la fàbrica són a l'abast: des de les primeres matèries fins a les peces més especialitzades necessàries per fabricar el producte manufacturat, passant per la preparació professional dels treballadors.

Un segon factor a analitzar, explica Eri Nemoto, seria la macroeconomia, i en aquest sentit, Catalunya ha tingut un creixement econòmic a ressaltar en els últims anys. En tercer lloc, es valoren les relacions amb les diferents administracions existents, és a dir, amb l'ajuntament corresponent, amb el govern local o Generalitat i amb el govern central.

La situació laboral dels treballadors seria el quart element bàsic, on la motivació, la qualitat i l'interès del personal és també observat. Eri Nemoto afirma que el cost de la mà d'obra a Catalunya no és baix en termes absoluts. El cost és baix en relació a la qualitat, però no en termes absoluts, «insisteix», que seria el cas de Grè-

gestió que ha d'acollir les propostes dels equips de millora creixi paral·lelament a la campanya d'introducció d'aquests equips, i estigui preparat per atendre cada un dels temes plantejats pels equips de millora i donar una resposta ràpida. Des del passat juliol treballen a Nissan Motor Ibérica quatre equips de cinc persones per cada una de les quatre cadenes de muntatge de la fàbrica.

El sistema d'incentivació per a la participació en aquests equips creat a Nissan Motor Ibérica és premiar econòmicament les millors idees de cada trimestre. Fins ara els premis eren visites a altres fàbriques de l'empresa o de la competència. Per tal de determinar la quantitat econòmica amb què es premia cada projecte, que pot arribar fins a les 200.000 pessetes, s'han creat unes llistes on s'analitzen diversos factors que puntuen.

SER «COLL BLANC» EN UNA EMPRESA JAPONESA

De la mateixa manera que els denominats «colls blaus» en general són receptius al sistema de treball de les empreses japoneses a Catalunya i s'identifiquen amb l'empresa amb certa facilitat, entre els «colls blancs» no sempre existeix aquest quòrum. En canvi, és dins el grup d'executius o «colls blancs» on es troben més divergències o crítiques. Són els que pateixen la jornada laboral japonesa, que resulta difícil saber quan comença i impossible esbrinar si s'acaba. Són els que són interromputs al mig d'un sopar o el cap de setmana per anar a resoldre un problema. Es desesperen quan els seus caps nipons no entenen que aquell vespre han quedat per anar a sopar amb la dona i uns amics, i no comprenen que ells mai despengin el telèfon per avisar a casa seva que no els esperin a sopar.

En el cas de la formació dels executius, els japonesos han topat de ple amb els «head-hunters». El resultat és que aquelles empreses nipones que més invertien en la formació dels seus executius han baixat el nivell dels cursos en trobar-se que quan l'executiu havia acabat els dos anys de formació, eren fitxats per la competència, que els oferia el doble de sou, cosa que no es podia permetre l'empresa nipona que ja havia invertit molts diners per a la seva formació. Aquesta situació, en la societat japonesa, no es dóna, ja que l'empresa és la família, i la llar no s'abandona ni es traeix per una altra.

Una altra crítica és la duplicitat de càrrecs que s'estableix en algunes empreses, i el fet que les decisions es prenen al Japó via fax i telèfon i en una llengua incomprensible. A més a més, diuen alguns, resulta difícil entendre's amb els caps japonesos, ja no només per la diferent concepció que tenen del món laboral i de la vida, sinó perquè pocs d'ells coneixen suficientment la llengua castellana i tenen dificultats també amb l'anglès, per la qual cosa mantenir una conversa fluida es fa impossible. Aquesta situació lingüística fa que es respiri un clima de desconfiança en els despatxos.

En les dues fàbriques de Nissan Motor Ibérica a Barcelona, la de la Zona Franca i la de Montcada, hi treballen 6.500 persones, de les quals només 20 són japoneses. Els nipons, explica l'Antonio González, no tenen càrrec executiu, sinó que funcionen com assessors i per facilitar la feina, doncs a més en un moment on s'està fent un traspàs important de tecnologia, és especialment complicat. L'actitud dels japonesos, comenta, és molt més humil que al de la gent d'aquí.

Ningú no posa en dubte la tenacitat i la constància que tenen els japonesos per treballar sempre en la recerca del perfeccionisme. També és admirat el fet que tenen uns objectius i unes previsions molt ben definits, i que no posen en dubte el seu compliment. L'anar a buscar sempre el perquè dels errors, anàlisi sistemàtica i completa. La dita que l'home és l'únic animal que ensopega dos cops amb la mateixa pedra no és aplicable als japonesos.

D'altra banda, l'executiu japonès viu aquí entre dos mons.

D'una banda es veu obligat a emmotllar-se a la cultura laboral i a la societat catalana, que no acaba d'entendre, i de l'altra segueix amb un peu al Japó, a la casa mare, que el pressiona i no comprèn que un director comercial, per exemple, canviï cada tres anys, i que una persona en la qual s'han invertit diners per formar-la se'n vagi a la competència. Una altra cosa que els desconcerta és que quan ve el president de la casa mare algú els digui que ho sent molt, però que és un dia festiu i té un dinar de família, perquè la família és l'empresa. Els japonesos

cia i Portugal, per exemple, si parlem de països de la Comunitat Europea. Un altre factor fix, finalment, és el de comunicacions i transports.

D'altra banda, l'entrada d'Espanya a la Comunitat Europea va afegir un factor estratègic a Catalunya que no es pot negar, prova de què a partir del 1985 i 1986 es disparen les inversions nipones aquí.

Eri Nemoto dóna també la seva opinió a la crítica no formulada, però sí present en l'opinió general, que la inversió nipona no suposa una riquesa pel país on inverteix, i reivindica que l'estratègia de les empreses japoneses és reinvertir allà on ja han obert una fàbrica. Actualment, a Catalunya es concentren un 80 per cent de les inversions nipones fetes a Espanya, un percentatge que ha anat augmentant en els darrers anys d'una forma cada vegada més accentuada.

D'altra banda, Eri Nemoto reivindica que la inversió japonesa és segura, ja que les empreses nipones quasi mai no han tancat una fàbrica. A més, «comenta», per a l'empresa japonesa despedir gent és un trauma, i tot plegat és una garantia pel país que rep la inversió japonesa, que va confiat en què milers de persones i llurs famílies no es quedaran tot d'una al carrer, creant greus conflictes socials. Als japonesos els costa decidir-se, insisteix l'Eri, i abans no donen el vist-i-plau definitiu a la inversió aquí ens fan suar la cansalada i ens demanen més i més informació, però després no tanquen encara que durant anys estiguin tenint pèrdues, com és el cas de Nissan Motor Ibérica, que després d'invertir durant anys milions i milions, tot just comença a tenir beneficis. ●



Signatura de l'acord de cooperació entre el President de la Generalitat i el president del Sumitomo Bank.

LES EXECUTIVES NIPONES NO EXISTEIXEN

Yuko Onuma va arribar a Barcelona el mes de setembre per iniciar el curs de Màster a l'Institut d'Estudis Superiors d'Empresa (IESE). The Nikko Securities Co., Ltd., empresa per la qual treballa al Japó, financia els seus estudis a Barcelona. És tan sols la segona dona a qui l'empresa envia a estudiar a l'estranger, i la primera i única persona de la casa que té com a destí un país de parla castellana.

Yoku Onuma és una excepció en un país de 120 milions d'habitants, ella mateixa reconeix que molt poques dones japoneses tenen l'oportunitat de ser enviades per l'empresa a fer un Màster a l'estranger. Entre aquesta minoria, el destí habitual és Estats Units, i Europa es queda sense executives nipones. Sorprèn quan un es pensa que el fet que hi hagi una japonesa fent el Master a Barcelona és un fet extraordinari i resulta que el fet extraordinari és inclús que ho faci a Europa.

Per què Barcelona? «En primer lloc per estudiar economia internacional, centrant-me concretament en l'actualitat econòmica d'Europa. En segon lloc perquè així tinc l'oportunitat de fer un curs bilingüe en castellà i anglès, que em resultarà útil per als negocis. La tercera raó és que Barcelona sembla una ciutat interessant de cara als Jocs Olímpics pel que fa al progrés econòmic», respon Yuko Onuma.

Executives nipones a l'estranger? Tampoc no en coneix, les persones assignades a treballar fora del Japó són normalment homes. «Al Japó, —explica Yuko Onuma—, la majoria de les dones es posen a treballar després de finalitzar els seus estudis obligatoris, i continuen treballant fins el dia en què es casen. Com que les condicions laborals no són fàcils per a elles dins de l'empresa i, a més, l'home no col·labora en les feines de la casa, resulta difícil poder treballar fora de casa després de casar-se i de tenir fills».

Al Japó «generalment la posició de les dones en les empreses és per sota de la dels homes pel que fa a la promoció i al sou, si bé això està canviant i les condicions milloren», degut a l'escassetat laboral que pateixen les empreses nipones actualment. La dona nipona, per exemple, no té assegurat el lloc de treball de per vida en l'empresa, cosa que es respecta amb religiositat amb els homes.

Després d'uns mesos a Barcelona, el que li resulta més incòmode i incomprensible és, «en primer lloc, que Barcelona és molt sorollosa, pel tràfic rodat, la veu de la gent, els televisors, etc. En segon lloc, he topat amb la ineficàcia en els bancs, en les botigues i en la Policia. Cada cosa requereix més temps que al Japó. Però en la meva opinió, la gent de Barcelona és, en general, molt treballadora». ●

cada any, el dia 1 d'abril, estan subjectes a revisió, i en general es queden entre tres i cinc anys.

LES EMPRESES NIPONES AL JAPÓ, UN ALTRE MÓN

Al Japó, empresa és sinònim de gerontocràcia, paternalisme i fidelitat, mentre que la paraula qualitat és la base entorn de la qual gira la recerca del perfeccionisme, estudis per a nous mètodes de treball i innovacions, tot plegat, a partir del treball en equip. El grau d'identificació dels treballadors amb aquesta filosofia determina el bon funcionament o no dels cercles de qualitat.

Gerontocràcia vol dir, dins l'empresa japonesa al Japó, que el cap és sempre de més edat que el subaltern. La promoció dins l'empresa s'aconsegueix amb l'edat, que allà és equivalent a antiguitat, i no per mèrits o qualificacions. Les piràmides de poder i d'edat dins l'estructura de l'empresa coincideixen i avancen a un mateix temps. L'elecció dels caps es fa entre les persones immediatament per sota, i no es pot accedir, hi ha un salt de poder ni el personal pels llocs de responsabilitat es fa entre les persones de la capa generacional corresponent, i mai no entrarà una persona externa a dirigir.

El paternalisme de l'empresa nipona envers el treballador és també de difícil comprensió per a la nostra societat. Per posar un exemple, si un obrer mor en accident de treball, l'empresa supleix la funció de cap de família, els ajuda econòmicament, es preocupa per l'educació dels fills i si és necessari una persona de l'empresa farà el lobby perquè siguin admesos en la universitat que han escollit, és a dir, si en el futur els fills desitgen treballar en la mateixa empresa del pare, tindran els mateixos drets adquirits que si el cap de família encara fos en plantilla.

En darrer lloc, de la mateixa manera que els problemes familiars de portes endins, les reivindicacions dels treballadors es resolen en família. Al Japó l'afiliació sindical és pràcticament inexistent i el seu poder no es pot tenir en compte, ja que es considera una intromissió per part d'elements externs. Aquests tres valors fan que la relació empresa-treballador sigui de per vida, i que tant per als uns com per als altres el canviar d'empresa o el despedir gent sigui un trauma.

De la mateixa manera que aquests valors no són exportables a una societat no japonesa, on el treballador no s'entrega a la seva empresa, la multinacional nipona fora de casa no «cuida» tant els seus treballadors. El treballador d'allà es veu involucrat amb l'empresa, perquè considera que si el negoci funciona el beneficia també a ell, i si les coses van malament, pot perdre el seu lloc de treball i quedar-se al carrer, i buscar una feina a casa d'un altre.

L'empresari japonès, a més, considera que el treballador ha de conèixer a grans trets l'estat de comptes del que també és casa seva, i fa circular aquesta informació. Això permet que el treballador hi posi el coll quan fa falta i se senti satisfet i sigui recompensat, de forma esporàdica, quan els beneficis són importants, a més de ser més comprensiu en les seves demandes.

IMPORTÀNCIA DE LA NETEDAT I L'ORDRE EN L'EMPRESA

Un altre tema constant en la cultura laboral japonesa és el de la *netedat i l'ordre*. «En l'antiga fàbrica de Poble Nou, en les cadenes de muntatge es patinava sobre oli, i cada cop que es pujava per una de les escales de cargol el millor era agafar-se fort a la barra. Ara la fàbrica de la Zona Franca està neta sempre però perquè es neteja constantment —explica Antonio González— no perquè es deixi d'embrutar, que és el que passa en les empreses japoneses». És una qüestió cultural, insisteix Antonio González, perquè la gent a casa seva es cuiden molt de no embrutar, però per exemple, en un bar, tot va a terra. És difícil inculcar que el fet de contractar equips de neteja per recollir els papers que la gent tira al terra o l'oli que goteja d'una aixeta perquè ningú es preocupa d'arreglar i es posen serradures, és un cost que es paga i repercuteix en el sou de tots.

Explicat d'una forma bàsica, el fet que la fàbrica estigui neta, no hi hagi oli arreu i la gent no fumi a les cadenes, evita que durant el muntatge, les peces es greixin i es cremi el seient. Ara bé, amb la gent gran, no sempre s'ha aconseguit aquesta concienciació, que entre els joves ja es contempla com a cosa lògica i normal.

A Sharp, el «Clean-factory» és una més de les campanyes internes, i tenen assumit que si bé és una decisió que ve del Japó, aquí ho adapten, i un dia l'any s'insisteix en la concienciació sobre el fet de mantenir la fàbrica neta.

Un exemple per il·lustrar la diferent concepció cultural laboral és el que es dóna a Nissan Motor Ibérica amb el sistema de compressió d'aire. A tota la fàbrica hi ha unes 6.000 pistoles d'aire, i un sistema de canonades que tenen fuites arreu. Això no només provoca que la turbina compressora hagi de treballar més, sinó que l'aire no arribi amb la mateixa força a les pistoles, i que a l'hora de col·locar un clau, no es treballi bé. El fet d'inculcar que els treballadors passin part d'aquestes fuites és més difícil que conviure amb la sogra. El plantejament mediterrani és de dir que és un problema de l'empresa, i el treballador se'n desentén. La forma d'aconseguir canviar aquest hàbit ha sigut a base de conscienciar els treballadors sobre el tema i penjar quadres en les diferents seccions indicant amb un punt vermell els llocs on hi ha fuites, que es converteixen en punts blaus fins que no està reparat.

Un altre aspecte diferenciador de les empreses japoneses en general és el *sistema de comunicació*. En les empreses occidentals, se segueix un sistema en cadena d'escalafó en escalafó. Els japonesos, en canvi, fan servir un sistema de circulació d'informació en paral·lel: es diu a tots els implicats alhora i des del càrrec que correspongui. Així no hi ha perill que es trenqui la cadena informativa i, a més, arriba a tothom més aviat.

AFILIACIÓ SINDICAL

Pel que fa a la sindicació, de nou és diferent l'experiència a Sharp i a Nissan Motor Ibérica. Mentre que a la

primera pràcticament no existeix *l'afiliació a sindicats* exteriors ni aquests tenen massa influència dins la casa, la segona té representacions importants de CC.OO., UGT, principalment, a més del Sindicat Independent de Nissan. La Marisa Bernabé, per exemple, desconeix l'índex d'afiliació sindical del personal de Sharp, i confessa que no li interessa.

Els japonesos són més lents però més segurs. Això dels japonesos és un mite, un a un els guanyem nosaltres, però en equip són els més forts. ●

(1) «Sinceritat i Creativitat», el lema per excel·lència.

Inversions japoneses a Europa

	Volumen de capital (1)	% sobre el total	Nombre de llocs de treball creats	% sobre el total
Gran Bretanya	4.798	27	19.737	23,64
Luxemburg	3.674	21	31	0,04
Holanda	2.920	17	1.923	2,3
RFA	1.727	10	11.366	13,62
França	1.137	6,4	14.998	17,97
Bèlgica	832	4,7	6.457	7,74
Suïssa	822	4,6		
Espanya	*674*	*3,8*	*18.578*	*22,26*
Irlanda	369	2,1	1.699	2,04
Itàlia	223	1,3	3.261	4
ALtres		3	5.424	6,5
Total	17.717	100	83.474	100

(1) Milions de $ EE.UU. Acumulats 1951-1986
Font: *Ministeri d'Economia i HIsenda de Japó. Ministeri d'Industria i Comerç de Japó*
Elaboració: Divisió de Relacions Industrials amb Japó. CIDEM.

Empreses japoneses establertes a Catalunya

Sector	Nombre d'empreses
Bancs i intermediaris financers	3
Tradings	10
Companyies d'assegurances	1
Agències de publicitat	4
Línies aèries	1
Agències de viatges	2
Finances	1
Construcció, enginyeria i immobiliària	8
Transports	5
Empreses industrials —Activitat industrial	35
Empreses industrials — Activitat comercial	20
Altres	6
Total	96

Font: *Divisió de Relacions Industrials amb Japó. CIDEM.*

La inversió directa japonesa a Espanya

Any	Volum (milions Pta.)	Percentatge sobre total de la inversió directa
1980	73	0,1
1981	417	0,5
1982	3.536	1,9
1983	4.248	2,7
1984	15.613	6,6
1985	14.133	5,9
1986	9.906	3,1
1987 (I-II)	32.659	5,0

Font: *Butlletí Econòmic del Ministeri d'Economia i Hisenda.*
Nota: 1. Les inversions aquí assenyalades només es refereixen a inversions directes amb participació de capital superior al 50 %. S'inclouen també els préstecs superiors a cinc anys en estar englobats en el concepte «Inversions Directes» estipulats per la legislació espanyola (Reial Decret Legislatiu 1265/1986).

Cronologia de l'establiment de companyies japoneses a Catalunya

	Companyies
1970	3
1972	1
1973	2
1975	1
1977	1
1979	3
1980	4
1981	2
1982	1
1983	3
1984	1
1986	6
1987	8
1988	16
1989	21
1990	22
Total	95

Font: *Divisió de Relacions Industrials amb Japó. CIDEM.*

Empresa catalana	Inversor japonès	Activitat productiva
BANDESUS IBERICA, S.A.	Bando Chemical Industries, Ltd.	Corretges de transmissió potències
CONSTRUCCIONES MARGARIT, S.L.	Toyo Menka Kaisha Ltd. i Japan Steel Works	Maquinària Injecció plàstic i grups auxiliars
DIC GRAFICAS ESPAÑA, S.A.	Dainippon Ink & Chemicals Ltd.	Articles en general per a arts gràfiques
ESTEBAN IKEDA, S.A.	Ikeda Bussan	Seients per a l'automoció
EPSON - STI, S.A.	Seiko Epson Corporation	Ordinadors, impressores, altres perifèrics
FUJI FILM ESPAÑA, S.A.	Fuji Photo Film	Material fotogràfic
FUJITSU ESPAÑA, S.A.	Fujitsu Limited	Ordinadors, comunicacions i els seus accessoris
HAESA	Honda Motor Co., Ltd.	Cotxes Honda
HEBRON, S.A.	Otsuka Chemical Co., Ltd.	Sector químic
HITACHI SALES IBERICA, S.A.	Hitachi Sales Corporation	Productes de consum elèctrics, electrònics
HITACHI KOKI REPRESENTATIVE OFFICE IN SPAIN	Hitachi Koki Co., Ltd.	Màquina eina
HOSOKAWA MICRON, S.A.	Hosokawa Micron Co., Ltd.	Maquinària tractament sòlids
INTERMEDIOS ORGANICOS	Dainichi Seika	Tintes
J.S.T. ESPAÑA, S.A.	J.S.T. Tradings Co., Ltd.	Terminals i connectors
J.V.C. ESPAÑA, S.A.	Japan Victor Corporati	Equips d'alta fidelitat
KANAFLEX ESPAÑA, S.A.	Toutaku Industry Co., Ltd.	Mànega d'Eva / Mànega de cautxú
KANASE ESPAÑA, S.A.	Kanase Industry Co., Ltd.	Transformació de resines a poliester, botons
KAO CORPORATION, S.A.	Kao Corporation	Amines alifàtiques / diversos tipus d'agents tensioactius
KIMOTO ESPAÑA, S.A.	Kimoto & Co., Ltd.	Sector químic
LABORATORIS GRIFOLS, S.A.	The Green Cross Corp.	Productes farmacèutics, plasma sanguini
LABORATORIO MIQUEL, S.A.	Ohtsuka Pharmaceutical Co., Ltd.	Productes farmacèutics
MELCO IBERIA	Mitsubishi Electric	Sector elèctric
MONTESA HONDA, S.A.	Honda Motor Co., Ltd.	Motocicletes marques i les seves peces components
NEC IBERICA	Nec Corporation	Ordinadors i productes d'informàtica
NISSAN MOTOR IBERICA, S.A.	Nissan Motor Co., Ltd.	Nacionals: vehicle tot terreny, camió, vehicle comercial, motor / importats: turismes
PACIFIC NOTARIO, S.A.	Pacific Industrial	Pedals i vàlvules de bicicletes
PANASONIC ESPAÑA, S.A.	Matsushita Electric Industrial Co.	Electrodomèstics, aspiradors
PIONEER ELECTRONICS ESPAÑA, S.A.	Pioneer Electronic Corp.	Productes d'àudio, vídeo i Hi-Fi
PRISMA, S.A.	Dainippon Ink Chemicals, Inc.	Tintes per a impressió
RESINAS SINTETICAS, S.A.	Dainippon Ink Chemicals, Inc.	Resines sintètiques
REX INTERNATIONAL EUROPE, S.A.	Rex Industries Co., Ltd.	Maquinària
RICOH ESPAÑA, S.A.	Ricoh Company Ltd.	Fotocopiadores, offset, Facsímil
RIKEN ESPAÑA, S.A.	Riken	Peces mecanitzades
ROLAND ELECTRONICS DE ESPAÑA, S.A.		Instruments musicals i perifèrics per ordinador
SAKATA INX ESPAÑA, S.A.	Sakata Inx Co., Ltd.	Tintes d'imprimir
SANYO ESPAÑA, S.A.	Sanyo Electric Trading Co., Ltd.	TVC, vídeo, Hi-Fi, forns microones, microordinadors, etc.
SEIBULITE ESPAÑA, S.A.		Sector químic
SHARP ELECTRONICA ESPAÑA, S.A.	Sharp Corporation	Productes electrònics de so i imatge
SONY ESPAÑA, S.A.	Sony Corporation	Hi-Fi, televisors, etc.
TAKASAGO INTERNATIONAL CORP.		Sector químic
TERASAKI ESPAÑA, S.A.	Terasaki Electric Co., Ltd.	Disjuntors industrials
TEXTIL CELRA, S.A.	Kondo Spinning Co., Ltd.	Fil cardat-pentinat
TOPCON ESPAÑA, S.A.	Tokyo Kogaku Kikai	Medició, equips mèdics i lents
TOHO OREGA, S.A.	Toho Polymer Co., Ltd.	Teclats i membranes de silicona
TOSHIBA	Toshiba Corporation	Electrònica, ofimàtica i informàtica
TOYO JOZO, S.A.	Toyo Jozo Co., Ltd.	Antibiòtics i probiòtics
VITRASA	Viento Trading, S.A.	Articles de pell
YAMAHA MOTOR ESPAÑA, S.A.	Yamaha Motor Co., Ltd.	Motocicletes i recanvis, accessoris
YOSHIDA ESPAÑOLA, S.A.	Yoshida Kpgyo K.K.	Cremalleres



Tomomi Taguchi és el director general del Bank of Tokio a Catalunya, un dels tres bancs japonesos que tenen sucursal oberta a Barcelona.

L'ÈXIT D'UNA OPERACIÓ DE CAPTACIÓ D'INVERSIONS

Mònica Nogués i Antich
Cap de la Divisió de Relacions Industrials amb el Japó. CIDEM.

El Centre d'Informació i Desenvolupament Empresarial (CIDEM) i l'Institut Català de Finances, ambdós organismes de la Generalitat de Catalunya, han signat 8 acords de cooperació amb entitats financeres japoneses.
La pregunta que es desprèn d'aquesta afirmació és: «quin objectiu recerca la Generalitat de Catalunya amb la signatura d'aquests acords?»

Per un millor enteniment d'aquesta qüestió, és necessari conèixer la situació i el context d'aquests acords. Per això hem de destacar que Catalunya és una regió oberta, posseeix un potencial econòmic i industrial, i té un desig de prosperar i desenvolupar al màxim tots els seus «inputs». Per aquesta raó hem de tenir consciència de la necessitat de col·laborar amb tercers països.

Després de la visita del Molt Honorable President de la Generalitat de Catalunya, Sr. Jordi Pujol i Soley, al Japó, l'octubre de 1985, es va crear la Divisió de Relacions Industrials amb el Japó dins el CIDEM, organisme autònom depenent del Departament d'Indústria i Energia de la Generalitat de Catalunya. Aquesta Divisió té com a objectiu: *fomentar i captar la inversió japonesa a Catalunya, fomentar la transferència de tecnologia i la internacionalització de l'empresa catalana.* A més, el 1988, la Divisió de Relacions Industrials amb el Japó va obrir una oficina a Toquio per tal de poder instrumentalitzar totes les gestions «in situ», recolzada per l'oficina a Barcelona.

Per assolir l'objectiu era necessària la captació de potencial d'empreses inversores japoneses. En definitiva, l'accés a les empreses japoneses i a les informacions sobre les seves polítiques estratègiques, els seus projectes d'inversió i de globalització de les seves operacions, era la base per poder captar inversions a Catalunya.

Així, vàrem desenvolupar diferents accions per donar-nos a conèixer. Una d'aquestes accions va ésser la signatura d'acords amb entitats financeres japoneses, que és una de les formes d'establir relació amb el potencial inversor.

La relació del banc amb l'empresa al Japó està arrelada sobre una base molt sòlida de fidelitat i solidaritat entre ambdues parts. En la majoria dels casos quan l'empresa japonesa planteja realitzar una inversió a l'estranger, consulta amb el seu banc, que a més de desenvolupar les tasques bancàries també assessorarà i informarà (via les seves oficines arreu del món) l'empresa japonesa. Així, els bancs japonesos tenen constància dels projectes dels seus clients o potencials inversors.

Fruit d'aquesta relació, i sota la direcció del Sr. Joaquim Pujol i Figa, aleshores director del CIDEM, es va decidir que una de les accions a prendre era establir acords de cooperació amb aquestes entitats, sempre que fos necessari. Aquests acords permetrien un flux d'informació entre nosaltres i els bancs japonesos i, a la vegada, l'establiment de la majoria d'aquests bancs a Espanya facilita l'accés i les comunicacions.

El resultat d'aquests acords afavoreix l'accés a la pràctica totalitat de les empreses japoneses, i ens permetria assolir el nostre objectiu d'atraure tecnologia i inversió a Catalunya.

El primer acord va ésser signat amb el Banc de Toquio el 24 de febrer del 1986 i l'últim va ésser signat el 2 de novembre del 1989 amb Orix Leasing. Durant aquest període també es van signar acords amb el Mitsui Bank (actualment el Mitsui Taiyo Kobe Bank), el Sumitomo Bank, el Sanwa Bank, el Dai-ichi kangyo Bank, El Tokai Bank i el Fuji Bank.

Aquests acords estableixen que es cooperarà en:

— L'intercanvi d'informació sobre empreses privades per tal de promoure i facilitar la inversió industrial i la cooperació de caire comercial, així com el desenvolupament tecnològic.

— La confidencialitat d'ambdues parts sobre aquestes informacions.

— L'acord de mitjans i objectius pel desenvolupament d'aquestes accions.

— Promoció dels acords beneficiosos per empreses catalanes i japoneses.

— El dret a signar acords de cooperació amb tercers.

Una forma d'avaluar els resultats d'aquests acords és comprovar si l'objectiu ha estat assolit. Així, estudiar l'augment de les inversions a Catalunya. L'any 1986 comptàvem amb 28 empreses japoneses establertes a Catalunya i actualment n'hi ha 96 d'establertes.

Cal esmentar que la materialització de molts d'aquests 96 projectes ha estat possible gràcies a l'ajut dels bancs japonesos.

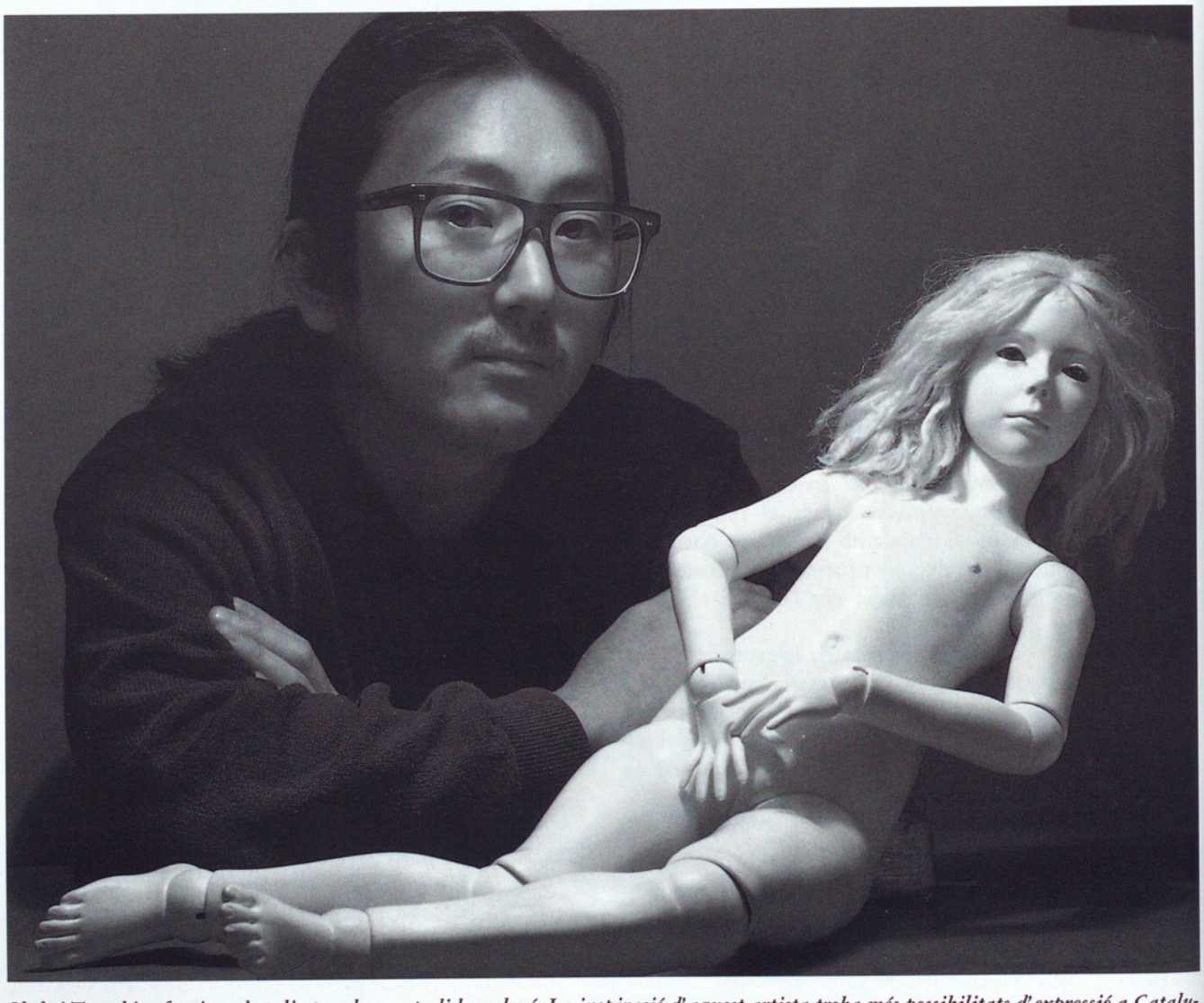
Actualment podem afirmar que en molts dels nostres projectes s'està col·laborant amb entitats bancàries i que s'uneixen els esforços d'ambdues parts per realitzar un objectiu comú: *captació de tecnologia i inversió industrial per a Catalunya.*

EMPRESES JAPONESES ESTABLERTES A ESPANYA

Sector	*Catalunya*	*Espanya*
Bancs i intermediaris financers	3	15
Tradings	10	15
Companyies d'assegurances	1	3
Construcció, enginyeria i immobiliària	8	8
Empreses industrials activitat industrial	35	76
Empreses de serveis	39	63
Total	96	180

Font: *Empreses Catalunya:* Divisió de Relacions Industrials amb Japó.
Font: *Empreses Espanya:* Jetro.

FOTOS: PASQUAL GÓMEZ CASALS



Shohei Terashita fa nines de poliester al seu estudi barceloní. La inspiració d'aquest artista troba més possibilitats d'expressió a Catalunya, on les formes de producció artística són més variades i plurals que al Japó.

La inversió directa japonesa a Espanya		
Any	Volum (Milions Ptes.)	Percentatge sobre el total
1980	73	0,1
1981	417	0,5
1982	3.536	1,9
1983	4.248	2,7
1984	15.613	6,6
1985	14.133	5,9
1986	9.906	3,1
1987	32.659	5,0
1988	13.202	2,2
1989	23.475	1,9

Font: *Boletín económico del Ministerio de Economía y Hacienda.*

Notes: 1) Les inversions aquí assenyalades només es refereixen a inversions directes amb participació de capital superior al 50 %. S'inclouen també els préstecs superiors a cinc anys en estar englobats en el concepte «Inversions Directes» estipulats per la legislació espanyola (Reial Decret Legislatiu 1265/1986). La inversió industrial pròpiament dita, sense incloure inversions de tipus estrictament financeres equivalen a *29.183 milions de pessetes el 1987*.

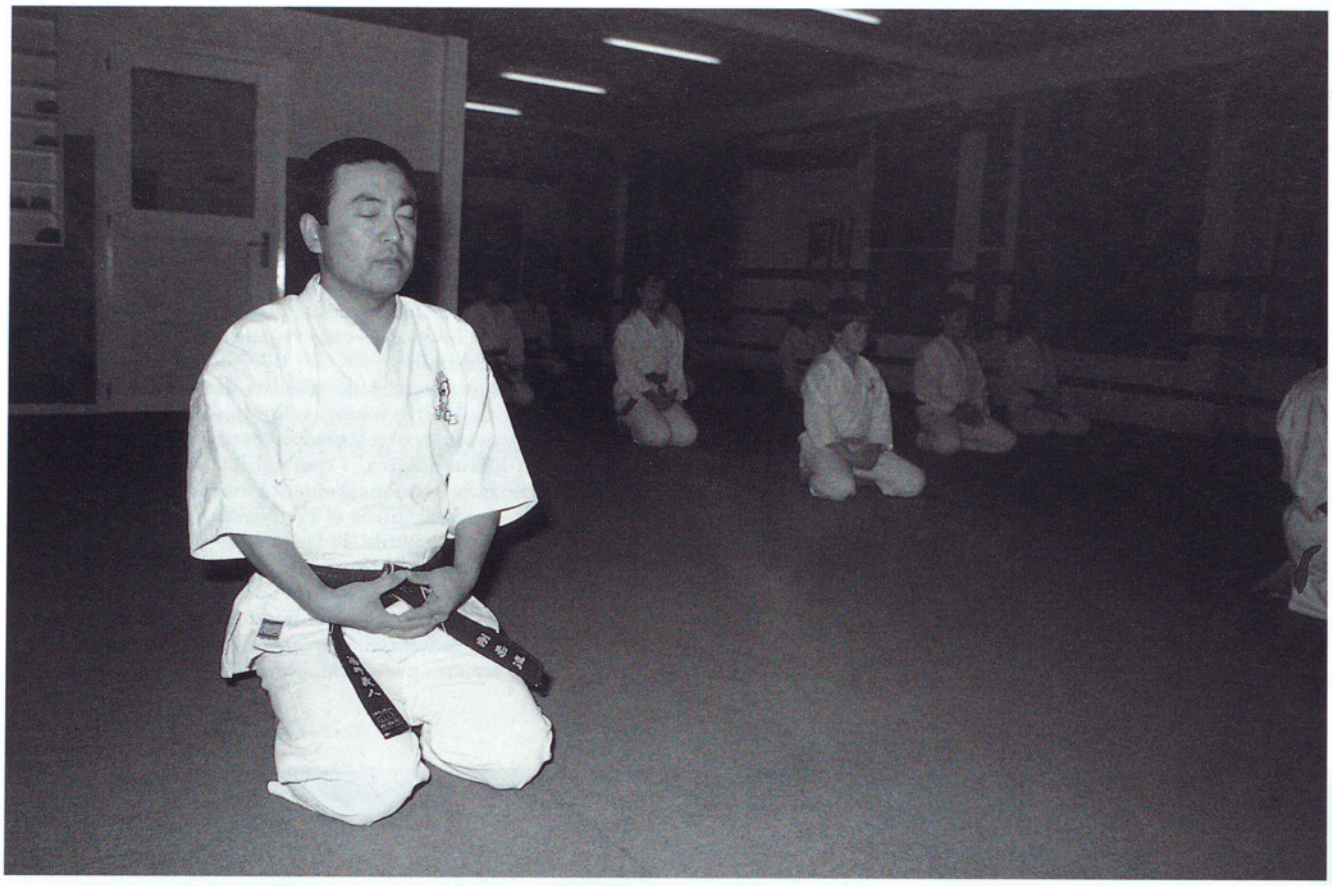
2) Es comptabilitzen únicament aquelles inversions procedents del Japó. No es comptabilitzen aquelles inversions realitzades per empreses japoneses o les seves filials instal·lades a altres zones. Aquesta modalitat d'inversió és cada vegada més freqüent encara que minoritària.

3) L'aparent descens de 1986 es deu a què el 83 % i 90 % de les inversions realitzades el 1984 i 1985 respectivament corresponen a inversions fetes per Nissan Motor Ibérica, i que aquesta companyia no va realitzar inversions d'aquesta magnitud el 1986. És a dir, si descomptem el cas Nissan, el 1986 hi ha un increment notable de la inversió directa japonesa a Espanya malgrat l'aparença inicial de xifres.

4) Des del 1984, en els anys successius, es destina de forma constant al voltant del 90 % del total de la inversió industrial pròpiament dita a Catalunya. Essent aquesta proporció, per al 1987, del 96 %.



Masae Amezawa treballa com a guia-intèrpret dels nombrosos grups de turistes que visiten la capital catalana.



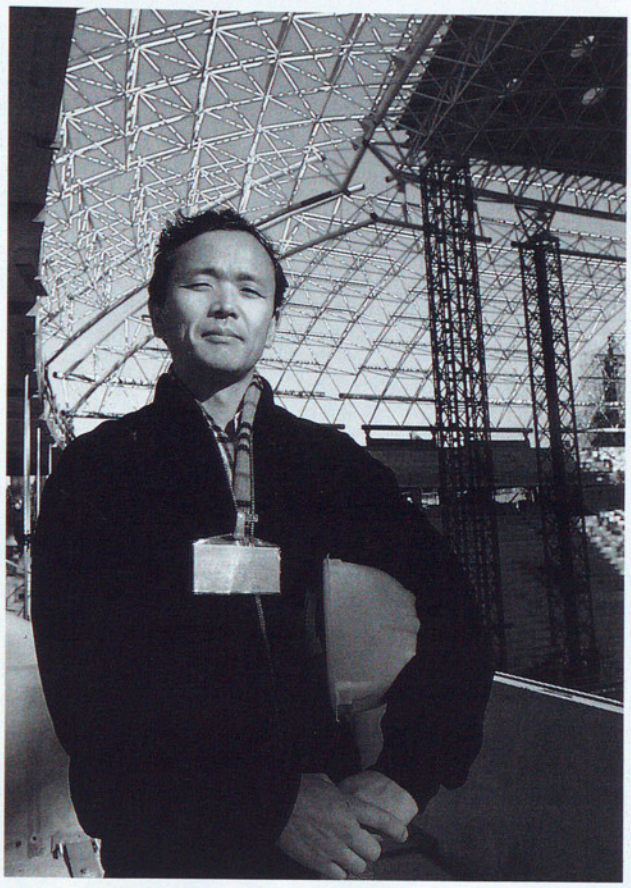
Yoshi Sakai, practicant del karate i de l'esquí, és un empresari i economista casat amb espanyola que té passió pels esports. Propietari d'un gimnàs a Sant Boi.



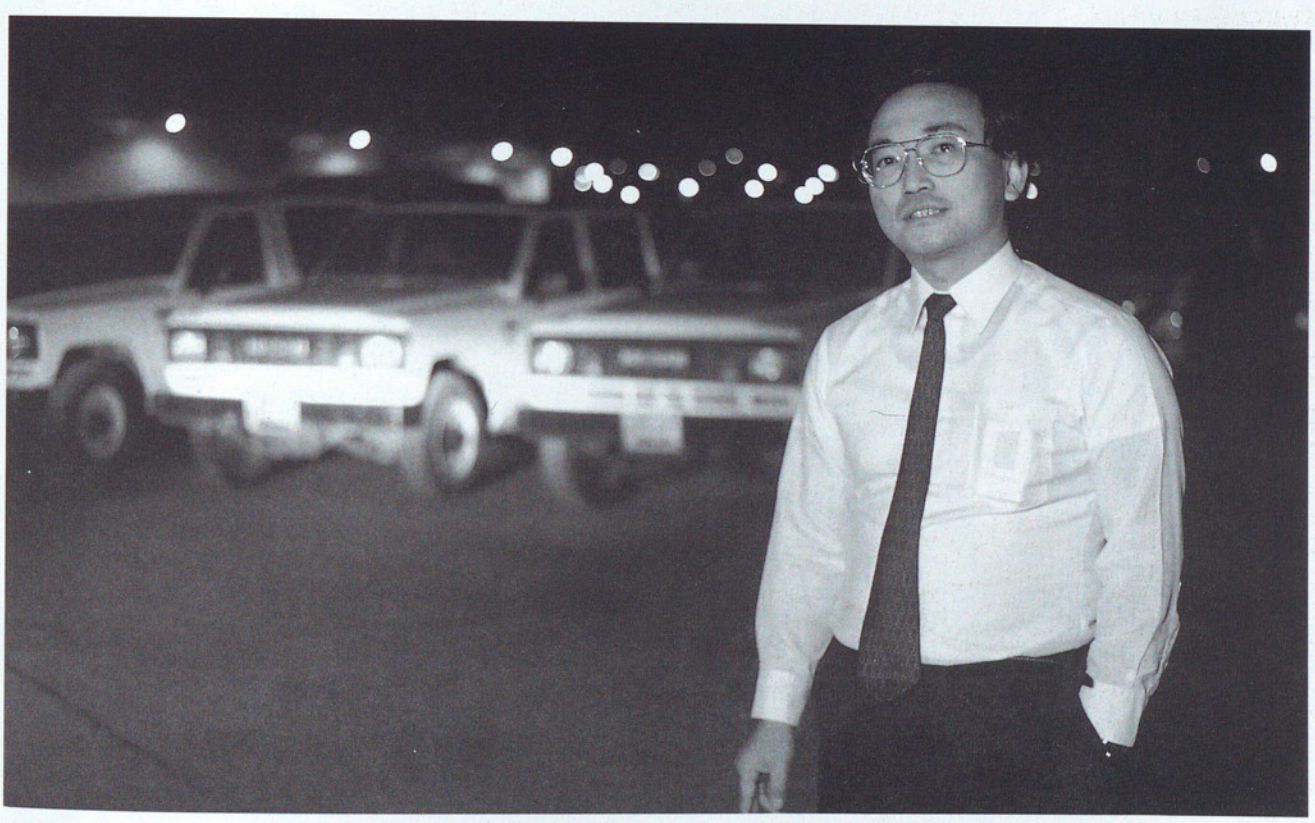
Yatuka Kurosawa, dirigent de Sony, creu que «els catalans són gent molt seriosa i professional i les seves actituds vers el treball són molt similars a les japoneses».



Yamashita, propietari del restaurant Yamadori —un dels quatre que hi ha a Barcelona—, va arribar a Catalunya fa 15 anys. Ara ha obert un altre restaurant, on espera oferir als seus clients una demostració de l'ibekana, l'art floral japonès, o la cerimònia del te.



Toshiake Tange pertany a l'equip d'arquitectes d'Arata Isozaki, autor del Pavelló Olímpic de Sant Jordi. Tange va arribar a Catalunya amb intenció de fer una tesi sobre Gaudí, i s'hi va quedar.



Yoshihiro Toshiitsu és un directiu japonès de Nissan, un més dels 500 japonesos que viuen i treballen a Catalunya. Els treballadors japonesos saben que la seva empresa no els abandonarà mai i cuidarà de llurs famílies si, a canvi, es mantenen sempre lleials.



LES NOVES TÈCNIQUES DE PRODUCCIÓ

Vicenç Franch i Casabó
Sots-director general de Coordinació del Departament d'Indústria i Energia

En una economia de mercat és usual que solament es puguin vendre aquells productes que satisfan les necessitats i les expectatives dels consumidors o, dit d'altra manera, aquells productes que per a una determinada exigència de qualitat, tinguin un preu competitiu.

Sota el punt de vista del fabricant, aquesta situació es tradueix en una doble necessitat:

a) Elecció del segment del mercat en el qual pensa operar i, en conseqüència, fixar l'estàndard d'exigència de qualitat que aquest segment demana.

L'estàndard de qualitat comprèn, entre d'altres, dos aspectes rellevants:

1. La seguretat del producte, que si bé en moltes ocasions és exigida com obligatòria pels estats, ha de ser sempre valorada per tal d'evitar sobrecostos per exigència de responsabilitats en cas d'accidents.

2. Adequació del producte a la funció, que comprèn aspectes molt diversos tals com la fiabilitat del producte, compliment d'expectatives d'ús, disseny, etc., que són els que realment defineixen els segments de mercats en els que s'operarà.

b) Que el preu del producte sigui competitiu amb el dels productes similars existents en el mercat.

Tota empresa cal que, en el mercat en què operi, sigui capaç d'assolir l'estàndard de qualitat que hauran de complir tots els productes que fabriqui, però, a més, això ho haurà de fer al preu que el mercat estigui disposat a pagar, o bé al preu que els seus competidors posin en el mercat productes similars.

En aquestes circumstàncies les millores en el procés productiu i l'optimització dels recursos en ells emprats es converteixen en una de les claus més importants, no solament per mantenir o augmentar la penetració d'un producte en el mercat, sinó per a la pròpia supervivència de l'empresa.

Actualment existeixen nombroses tècniques posades a punt i utilitzables per tal d'aconseguir la màxima competitivitat de les empreses i així es parla de la qualitat, «just in time», MRP, CAD, CAM, CAE, màquines de control numèric, robots, vehicles filoguiats, magatzems automatitzats, cèl·lules flexibles, tallers flexibles, etc., etc.

En el futur la idea clau serà la gestió integrada recolzada en la utilització de l'ordinador, el CIM (computer integrated manufacturing) i el CIM (computer integrated management). Com a resultat, totes les tasques (des de la concepció del producte a la seva expedició, incloent tant els aspectes de fabricació com els de compres, vendes i finançament) seran optimitzats, dirigits i controlats per un ordinador central, o una seqüència jerarquitzada d'ordinadors.

Les empreses saben, doncs, on anar i el model final. L'estratègia a llarg termini està clara, però el que no està tan clar és el camí a seguir, ni la manera d'aconseguir la posada a punt d'una tecnologia avançada en el si d'una empresa determinada.

Introduir una nova tecnologia no és una garantia d'èxit i, és més, la seva introducció no sempre millora la competitivitat, essent normal que en lloc de fer desaparèixer els desavantatges d'una empresa, origini nous problemes. Existeixen moltes causes perquè això succeeixi així; causes que molt sovint no són tecnològiques sinó que són ateses a aspectes tals com: organització deficient, terminis de producció llargs, manca d'agilitat i qualitat, magatzems excessius, etc.

Es comprèn fàcilment que no seria lògic invertir en noves tecnologies per tal, per exemple, d'automatitzar una feina, sense abans estudiar si es pot suprimir o disminuir. No obstant això pot succeir en la introducció d'una nova tecnologia si prèviament no s'ha definit la «filosofia de l'empresa», no s'ha produït la necessària «mentalització i formació» a tots els nivells, i no han estat previstos i programats els canvis a introduir en el procés industrial per tal de millorar-lo, aconseguir uns determinats objectius i, com a conseqüència, promoure els necessaris canvis de recursos.

Serà després de completar aquest procés quan l'empresa disposarà de les màximes probabilitats d'implantar les diverses tècniques de producció obtenint els resultats

esperats de millora de productivitat i d'integrament de les persones en el treball.

Dintre de les tècniques aptes per a definir una filosofia d'empresa que actualment estan disponibles es poden distingir dues tendències o corrents que, de manera simplificada, podem resumir en el següent:

A. Tendència japonesa, caracteritzada per la recerca continuada de millores en el procés i en l'entorn de producció. Els seus màxims exponents són la qualitat total i el «just in time».

B. Tendència nord-americana, caracteritzada per la recerca de l'optimització dels recursos a través de la seva planificació, control i gestió, amb l'ajut de l'ordinador. Els seus màxims exponents són, entre d'altres, la planificació de materials (MRP), la gestió dels recursos de producció (MRPII) i el CIM.

Ambdues tendències han obtingut resultats molt favorables i si bé es pot considerar que la tendència japonesa és la que els ha obtingut més espectaculars, no per això s'ha d'abandonar o no prendre en consideració la tendència nord-americana. De fet no ha existit mai una separació absoluta entre ambdues i, actualment, s'està produint una autèntica conjunció entre elles, que assenyala el camí cap al futur.

Molt breument i amb el risc d'imprecisió que tot resum comporta, exposarem els conceptes als quals es corresponen les diferents tècniques de producció que hem elegit com més rellevants.

A. QUALITAT

A l'entorn del mercat s'ha definit la qualitat com el conjunt de totes les propietats i característiques d'un producte que són apropiades per a complir les exigències existents en el mercat al qual va destinat.

A l'entorn de l'empresa la qualitat es pot definir com una *filosofia de direcció* i un *compromís en la recerca continuada de millores*. Aquesta idea ha de formar part del negoci empresarial i dels objectius de cadascun dels individus de l'empresa.

Aquesta filosofia de direcció va ésser introduïda al Japó pels americans W. Edwards Deming i J. M. Juran farà uns 30 anys, essent el gran mèrit dels japonesos, potser perquè sigui la seva manera natural de treballar, acoplar-la amb la Dinàmica de Grups. El resultat ha estat el que avui es coneix per «Qualitat total» o simplement «qualitat» com estratègia empresarial.

A l'entorn de producció, qualitat és sinònim de zero defectes en els productes respecte a l'estàndard adoptat.

Per tal d'aconseguir millores en la qualitat s'empren diverses tècniques que podem agrupar en les que no necessiten d'un canvi de mentalitat empresarial (anàlisi del



Japonesos i americans cerquen noves formes de producció més eficaç.

valor, millora de mètodes, qualitat concertada, etc.) i les que sí necessiten d'un canvi de mentalitat (cercles de qualitat, grups autònoms, zero defectes, etc.). Ara bé, per obtenir resultats clarament positius en la seva aplicació, cal partir d'una planificació i enfocament adequats, però és fonamental comptar amb una actitud clarament participativa de tots els nivells de l'empresa i especialment de la Direcció.

Les conseqüències més immediates seran:

— La modificació del concepte clàssic de control de qualitat en el que es parla de nombre de rebuig acceptable, per autocontrol i responsabilització de tota l'empresa en l'objectiu comú.

— Canvis en les polítiques d'aprovisionament, establint programes amb proveïdors i qualitat concertada.

— Utilització de la normalització i de la certificació dels productes i processos industrials.

— Accés a noves tecnologies tals com CAD, CAM, robòtica, etc., o bé a nous models de producció com ara el «just in time».

—Increment en la satisfacció dels clients, per disminució o absència de reclamacions.

I per sobre de tot un increment de la productivitat.

B. JUST IN TIME (JIT)

El «just in time» és, en termes generals, una actitud dirigida a eliminar temps i pèrdues de recursos en tot el procés industrial.

En producció s'ha d'entendre per pèrdues tot el que sobrepassa el mínim necessari de materials, homes, màquines o eines; dit d'altra manera, qualsevol cosa que no afegeix valor al producte.

Les pèrdues es manifesten normalment per: Inventari (estoc) massa alt; qualitat massa baixa; temps de fabricació massa llarg; moviments de materials massa freqüents i massa lluny.

Els beneficis tangibles més relacionats amb el JIT són una substancial millora en el capital circulant, elevat percentatge de rotació d'estocs, servei de postvenda i cost operatiu total.

Les curtes preparacions, els cicles curts de fabricació, la qualitat extraordinària, les targetes (kambam), el sistema de fabricació que «estira» (pull), etc., són tècniques que caracteritzen el sistema JIT i que exigeixen una forta racionalització del procés productiu, així com l'eliminació de moltes operacions que no tenen valor afegit.

Un sistema JIT, que treballa eficientment amb la tecnologia de grups (al contrari dels mètodes tradicionals basats en la projecció de programes a llarg termini o en el lot econòmic, que no treballen eficientment amb la tecnologia de grups), solament fa productes quan aquests es poden despatxar als clients; solament fa peces components quan aquestes són necessàries per al muntatge, i solament accepta materials dels proveïdors quan són necessaris per al seu processament immediat. És a dir, el JIT «estira» (pull) en lloc d'empènyer (push) com fan els sistemes tradicionals.

La tècnica «estirar» del JIT que és idònia per a les fabricacions en sèrie, necessita, en d'altres tipus de fabricació, certes condicions i adaptacions que la fan de més difícil aplicació.

C. PLANIFICACIÓ DE LES NECESSITATS DE MATERIALS (MRP)

Dintre del que s'ha anomenat tendència nord-americana existeixen diverses tècniques de planificació relacionades amb la producció, tals com la de necessitats de capacitats, programa de producció, etc. No obstant s'ha elegit aquesta com significativa dintre d'una evolució cap a la gestió global dels recursos de producció i cap a la fabricació integrada mitjançant ordinador.

El sistema de «punt de comanda» o «mínim» de control d'estocs va entrar en crisi cap als anys 60 bàsicament per la introducció del concepte de demanda dependent, és a dir, que les necessitats per a un determinat nivell es poden calcular, en lloc de preveure, a partir de les necessitats d'un nivell superior. La combinació d'aquest concepte amb el temps, per a la demanda del nivell superior, va donar lloc al naixement de les necessitats de planificació i amb elles a l'MRP.

Les necessitats pels muntatges de nivell superior, normalment productes acabats, es determinen mitjançant previsions i comandes, les quals es modifiquen en funció dels inventaris actuals, amb la finalitat de preparar el «programa mestre» de les necessitats de producció per períodes de temps. Aquest ens subministra l'entrada del programa MRP amb la finalitat de determinar les qualitats precises en els nivells inferiors.

L'MRP, originalment concebut com un mètode de control d'estocs, en el seu estat d'evolució actual, subministra les dades per desenvolupar d'altres planificacions com: prioritats, necessitats de capacitat, expedicions, compres, control de fabricació, etc.

D. GESTIÓ DELS RECURSOS DE PRODUCCIÓ (MRPII)

L'evolució de l'MRP ens condueix a la gestió dels recursos de producció (MRPII). Aquesta evolució, que és de tipus integrador, té una primera fase en la qual a l'MRP s'afegeixen les funcions de planificació relacionades amb aquest, tals com el programa mestre de fabricació, necessitats de capacitat, vendes, etc. En una segona fase s'incorporen les funcions d'execució tals com el control de producció, distribució, etc. La següent fase es completa quan existeix una realimentació de les funcions de planificació des de les funcions d'execució, de tal manera que la planificació pot mantenir-se vàlida amb el temps. Un cop s'ha completat aquesta fase realment ens dirigim cap a l'MRPII, conformant un sistema amb capacitat de simulació.

Les sortides del sistema s'integren amb funcions tals com el pla comercial, pressupostos de compres, pressupostos de distribució o subministrament, etc.

L'MRPII és un sistema de planificació i control que permet la gestió de tot el negoci de l'empresa i com a tal s'ha d'entendre. Compromet, a una empresa, en un sistema formal de planificació i control imprescindible en el camí de la millora, però no és el remei contra tots els

mals ni, tampoc, una solució total. S'ha d'ésser conscient que la seva introducció serà realment eficaç si s'aplica junt amb altres tècniques que tinguin com a finalitat bàsica la millora del procés i de l'entorn de producció (qualitat, just in time).

E. FABRICACIÓ INTEGRADA MITJANÇANT ORDINADOR (CIM)

Un sistema CIM s'entén com quelcom que ha de donar suport a les operacions de producció, assegurant que la informació estigui disponible tant per a la planificació com per a la presa de decisions.

El sistema CIM depèn absolutament dels elements sobre els quals es basa tal i com li succeeix a l'MRP, que de fet és un primer pas per a l'establiment del CIM, per la qual cosa la seva mesura d'eficàcia no es pot basar en si estan incloses total o parcialment les funcions de planificació i execució del procés productiu, sinó en què aquestes funcions treballin eficaçment i eficientment i en si, a més, la informació és l'adequada i està disponible quan es necessita per donar suport a una planificació o a una presa de decisions.

És ben cert que el CIM integra sistemes d'alta tecnologia tals com CAD, CAM, emmagatzematge automàtic, cèl·lules flexibles, etc., però no s'ha d'oblidar que és una eina de direcció que pretén bàsicament dirigir la fabricació, no essent en si mateix una finalitat, sinó que és la culminació d'un procés d'optimització dels recursos de l'empresa.

Poca gent dubta que la fabricació del futur utilitzarà la tecnologia del CIM. Per què, doncs, no fer un salt competitiu i començar amb el desenvolupament i implantació del CIM? Seguir aquesta estratègia seria, per a una bona part d'empreses, un greu error. Si abans d'implantar el CIM no es racionalitza el procés productiu i s'eliminen les operacions que no afegeixen valor, es pot caure en l'error de mecanitzar hàbits dolents i tancar el camí de la millora continuada.

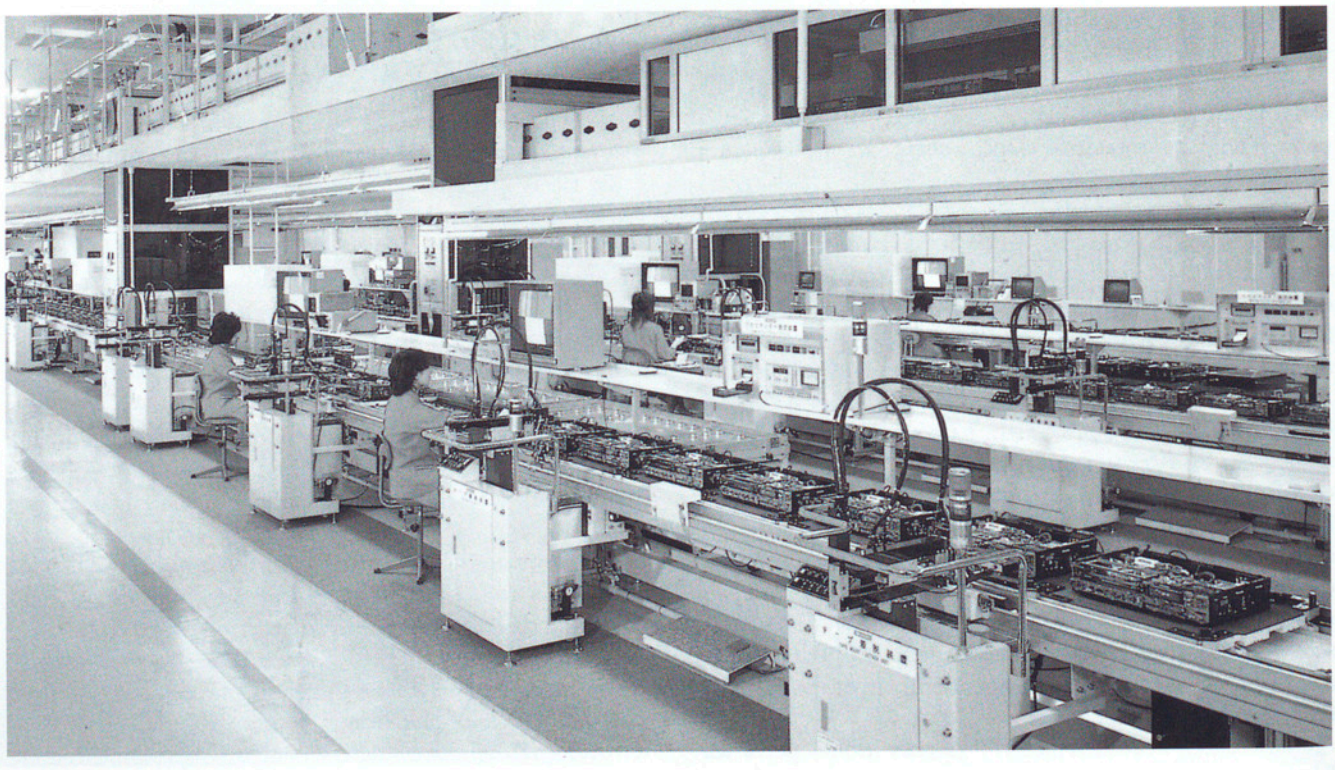
F. CONCLUSIONS

Hem vist com en una situació de competència global, la millora de la producció és una important eina per a l'assoliment d'una posició en el mercat i fins i tot per a la pròpia supervivència de l'empresa.

De les tècniques actualment disponibles per tal de seguir un camí constant de millora, les japoneses s'orienten cap a l'execució i intenten millorar l'entorn de la producció, en tant que les nord-americanes, el reflecteixen i permeten una gestió dels recursos, si bé a mesura que s'avança en el camí de la millora, es produeix una conjunció d'ambdues que té com a culminació l'establiment del CIM.

Els fabricants europeus i americans han descobert, en la dècada dels 80, que no existeix cap tipus de col·lisió entre qualitat i millora de costos, sinó que, pel contrari, la qualitat és un requisit previ per a la creació d'un sistema eficient de producció.

D'altra banda, tot sembla indicar que la propera dècada serà, probablement, el període de temps en què els fabricants tractaran de superar el conflicte entre millora de costos i flexibilitat, essent una de les condicions per aconseguir-ho la correcta implantació d'un sistema d'informació que permeti, al sistema productiu, fer front a la incertesa de la demanda del mercat, a les fluctuacions del volum de producció i als canvis de disseny, la qual cosa no és solament un problema tècnic de hardware i



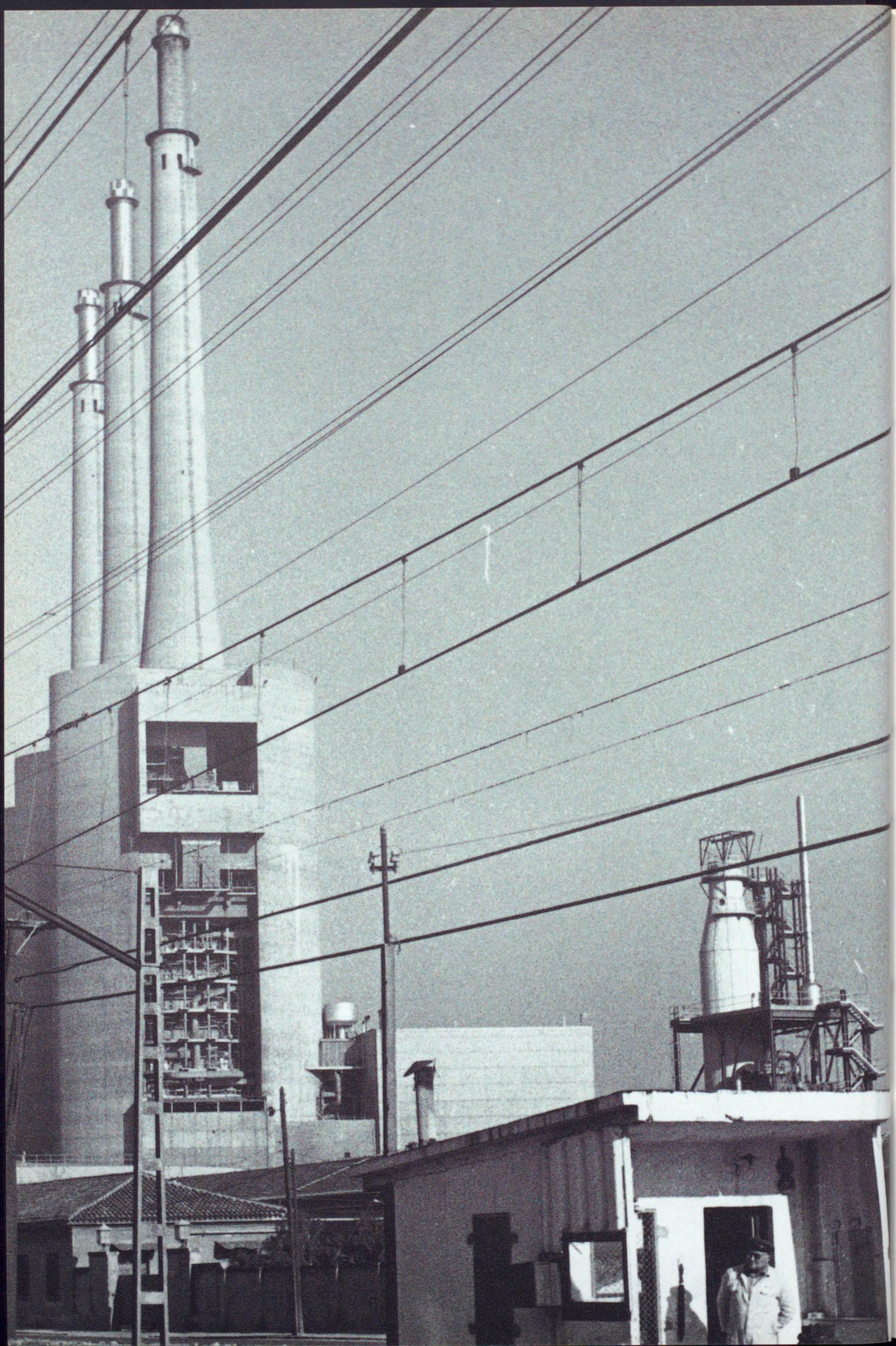
La fabricació del futur serà integrada mitjançant ordinador.

software, sinó que requereix una estratègia: quins són els sistemes d'informació que s'han d'integrar i amb quins objectius.

Tota empresa que pretengui estar en situació competitiva, s'ha de plantejar aquests reptes i vèncer-los. Per a fer-ho disposa d'una sèrie de tècniques, però aquestes han de ser compreses, el personal ha de ser format, s'ha d'elegir la tècnica o tècniques adequades i s'ha de preparar la pròpia estratègia d'evolució i programar les accions a prendre per a la seva execució sistemàtica.

L'empresa es troba davant d'una situació d'evolució sense fi. Les actituds de la qualitat i del JIT no són finalistes: l'objectiu és la millora en si mateixa i no una millora concreta. El CIM que pot semblar la cúspide d'un sistema pot ésser superat i de fet ja ho està quan es parla del CIM management i no solament de producció, i de tecnologia de la intel·ligència artificial en sistemes experts de presa de decisions.





UN NOU PERFIL PER A LA PRODUCCIÓ

Rosina Balboa
Periodista

Una ullada als sistemes de producció de cinc sectors ben significatius revela els canvis en profunditat que s'estan produint; uns canvis que tenen una causa única: l'avenç de la tecnologia. L'autora d'aquest article apunta quines són les actuals tendències en l'evolució dels processos productius als sectors de la Construcció, l'Automoció, el Tèxtil, les Arts Gràfiques i Editorials i el Comerç.

La recerca de l'alça de la productivitat ha estat, a través de la història, una preocupació permanent d'aquells als quals els ha tocat el desafiament de mantenir rendible qualsevol tipus d'activitat productiva o de serveis. Per aquest motiu, els diferents sectors empresarials —on estan immersos propietaris, directius, tècnics i treballadors— han hagut de cercar nous mecanismes que permetin cada vegada més un major avançament en aquest sentit. En general, els propietaris, directius i tècnics han estat els responsables de posar en pràctica aquests mecanismes, i els treballadors s'hi han hagut d'adaptar, amb les consegüents conseqüències, de vegades positives i d'altres no tant.

L'element constant, però, en els canvis que s'han donat als diferents sectors productius, ha estat, sens dubte, l'avenç de la tecnologia. Factors econòmics de tipus internacional o local, o factors socials com són els diferents moviments migratoris, o les variacions en el consum han influït també en aquestes modificacions però de manera menys substancial que els tecnològics. L'evolució tecnològica ha esdevingut, a poc a poc, causa i protagonista de l'evolució econòmica i social.

Si bé és cert que les Noves Tecnologies (NT) tenen un pes fonamental en el grau de desenvolupament d'un país, també és cert que generen grans conflictes a l'hora de posar-les en pràctica. Així, amb l'eliminació de treballs repetitius i perillosos, l'estalvi de temps i espai d'emmagatzematge, l'accés a la informació d'una manera més ràpida i efectiva o les millores en la qualitat d'un producte, les NT han contribuït a la desocupació i a la conformació d'unes estructures socials en les quals la formació i orientació professionals són ingredients que exclouen per a una distribució laboral. D'altra banda, l'efecte de les NT sobre les relacions laborals no està limitat al creixement de la productivitat, sinó que també comporta l'aplicació de noves formes de control dels treballadors. Amés, ateses les actuals circumstàncies econòmiques internacionals, el canvi tecnològic contribueix a eixamplar la bretxa ja existent entre els països desenvolupats i els que estan en via de desenvolupament.

L'Estat espanyol, òbviament, no restà al marge d'aquests canvis i, fonamentalment a partir del seu ingrés a la CEE, va incorporar nous avenços tecnològics als diferents sectors de la seva cadena productiva, els quals van significar importants canvis en l'estructura, funcionament i rendibilitat d'aquests. La profunda reestructuració de l'economia espanyola dels darrers anys no podia obviar, si pretenia «modernitzar» les estructures econòmiques fins a un nivell similar al de la resta dels països de la CEE, la introducció de les NT.

«L'evolució tecnològica ha esdevingut, a poc a poc, causa i protagonista de l'evolució econòmica i social»

Si s'analitza la producció dels sectors productius espanyols en els darrers quatre o cinc anys, veurem que en alguns d'aquests, com el de la construcció, l'automoció, el gràfic i editorial, el tèxtil i, àdhuc, el comerç, s'hi han produït importants modificacions, la majoria d'elles donades per la incorporació de les NT. Aquestes són les àrees sobre les quals es va indagar per a la realització d'aquest article, però són múltiples les que podriem citar-se com a exemple, algunes fins i tot sobre les quals seria impensable suposar que poguessin afectar-les els

canvis tecnològics, com passa, per exemple, amb el comerç.

L'AUTOMOCIÓ: CAP A UNA INDÚSTRIA DE LA SOFISTICACIÓ

Els processos de reestructuració productiva en aquest sector, com en d'altres, tenen una significativa tendència a la descentralització d'activitats. La indústria de l'automòbil segueix sent un important pol del progrés industrial i d'ella depèn una àmplia gamma d'indústries bàsiques, d'aquí que la seva productivitat sigui molt important no solament per a la pròpia indústria automotriu, sinó també per a les seves indústries adjacents. Aquest sector, fonamentalment en els darrers anys, s'ha desmembrat cada vegada més creant un nou sector molt vinculat a ell, però independent, que és el de la indústria de components per a l'automoció. És a l'any 1974 que l'àrea dels equips i components té un reconeixement oficial com a sector industrial.

Els principals fabricants d'equips i components per a l'automoció existents a Espanya, que són a l'entorn dels 200, representen prop del 90 % del volum total del negoci del sector i són, generalment, filials de les grans multinacionals de l'automoció. Hi ha també uns altres fabricants de peces i productes semitransformats que sumen al voltant de 1.000, i unes 20.000 empreses més, la majoria tallers autònoms, que es dediquen a la subcontractació de peces, metalls, plàstics, etc. i sobre els quals resulta molt difícil de reunir-ne estadístiques pel seu alt grau de dispersió. De tota manera, l'estructura del sector es pot sintetitzar en el quadre 1.

Prop de 119.000 persones treballen actualment a les empreses de components i equips per a l'automoció a Espanya, i unes 600.000 ho fan a tot el territori de la Comunitat Econòmica Europea. El nombre de treballadors ocupats al sector ha variat en el curs de la dècada dels 80 d'acord amb les fluctuacions del mercat de l'automòbil, la internacionalització del producte, la major competència entre empreses cada vegada més grans i el ritme elevat de canvis tecnològics. Entre els anys 1972 i 1980 es produí un increment considerable de mà d'obra (20,6 %) per causa de la instal·lació a Espanya de les grans empreses del sector automobilístic (Ford, Seat, Fasa-Renault) i l'ampliació d'altres ja existents (Citroën, Chrysler i Audi). El posterior descens, esdevingut cap a l'any 1985, va tenir la principal causa en el procés de robotització que s'incorporà a la fabricació de l'automòbil. També la tendència existent a l'acoblament totalment automatitzat de vehicles, mitjançant el qual els components s'empren cada vegada més en forma modular, rebutjant les peces individuals per proveir unitats completes, contribueix a l'eliminació de diverses fases de producció abans existents i, conseqüentment, a l'eliminació de llocs de treball.

L'estructura general del sector de components per a l'automoció es divideix entre grans grups, generalment multinacionals, que tenen una gran participació en la xifra de negocis dels diferents subsectors, i un elevat nombre de petites empreses. Catalunya és la regió que concentra els percentatges més grans, i les seves participacions oscil·len entre el 21 % en la fabricació de carrosseries i el 38 % en la fabricació d'equips elèctrics.

La competència dels productes americans i japonesos de l'automòbil ha obligat als industrials europeus a redefinir estratègies que permetin mantenir els marges de rendibilitat aconseguits, encara que en realitat les tres

Quadre 1: Nombre d'empreses fabricants d'equips i components per a l'automoció a Espanya

Subsector	Nombre d'empreses
EQUIP CARROSSERIA	381
— Carros. Cabines i Caixes	233
— Accessoris i Mecan. seguretat	60
— Articles plàstics	41
— Seients, Tapisseria, Elem. insonorit.	35
— Cristalleries	7
— Inst. mesura i control	5
EQUIP MOTOR	90
— Transmissió i Engranatge	33
— Embragatge i els seus folres	26
— Carburadors, Bombes i Equip. injecc.	16
— Pistons, Elem. de Seguretat, Camises	11
— Vàlvules	4
EQUIP ELÈCTRIC	71
— Cablatge i Petit mat. elèctric	31
— Equip lluminós i Senyalització	18
— Equip elèctric bàsic	14
— Bateries	5
— Bugies	3
EQUIP XASSÍS	93
— Molles i Ballestes	30
— Equip de fre i folres	29
— Amortidors i Mecan. hidràulica	14
— Equip de direcció	12
— Bastidors i Ponts	8
PNEUMÀTICS I LLANDES	7
— Cobertes, Cambres i Llandes	7
FOSA, FORJA I ESTAMPACIÓ	204
— Estamp. fred i emboti.	93
— Forja i extrac. en calent	49
— Fosa ferro i acer	46
— Fosa metalls no ferris	16
DIVERSOS	278
— Cautxú i cautxú-metall	48
— Cargols	44
— Juntes i Retenidors	18
— Coixinets i Coixinets de fricció	15
— Radiadors de refrig. i equip. agençament interior	9
— Altres parts i equips	1.124
TOTAL D'EMPRESES	

Font: *Confederació Espanyola d'Automoció. CEA.*

Quadre 2. Evolució dels llocs de treball al sector

Any	Ocupació. Nombre de treballadors	Variació temporal
1972	100.135	+ 20,6 %
1980	120.725	− 2,6 %
1985	117.549	+ 0,4 %
1986	118.000	+ 0,9 %
1987	119.108	− 0,9 %
1988	118.040	− 0,8 %
1989	119.000	

Font: *SERNAUTO.*

són indústries de grandària comparable ja que produeixen cadascuna aproximadament 12 milions de cotxes i camions per any.

Espanya continua acostant-se als nivells d'Europa Occidental quant a densitat d'automòbils, situant-se en l'actualitat en 263 vehicles per cada 1.000 habitants, enfront dels 359 de mitjana de la CEE, i l'any 1987 assolí un creixement del 9 %, que fou el màxim de la Comunitat en aquell any.

La descentralització és el tret principal dels canvis en el sector de l'automoció i, com veurem, és una tendència que es repeteix en altres rams de la producció espanyola.

LA INDÚSTRIA D'ARTS GRÀFIQUES I EDITORIAL, RENOVADA I INNOVADORA

Cada ciutadà espanyol consumeix, al llarg d'un any, la quantitat de 90 kg de paper a través de diferents productes; tot i que la xifra sembla alta, les estadístiques indiquen, no obstant això, que aquest consum és molt inferior al de la resta de la CEE, exceptuant-ne Portugal.

De fet, és múltiple el tipus de consum que es fa del paper, i múltiples són també els processos pels quals aquest material ha de passar per tal d'arribar finalment en forma de producte al consumidor. Així, en aquests dos sectors —gràfic i editorial— s'inclou des de la producció de la premsa, els llibres, els fullets, fins al disseny i impressió d'etiquetes, caixes, etc. Per a l'obtenció del producte final cal realitzar un procés que consta de diferents fases: composició i fotocomposició, gravat i fotomecànica, impressió, enquadernació i acabat, etc. És en aquests diversos passos on la tecnologia s'ha anat introduint de forma cada vegada més ràpida en la indústria gràfica.

A Espanya hi ha 7.500 empreses gràfiques, el 73,9 % de les quals té menys de 6 treballadors, i únicament l'1,24 % disposa de més de 100 treballadors en plantilla. L'ocupació total del sector a tot el país (que no inclou l'editorial) és de 120.000 persones. En els darrers anys, però, s'ha experimentat una tendència a la substitució de personal assalariat mitjançant la derivació de treball a autònoms, els quals realitzen llur tasca als domicilis o a petites empreses, fonamentalment la composició de textos i llibres per a editorials.

Quadre 3. Evolució de la producció del sector gràfic, en milions de pessetes, de 1984 a 1987

Any	Milions de pessetes
1984	370.000
1985	420.000
1986	570.000
1987	647.000

Malgrat el baix creixement de la població, la part de la renda disponible per a la informació segueix augmentant, principalment si tenim en compte que augmenta el nombre de llocs de treball en els quals es requereix una millor formació i informació. Aquests factors tenen una influència directa sobre els sectors gràfic i editorial perquè d'ells depèn un més gran consum de premsa i llibres.

AUTOMOCIÓ: «La tendència existent a l'acoblament totalment automàtic de vehicles, contribueix a l'eliminació de fases de producció abans existents i, conseqüentment, a l'eliminació de llocs de treball»

Amb tot, la principal demanda d'impressió prové de l'Administració Pública, mentre que una porció menor del mercat depèn del consum personal. En el darrers anys s'ha donat un increment generalitzat de la producció editorial provinent d'un augment de les publicacions oficials (tant de l'Administració central com de les autonòmiques i locals), d'un augment de les publicacions universitàries i de l'increment de títols en les diverses llengües de l'Estat. Els percentatges més grans en aquest darrer tipus d'edicions correspon a les realitzades en català. En els següents quadres podem comparar les xifres d'un idioma amb els altres:

Quadre 4. ISBN concedits per idiomes espanyols el 1989

Idioma	Nombre	% s/total	% 89/90
Castellà	33.316	86,0	− 4,9
Català	4.327	11,2	+ 2,3
Gallec	489	1,3	+ 1,7
Basc	583	1,5	− 3,2
Total	38.715	100,0	− 4,1

Font: *Agència ISBN. Centre del Llibre i la Lectura. Ministeri de Cultura.*

En els processos de pre-impressió i impressió, la indústria gràfica espanyola continua depenent de l'ingrés de tecnologia estrangera, però quant a la maquinària per a la manipulació de paper i cartró, els fabricants nacionals no només forneixen el nostre mercat sinó que, a més, poden competir amb l'exterior.

ARTS GRÀFIQUES: «El que era un ofici que els aspirants aprenien en una escola, ara resulta insuficient i es requereix una millor formació tècnica»

La indústria d'arts gràfiques ha esdevingut un sector d'alta tecnologia, i molts mecanismes del procés de producció són actualment automàtics, essent calculats, mesurats i controlats per ordinadors i microprocessadors. A més, els ordinadors permeten un ràpid i econòmic disseny d'impressió i publicitat, podent-se canviar els elements publicitaris ràpidament per avaluar les variacions d'una pàgina.

Tots aquests canvis han provocat profundes modificacions a les estructures del sector. També en aquesta àrea les activitats han tendit a descentralitzar-se, i el que antigament era un ofici que els aspirants a aquests treballs aprenien en una escola d'arts gràfiques, ara resulta insuficient i es requereix una millor formació tècnica.

En el sector de l'edició de diaris, revistes i llibres, la propietat solia estar en mans de famílies, però en la darrera dècada les economies d'escala, que impliquen grans inversions de capital, han originat moltes fusions i adquisicions. Aquestes fusions s'han donat, àdhuc, entre empreses vinculades entre si per la informació però que comercien amb mitjans diferents, com passa amb la premsa i la televisió, quedant el paquet de guanys a les mateixes mans. D'altres formes de reestructuració són les que tenen a veure amb la proliferació d'empreses productores d'edicions encarregades per grans editorials, les quals esdevenen intermediàries i treballen generalment amb personal extern, evitant d'aquesta manera la contractació.

Quadre 5. Evolució de l'edició de llibres en català (nombre d'ISBN) 1985-1989

Idiomes	1985	1986	1987	1988	1989
Castellà	30.611	32.431	33.862	35.052	33.316
Català	3.471	3.754	4.145	4.230	4.327
Gallec	295	309	354	481	489
Basc	375	418	453	602	583
Total	34.752	36.912	38.814	40.365	38.715

Font: *Agència ISBN. Centre del Llibre i la Lectura. Min. de Cultura.*

També a nivell del comerç exterior s'està produint un canvi important en l'estructura geogràfica del sector editorial, perquè els països del mercat hispanoamericà —un mercat tradicional d'aquesta indústria espanyola— pateixen una aguda crisi econòmica que ha provocat una reducció de les vendes dels llibres espanyols en aquells països. Les estratègies del sector estan dirigides, en aquests moments, a potenciar les exportacions de llibres a Europa i Estats Units.

Als països desenvolupats les necessitats d'informació es satisfan mercès a una varietat cada vegada més àmplia de mitjans, adquirint un protagonisme principal els electrònics. La televisió i el vídeo continuaran essent els competidors més importants de la premsa i l'edició, per la qual cosa hem de suposar que a poc a poc s'estrenyeran més els vincles entre els diferents tipus de mitjans, com succeeix actualment amb la venda de material editorial acompanyat de cintes de vídeo.

La història recent ha demostrat que la indústria gràfica i l'editorial tenen vitalitat i que, a més, tenen una gran capacitat de renovació.

LA INDÚSTRIA TÈXTIL I UNA VARIETAT D'OFERTES

En les relacions comercials exteriors d'aquest sector d'Espanya, la Comunitat Europea és la principal receptora i proveïdora de productes: representa el 60 % de les compres i el 65 % de les vendes. La indústria tèxtil està considerada com un sector clau per a l'economia comunitària ja que dóna ocupació a més de 3 milions de treballadors a tota la Comunitat, té una xifra de negocis de 115.000 milions d'Ecus i una inversió anual de 3.000 milions d'Ecus.

Al panorama espanyol aquesta indústria ha presentat, l'any 1989, una lleugera millora en relació amb l'any precedent; la situació recessiva de 1988 va millorar mercès al creixement del consum privat. En aquest sentit cal dir que els canvis que ocorren al sector tèxtil tenen íntima relació amb aquells que es donen a la moda. Això, pel que fa a les variacions que es produeixen als models de cada temporada, però també quant a l'abast

Quadre 6. Estructura de la producció de la indústria de la construcció a Catalunya 1987-1988

Tipus d'obra	1987 mil. pta. c.	1988 mil. pta. c	87/88 pta.
Vivenda	209,7	284,1	17,3
— De nova construc.	118,5	160,9	17,6
— Rehabilitació	91,2	123,2	17
Edif. no residencials	150,5	191,3	10,1
— Promoció privada	123,1	153,3	7,8
— Promoció pública	27,4	38	20,1
Total edificació	360,2	475,4	14,3
Total obra civil	95,7	121,6	10
Total construcció	455,9	597,0	13,4

Font: *Cambra Oficial de Contractistes d'Obres Públiques de Catalunya.*



Les caixes enregistradores que son terminals d'ordinadors estan implantades a quasi tots els comerços.

cada vegada més ampli d'aquest fenomen històric del disseny. La moda ha deixat de ser exclusiva de l'élite per convertir-se en quelcom de consum massiu, on les variables són qualitat i preu, però que, a més a més, varia en lapses cada vegada més curts. D'altra banda, existeix una tendència en el consum a exigir productes com més va més individualitzats, la qual cosa dóna oportunitats a un procés industrial totalment integrat, capaç de respondre a comandes de petites quantitats reduint els terminis de lliurament.

TÈXTIL: «La Concepció Assistida per Ordinador és una nova eina de creació artística la qual permet eliminar antigues tasques repetitives i enutjoses...»

La Concepció Assistida per Ordinador és una nova eina de creació artística la qual permet eliminar antigues tasques repetitives i enutjoses; el dibuix es fixa sobre una pantalla de color que ofereix una gamma amplíssima (fins a 16 milions de combinacions de colors) podent-se realitzar modificacions de disseny i de color amb una rapidesa mai no coneguda.

Una vegada més la tecnologia s'introdueix a la cadena de producció i modifica les condicions laborals i el producte. La química actual també intervé en aquest procés ja que és capaç de crear veritables fibres d'acord amb les preferències del client, donant a escollir la finesa, el tipus de torsió, l'aspecte mat o brillant, etc. I és aquesta àmplia gamma de possibilitats la que ha permès ampliar el camp d'utilització dels tèxtils a àrees de gran difusió com l'automòbil, el lleure, o d'altres més específiques com l'aeronàutica, la nuclear, la medicina o la construcció.

Més del 65 % de la indústria del sector tèxtil es concentra a Catalunya, però el grau de concentració disminueix quan es tracta de la confecció de peces de vestir i complements del vestit. La majoria de les empreses tenen una estructura petita o mitjana, ocupant algunes fins a 50 treballadors, potser com a conseqüència de l'empresa de tipus familiar que ha estat, durant molt de temps, una característica del sector.

LA CONSTRUCCIÓ I LES FLUCTUACIONS DEL SEU MERCAT

El sector de la construcció ha estat tradicionalment eventual per als treballadors que s'hi ocupen, i és possible que sigui aquesta la causa de la baixa taxa de sindicalització que posseeix. En aquest sentit, i analitzant els profunds canvis que s'han provocat en les seves estructures, és important destacar que aquest és un dels sectors on, probablement, les persones ocupades en ell han tingut menys participació en aquests canvis.

En dos nivells diferents ha començat, ja fa uns anys, la reestructuració de la construcció. Pel que fa a la conformació empresarial, l'antic model de promotor més

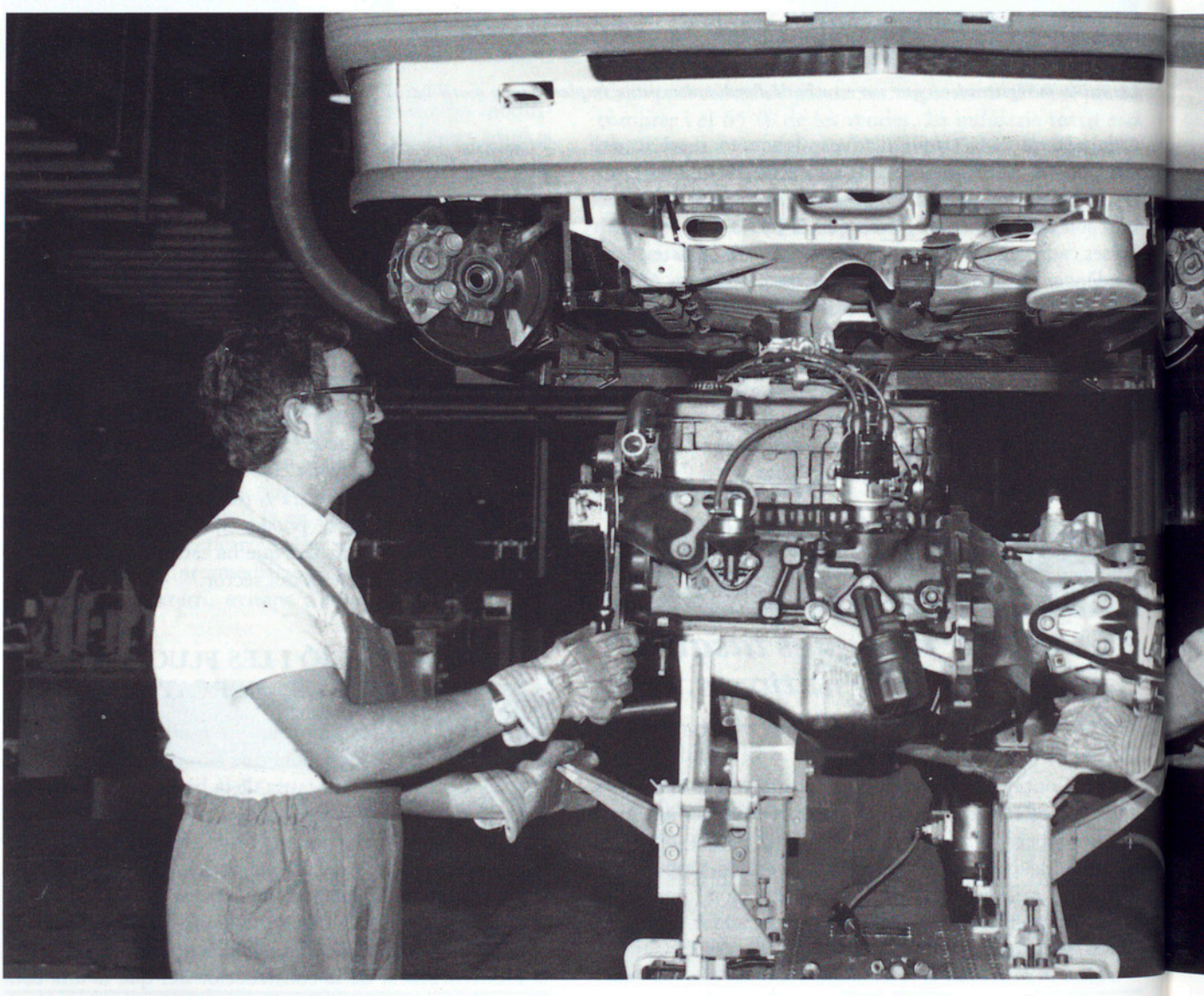
Quadre 7. Producció interna de la construcció a Espanya		
Any	10^9 pessetes corrents	Índex pta. de 1980 = 100
1974	803,4	117,9
1975	837,7	112,9
1976	963,6	113,8
1977	1.200,4	113,4
1978	1.395,6	109,1
1979	1.528,1	103,7
1980	1.375,6	100,0
1981	1.976,5	97,5
1982	2.214,8	98,0
1983	2.425,4	95,5
1984	2.532,8	90,2
1985	2.770,0	90,7
1986	3.103,5	95,2
1987	3.457,4	101,9
1988*	4.148,9	112,1

Font: *SEOPAN (* dades provisionals).*

constructor ha tendit a desaparèixer com a conseqüència de la profunda crisi que assotà el sector a la fi dels anys 70 i la primeria dels 80. Des de l'any 1985 s'ha iniciat la seva recuperació, però ara amb una estructura empresarial descentralitzada en la qual l'empresa contractista és responsable de l'obra, porta el control del procés, posa la maquinària més costosa, coordina la provisió de materials i té al seu càrrec la direcció de l'obra. Paral·lelament, les empreses sots-contractistes posen la mà d'obra especialitzada, per la qual cosa les persones contractades tenen exclusiva relació amb aquestes empreses intermediàries. Les sots-contractistes funcionen, llavors, com a proveïdores de treballadors cada vegada més especialitzats, d'entre els quals resulta ja molt difícil trobar un paleta que sàpiga realitzar totes les tasques.

Aquesta transformació ha permès a les grans empreses constructores de reduir llurs plantilles, fins al punt de quedar-ne moltes amb plantilles burocràtiques constituïdes per tècnics i empleats. Mentrestant, les petites empreses s'especialitzen en una de les fases del procés (enderrocs, excavacions, fonamentació, forja, guixeria, etc.) o són les que proveeixen de mà d'obra les grans.

Per entendre les característiques de les diverses mo-



La tecnologia ha permès que les transformacions dels sistemes productius s'accelerin ràpidament.

dificacions de la construcció és important esmentar alguns aspectes dels subsectors.

A Catalunya, per exemple, el subsector més dinàmic ha estat el de l'edificació —que inclou la rehabilitació— enfront del de l'obra civil (carreteres, transports, etc.). L'augment d'aquesta activitat, malgrat tot, ha causat preocupació als mercats de mà d'obra i primeres matèries per considerar que el conjunt de la construcció ha vist augmentar els seus costos entre un 15 i un 16 %. En fer esment de l'evolució, no podem obviar la transcendència que té per a la construcció catalana la realització dels Jocs Olímpics de 1992 a Barcelona, que compten amb un pressupost de 429.447,7 milions de pessetes.

En les obres civils, els treballs públics van tenir un important increment a la primeria de la dècada, i cap als anys 1986 i 1987 l'edificació no residencial (turisme, de lleure i esplai, oficines i despatxos, etc.) aportà un considerable dinamisme al sector.

El segon nivell de reestructuració és el que resulta com a conseqüència de les innovacions tecnològiques. És difícil fer una avaluació de com ha influït l'aparició de Noves Tecnologies al ram de la construcció. És probable que les activitats lligades a l'edificació (envans, guixeria, sostres, sòls) continuïn realitzant-se de manera artesanal, encara que és cert que han aparegut innumerables materials que faciliten considerablement l'execució d'aquestes tasques. Amb tot, al subsector de l'obra civil els treballadors són substituïts, cada vegada més, per màquines que realitzen els moviments de terra i que intervenen en la construcció de carreteres i d'obres civils en general.



CONSTRUCCIÓ: «Al subsector d'obra civil els treballadors són substituïts, cada vegada més, per màquines»

És lògic esperar que el nivell de producció de la construcció continuï en augment, fonamentalment si es tenen en compte tots els esdeveniments que tindran lloc al 1992 en aquest país. La qüestió és què passarà quan s'enllesteixin les obres d'infrastructura projectades i realitzades per a aquest any.

En síntesi, l'especialització ha estat determinant en les modificacions del procés de construcció, tant per als empresaris com per als treballadors. Els empresaris han vist incrementada llur productivitat i els treballadors, bàsicament els més joves, no necessiten ara aspirar a ser paletes que realitzin totes les tasques, sinó que el bon acompliment en una de les fases és suficient per sol·licitar un lloc de treball, encara que també és aquesta una forma que fa més controlable cadascuna de les etapes.

LA REESTRUCTURACIÓ DEL COMERÇ

Potser sembla aquest un dels sectors on resulten més invisibles els canvis de la seva estructura. Perquè fa l'efecte que amb el pas dels anys la imatge del comerç segueix essent la mateixa: la d'una persona que representa l'oferta d'un producte i una altra que en fa la demanda. Sembla que el que canvia és la moda, el producte, però no pas l'estructura, que es manté intacta.

Tanmateix, dins la complexa i variada xarxa de relacions que estableix el comerç, són moltes les modificacions que s'han produït i que se segueixen produint. Les noves estratègies empresarials, la innovació tecnològica, els canvis en les relacions comercials internacionals i les variacions en el consum són les causes fonamentals de les transformacions.

Un aspecte a destacar és la bretxa cada vegada més ampla que existeix entre el comerç incorporat a la «modernitat» i el comerç «tradicional». Són cada vegada més les diferències entre les grans superfícies, supermercats i hipermercats i els diferents negocis tradicionals que, sovint, han fornit durant molts anys diferents barriades o zones de les grans ciutats.

A tota Espanya, en els darrers anys, les grans empreses comercials han anat creixent en nombre però també en la quantitat de metres quadrats ocupats, tendència que es correspon amb la d'altres països de nivell econòmic semblant o superior. Així, a la província de Barcelo-

na, entre el 1979 i el 1985 els autoserveis han passat de 872 a 1.110, els superserveis de 208 a 475, i els supermercats de 69 a 120. Quant als hipermercats, l'evolució ha estat encara més vertiginosa, passant de 14 a 72 en el mateix espai de temps al conjunt de l'Estat espanyol. Però les xifres no sols creixen quan comptabilitzem el nombre d'establiments, sinó que també es verifiquen augments, any rere any, als percentatges de llurs guanys. Podríem suposar, llavors, que existeix una relació de causa-efecte per la qual el rendiment dels magatzems progressa amb la grandària, la qual cosa deixaria en estat d'abandó els petits comerciants tradicionals.

Però, en realitat, no solament la dimensió de la superfície contribueix a un millor guany. Si bé és cert que un espai més gran permet un nivell d'emmagatzematge quantitativament major, mitjançant la instal·lació de cambres adequades que mantenen intactes els productes per més temps, cal fer esment també de la gran agilitat que significa la incorporació de, per exemple, caixes enregistradores que són terminals d'ordinador i que permeten planificar les diverses fases de la compra i la venda. Aquestes innovacions possibiliten de realitzar un control diari de les vendes i, per tant, de planificar campanyes o variar l'oferta de productes quan el consum ho requereix.

Les grans superfícies també poden adquirir tota la gamma de productes directament del primer pas de la cadena, eliminant intermediaris i importadors, la qual cosa és gairebé impossible per al comerciant tradicional. Aquest és un dels motius pel qual els supermercats i hipermercats poden tenir una oferta de productes a preus més baixos que el petit comerç, cosa que atrau, en definitiva, el consumidor.

Però, a més de la incorporació de Noves Tecnologies, existeixen innumerables aspectes que contribueixen a la bretxa entre el comerç modern i el tradicional. Un d'aquests aspectes és la nacionalitat del capital, puix que en molts supermercats i hipermercats s'ha invertit capital estranger, sobretot francès, anglès i holandès, encara que això no sol passar en gran proporció.

Un altre tret del gran comerç és que, en alguns casos, hi ha empreses més petites que treballen en exclusiva per a aquest, amb la qual cosa tenen assegurada la venda de la seva producció però, alhora, estan supeditades a les condicions i exigències d'aquest gran comerç.

Quadre 8. Motius d'elecció d'establiments a Catalunya, 1986

Tipus de comerç	Primer	Segon	Tercer
Botiga tradicional	Prop del domicili	Tracte	Preu
Boutique	darrera novetat	Qualitat	Preu
Mercat	Preu	Qualitat	Varietat
Galeria alim.	Preu	Qualitat	Varietat
Autoservei	Preu	Varietat	Veure i tocar articles
Supermercat	Preu	Varietat	Veure i tocar articles
Economat	Preu		
Cooperativa	Preu	Qualitat	
Hipermercat	Preu	Varietat	Veure i tocar articles
Centre comercial	Varietat	Preu	Qualitat
Magatzem popular	Preu	Varietat	Qualitat
Gran magatzem	Varietat	Preu	Veure i tocar articles
Fabricant	Preu	Qualitat	
Mercat setmanal	Preu	Veure i tocar articles	Qualitat

Font: *Ministeri d'Economia i Hisenda,* El comprador español. Hábitos de compra, *Madrid, 1987.*

COMERÇ: «La incorporació de caixes enregistradores que són terminals d'ordinador permet de realitzar un control diari de les vendes...»

A pesar de totes aquestes diferències i dels avantatges que té el gran comerç, el minifundisme segueix essent una característica del nostre comerç. El petit negoci ocupa el 90 % del total dels empleats, però no té marges de guany com per generar capacitat inversora, cosa que no li permet innovar-se. Per tant, el comerciant tradicional haurà de desenvolupar alguna forma alternativa, o d'especialització o associacionista, que li permeti de sobreviure.

Per saber quins són els motius del consumidor per dirigir-se a un tipus de comerç determinat són interessants els resultats de l'enquesta que mostra el quadre 8.

Les modificacions en el tipus de consum tenen a veure també amb la incorporació de Noves Tecnologies a la llar. Així, els canvis que s'estan produint als hàbits alimentaris tenen el seu origen en la massificació dels congelats i els pre-cuinats, que han augmentat les seves vendes amb l'ús dels congeladors i forns microones. També existeix un nou fenomen que influeix en l'elecció de les instal·lacions comercials per part del consumidor, que és la concentració de la compra en un dia de la setmana (generalment el dissabte), cosa que succeeix a partir d'una progressiva incorporació de la dona al mercat de treball.

Cada aspecte que hem mencionat repercuteix de manera específica dins l'estructura del comerç, però aquesta és solament una breu síntesi dels efectes més visibles. L'intricat teixit de les relacions laborals és un capítol a part dins els canvis d'aquest sector i que excedeix les possibilitats materials d'aquest article.

ELS ELEMENTS COMUNS

Si haguéssim de sintetitzar els canvis que s'estan produint als diferents sectors de la producció, resultaria

molt difícil generalitzar-ne les característiques; l'única cosa que els uneix, i que potser sigui el més visible per a tots, és que les transformacions s'estan donant d'una manera cada vegada més ràpida. Cada sector té les seves peculiaritats i els seus diferents processos, però en tots hi ha intervingut la tecnologia i en tots els empresaris segueixen indagant per millorar el grau de productivitat de les seves empreses, i els treballadors segueixen esforçant-se per millorar les condicions del seu treball. En definitiva, canvia la forma però no el fons.

Segurament no és aquest l'espai per estendre's sobre la velocitat dels canvis tecnològics, per exemple, però sí que pot ser-ho per plantejar aquella qüestió que té tantes respostes com interessats en la matèria: tecnologia sí, però ¿per què i per qui?

BIBLIOGRAFIA:

(1) El sector editorial en España. Fira de Barcelona, 1990.

(2) El sector de las artes gráficas en España. Fira de Barcelona, 1989.

(3) El sector de la construcción catalana y los JJ.OO. de 1992. Fira de Barcelona, 1989.

(4) El textil: una industria de futuro para la CEE. Consell Intertèxtil Espanyol, 1988.

(5) La industria de componentes para la automoción. Fira de Barcelona, 1990.

(6) La industria textil y de la confección en el ámbito internacional. Fira de Barcelona, 1990.

(7) La construcción española frente al reto de 1992. Monogràfic Construmat. Fira de Barcelona, 1988.

(8) Informe sobre la industria de la CEE. Ministeri d'Indústria i Energia, Centre de publicacions, 1989.

(9) Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio. CC.OO. de Catalunya. Centre d'Estudis i Recerca Sindicals, 1988.



CONSIDERACIONS SOBRE L'AVALUACIÓ SOCIAL A FRANÇA: ELEMENTS TEÒRICS I PRÀCTICS

M. Montserrat Solé i Aubià
Diplomada en Treball Social. Llicenciada en Ciències Polítiques i Sociologia

La política social es veu obligada a revisar els seus plantejaments en funció de l'índex de cobertura de necessitats i del cost econòmic dels serveis ja existents. Cal que serveis i programes siguin avaluats, tant en el curs de la planificació, com en la gestió i resultats. Al nostre país la pràctica avaluativa ha sigut sovint oblidada. Les dades que es donen en aquest article estan centrades a França on, des de fa uns deu anys, s'estan portant a terme experiències a diferents nivells.

La política contemporània de Serveis Socials dels països desenvolupats es va assentant cada cop més en un concepte de la planificació basat en l'avaluació concreta dels seus serveis i centres.

La política social es veu obligada a revisar els seus plantejaments en funció de l'índex de cobriment de necessitats i del cost econòmic dels serveis ja existents. L'ampliació i la creació de nous serveis i programes socials és una exigència per part de tots els actors del camp social, però també ho és la necessitat que aquests serveis i programes siguin rigorosament plantejats i avaluats, tant en el curs de la planificació, en el de la seva gestió, com en els seus resultats.

La paraula avaluació prové etimològicament del mot «valor». Aquesta filiació semàntica és la responsable dels contrasentits que sovint es donen entre els que encarreguen una avaluació i els responsables de portar-la a terme.

Al nostre país la pràctica avaluativa ha sigut sovint oblidada, tot i que en els últims temps ja es comença a parlar de la necessitat d'avaluar i s'han començat a donar algunes temptatives. Temptatives que s'han basat més en una anàlisi econòmica, i no tant social.

Malgrat aquestes intencionalitats, avui en dia la pràctica avaluativa sigui a programes, institucions o polítiques socials és molt poc freqüent, i encara ho és menys la investigació sobre aquest tema. Podríem trobar diferents motius que explicarien aquesta quasi-inexistència d'avaluacions, com: manca d'una tradició antropològica-cultural d'analitzar els efectes i les conseqüències de les diferents actuacions sobre una situació; la manca de coneixement de tècniques adequades per a aquest fi; la manca de temps, que massa sovint no deix pas a una reflexió «a priori» i «a posteriori» de les intervencions...

Les dades que es donen en aquest article estan centrades a França, ja que essent un país llatí com el nostre, i sense haver tingut tampoc una tradició avaluativa, des de fa uns deu anys s'estan portant a terme tota una sèrie d'experiències a diferents nivells. Fins i tot el Govern francès ha regulat legislativament l'aplicació d'una avaluació a un dels programes estatals més importants en els últims anys en aquell país: la Renda Mínima d'Inserció (R.M.I.).

L'avaluació no és mai una pràctica neutra i exterior a les relacions de poder, és un esdeveniment polític que forma part integrant del context polític del programa. Cal assenyalar que la utilitat eventual de l'avaluació és indissociable de la seva participació en el camp polític. Intentar escapar-se d'aquesta realitat ens portaria a renunciar a tota la utilitat social de l'avaluació.

Últimament la visió que guanya més terreny és la que propugna que una de les condicions essencials per a que l'avaluació no es faci només en un sentit únic, és que

tots els agents socials (representants polítics, actors socials, investigadors, beneficiaris...) hi intervinguin i hi puguin parlar i discutir. Cada un d'ells ha de tenir el seu paper en la mateixa avaluació. Un dels primers acords al qual han d'arribar és la constitució d'un llenguatge comú sobre l'anàlisi dels fets.

Si bé fins avui en dia no s'ha qüestionat gaire la participació de la majoria d'agents socials en l'avaluació, (tot i que aquesta participació massa sovint era només puntual i no de tots els agents) darrerament, i degut a les reivindicacions dels propis beneficiaris, aquests formen part activa de moltes de les avaluacions. Aquesta participació a més de suposar una visió diferent a la mantinguda fins fa poc, permet als beneficiaris accedir a una integració social al si de la comunitat.

En la nostra cultura, l'avaluació ha sigut freqüentment confosa amb el control. Aquesta confusió ha suposat que sovint la implicació dels actors socials en l'avaluació fos molt feble, fins al punt de no transmetre les informacions a l'avaluador exterior i aliè al servei o al programa objecte d'estudi.

Una altra de les dificultats ha sigut la d'intentar posar en xifres un treball que era producte d'una llarga relació, i d'una llarga reflexió d'uns objectius més basats en dades qualitatives que quantitatives.

El procés d'avaluació es pot caracteritzar per una doble articulació:

— L'articulació entre el referit i el referent, ja que avaluar significa atribuir un valor a una situació real en relació amb una situació desitjada

— però també una articulació entre el referit i el referent i les realitats.

«L'acte d'avaluació pot ser considerat com un procés de transformació de representacions»

L'acte d'avaluació pot ser considerat com un procés de transformació de representacions, pel que cal, per una part, un coneixement aprofundit de la situació i dels efectes possibles d'una decisió i, per una altra, cal una certa idea del que és bo de decidir en una situació concreta. Per tant, és necessari conèixer molt bé com és la situació, i a la vegada saber què és el millor a fer.

El que importa quan es realitza una avaluació és el fet de poder respondre a una lògica de definicions dels objectius, poder realitzar una anàlisi dels resultats i poder fer confrontacions dels sistemes, poder reparar a temps els efectes perversos, poder conèixer l'impacte real de les accions...

Com a darrer element a assenyalar, cal dir que l'avaluació ha de ser entesa com un procés pluralista, evolutiu i polifinalista.

Pluralista, ja que la utilitat social d'una avaluació depèn de les condicions d'aproximació de les conclusions als actors socials a les quals ella ha sigut destinada.

Evolutiva, ja que les finalitats de la negociació i els resultats varien segons si s'ha aplicat abans, durant o després de l'acció.

Polifinalista, ja que una avaluació que analitza diferents aspectes d'un mateix programa o actuació no pot donar un resultat rígid, cap a una única verificació.

RESSENYA HISTÒRICA DE L'AVALUACIÓ

Malgrat la curta història de l'avaluació a França, en l'actualitat podem veure tres fases que, amb unes característiques més o menys similars, ens mostren els diferents camins i maneres de veure i aplicar tècniques avaluatives en el camp social.

Així, BACHMANN ens diu que a França s'han donat cronològicament les següents fases avaluatives:

— La primera d'aquestes etapes ha rebut el nom de *«Avaluadors sense el saber»*, i hi ha quatre models que podrien ser inclosos en ella (1):

- El model d'ordre ètic o «Charity Model» pel qual l'avaluació d'un programa social recau en la sinceritat dels seus promotors. Aquest model preconitza els aspectes imponderables, afectius i irracionals de l'acció social.
- El model de l'expert, en el que l'Administració nomena un «expert» amb una reputació constituïda a base d'integritat i competència.
- El tercer model es basa en la satisfacció del públic, mesurada segons dues dimensions: l'opinió manifestada pels usuaris i la importància de les mesures adoptades en el seu lloc. Les tècniques utilitzades en aquest cas són encara més intuïtives que estandaridtzades.
- El darrer model avalua les polítiques socials a partir d'uns ítems de lectura filosòfica o política. Els mètodes més utilitzats per aquest model són les anàlisis documentals, les lectures de documents històrics, els comentaris d'estadístiques i de treballs sociològics...

— La segona etapa caracteritzada per l'*arribada dels professionals*, va sorgir als Estats Units cap als anys 70 a partir de les investigacions amb una tradició de les ciències socials aplicades. L'Administració d'aquell país en un inici volia saber què passaria en dos sectors: l'educatiu i el social. És a partir d'aquesta preocupació que sorgiren els següents models d'avaluació:

- Sociologia de les organitzacions. Una part de l'administració s'esforça en pensar en termes de sistemes de decisió, d'actors, d'estratègies, d'aliances, de contrarietats i de recursos.
- L'anàlisi sistèmica vol explicar les variables d'entrada i sortida del tractament social. O sigui, saber quin és el pressupost impartit, els efectius en personal, els mitjans posats en pràctica. Vol definir les característiques de la població escollida. Pel que fa a la sortida, vol analitzar les noves capacitats adquirides pels usuaris, el cost de l'operació, els beneficis secundaris...
- L'avaluació estratègica defineix quina és la naturalesa del problema social al qual es troba enfrontat. Tota la dimensió del diagnòstic es troba present en l'avaluació.
- El control del programa, dins la formulació i articulació dels seus objectius.
- L'avaluació del producte, segons les anàlisis que

poden prendre les formes d'experimentació o quasi-experimentació, o sigui l'observació detallada i precisa dels fets constatats per l'experiència.

Per tant es va afirmant progressivament que no hi ha una sola i única manera d'avaluar les intervencions socials, i que cal una bateria d'instruments per aplicar a diferents moments del procés.

— Les avaluacions del tercer model que succeeixen les avaluacions intuïtives i les racionalistes, s'afirmen en la qüestió dels usuaris. Les *aproximacions «qualitatives»* intenten detallar els efectes de les polítiques socials i l'anàlisi dels fenòmens emergents.

Aquestes tècniques, que s'inscriuen dins del que s'ha anomenat tradicionalment l'anàlisi de la demanda i l'anàlisi de les necessitats, utilitzen i reforcen els mètodes estadístics i experimentals que més sovint han sigut utilitzats en el camp de l'avaluació.

Com a mètodes qualitatius cal assenyalar l'observació participant, les entrevistes en profunditat, les anàlisis globals... La reunió de tots aquests elements contribueix a definir noves maneres d'aproximació a les polítiques socials, i d'aquí la seva importància.

Per portar a terme aquesta aproximació cal no cedir immediatament a una interpretació «objectiva» de les paraules dels actors, però cal desenvolupar conceptes explicatius que tenen en compte realitats socialment construïdes per les polítiques quotidianes. Contribueix també a inventar noves modalitats de gestió del social, més flexibles i sensibles a les exigències del terreny.

La regla essencial dels corrents d'aquest tercer model és la de procurar objectivitzar al màxim la pròpia intervenció i intentar adaptar-se el més possible a les realitats quotidianes observades.

TIPOLOGIES DE L'AVALUACIÓ

Tot i que el temps d'existència de les pràctiques avaluatives és relativament curt (si el comparem amb altres pràctiques com l'investigació, la planificació o la programació), les experiències que s'han portat a terme fins a l'actualitat han afectat molts àmbits diferents de la política social i de l'acció social.

Així, tal com ens diu B. BLANC (2), tot pot ésser avaluat, però cal precisar com, perquè hi ha diferents graus i angles diferents. Segons on es posa l'accent, l'avaluació pot tenir significacions i dimensions diferents. L'accent pot ser posat sobre els àmbits següents:

— Accent posat sobre la funció política i el poder, que mesuraria l'adequació o el fracàs entre un projecte teòric i la seva realització.

— Quan l'accent és posat sobre la posada en marxa i la metodologia, mesura si un programa social ha aconseguit realment els objectius pels quals havia estat assignat.

— Si l'accent és posat sobre certs límits, valors i condicions, mesura el valor, el preu i la importància des d'un punt de vista exterior.

No hi ha una sola i única manera d'avaluar les intervencions, les produccions i els modes d'intervenció social, però hi ha una sèrie de bateries d'instruments que s'apliquen als diferents moments d'un procés.

Sovint els diferents autors ens donen una sèrie de classificacions que fan referència als diferents tipus d'avaluacions que hi ha, o bé a les diferents maneres de portar-les a terme. Malgrat que sovint els autors no coincideixen en aquestes classificacions, hem de dir que gairebé tots ells es complementen.

Abans, però, de començar a assenyalar els diferents tipus d'avaluacions proposades pels autors, cal que fem una breu explicació dels paradigmes fonamentals, en tant que aquests indiquen allò important, allò legítim i allò raonable.

Segons Eric MONNIER (3) malgrat les imprecisions dites anteriorment, es poden distingir diversos paradigmes o models imperants fonamentals:

— El paradigma lògic, el qual considera com a vertader tots els anunciats que es poden demostrar.

— El paradigma experimentalista que utilitza una



L'avaluació permet saber com s'apliquen els serveis socials i la seva rendabilitat.

retòrica semblant, però procedeix d'una manera diferent per posar en evidència la veritat. Aquesta és entesa com el conjunt d'anunciats verificables experimentalment, siguin o no coherents amb els anunciats vertaders preexistents.

— El paradigma endosistèmic manifesta que la complexitat de la realitat no pot ser reduïda ni aïllada del seu ambient. La investigació d'un fenomen ha de ser feta dins del seu context natural, sense intentar aïllar-lo.

— El paradigma de l'expert creu que la veritat està en una persona elegida pel seu saber, les seves competències i els seus coneixements exògens, no per una experiència subjectiva.

— El paradigma de pretori ens diu que la veritat surt de la confrontació de punts de vista i que les instàncies privades de prejudicis poden accedir a la veritat.

— El paradigma demogràfic entén la veritat a partir d'un examen macroscòpic dels fenòmens sòcio-econòmics.

El mateix autor ens diu que els dos paradigmes més importants i més relacionats amb el tema de l'avaluació són l'experimentalista i l'endosistèmic. Així, per al primer la qualitat d'una avaluació depèn sobretot de la fiabilitat de les dades. Per al segon, encanvi, l'important és la validesa de les informacions, o sigui sobre la seva pertinença al moment considerat, més que en la seva fiabilitat.

Els mètodes de recollida de dades també són diferents en cada un dels paradigmes. En l'experimentalista es recullen mitjançant instruments (qüestionaris...) a partir dels quals es produeixen informacions estandaridtzades. Aquests instruments, considerats com a rígids, tendeixen a eliminar les diferències individuals. El mètode endosistèmic parteix de l'anàlisi dels casos individuals, la recerca de paradoxes i la interpretació de diferències. La manera de recollir les dades varia al llarg de l'avaluació per tal d'adaptar-la al context.

Tipologia segons on posa l'accent l'avaluació

Fins a l'actualitat totes les avaluacions que s'han portat a terme poden ésser classificades a partir de cinc elements segons on han posat l'accent per avaluar. Així poden haver pres com a punt de partida els objectius del programa proposat, els efectes, la posada en pràctica del programa, el procés i els actors socials (4):

1. La concepció més tradicional de l'avaluació està centrada en la qüestió següent:

En quina mesura el programa ha produït els efectes esperats?, o sigui, els efectes observables coincideixen amb els objectius preestablerts?

A aquest tipus d'avaluació que confronta els resultats als objectius inicials se l'ha anomenada avaluació d'impactes o de resultats, i parteix de la hipòtesi que existeixen uns objectius clars, precisos i mesurables.

2. Una aproximació més realista consisteix a considerar el programa no com una entitat homogènia que no està subjecta a canvis, sinó com la posada en marxa d'un conjunt de mitjans (financers, tècnics, de comunicació. ..). La qüestió central en aquest cas seria:

Els mitjans que han estat posats en marxa, ho han estat conforme al projecte i als objectius inicials?

Aquestes avaluacions han sigut anomenades operacionals, i tenen en compte a més de la mesura de l'eficàcia global dels dispositius, una maximització dels mitjans amb relació als fins.

3. L'aproximació pels efectes parteix de la base que les avaluacions no han de ser focalitzades sobre els objectius inicials, sinó sobretot respondre a la qüestió:

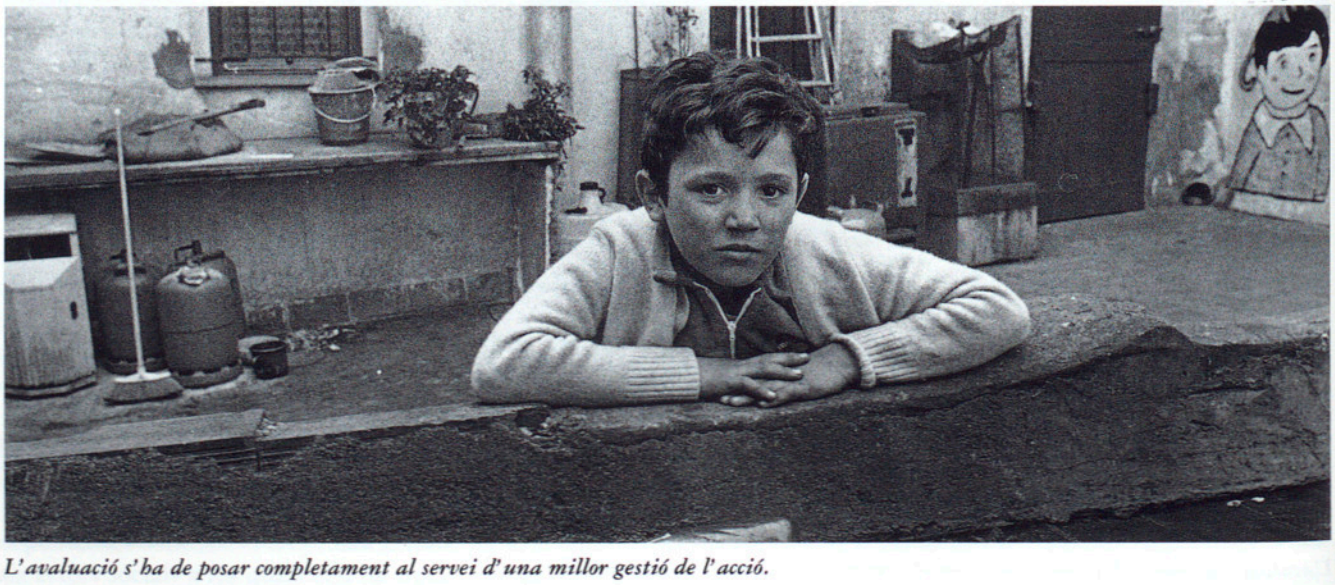
Quins són d'entre el conjunt dels efectes d'un programa els que satisfan les necessitats fonamentals?

O sigui, per als seguidors d'aquest corrent, poc importa que els objectius inicials no siguin aconseguits, si el programa que es porta a terme produeix d'altres efectes benèfics.

4. Les teories sistèmiques han inspirat una aproximació per als processos que té per finalitat principal explicar els fenòmens a partir d'una anàlisi de les interaccions entre el programa i el seu ambient. La qüestió en aquest cas és:

Quins són els orígens dels processos dels efectes observables?

El model d'avaluació de processos té per ambició la identificació i la comprensió exhaustiva dels fets relatius a les accions portades a terme.



L'avaluació s'ha de posar completament al servei d'una millor gestió de l'acció.

5. El punt de partida de l'aproximació pels actors socials és el reconeixement d'una pluralitat de sistemes de valors que coexisteixen al si de la societat. L'avaluació anomenada pluralista posa la següent qüestió:

Quines són les informacions necessàries al sistema social per a millorar la seva comprensió dels efectes o esdeveniments que apareixen durant el curs d'un programa?

La primera tasca de l'avaluació és la d'identificar els decisors i els utilitzadors dels resultats de l'anàlisi, la segona és la d'explicar els sistemes de valors que orientaran els objectius de l'avaluació i de les seves característiques. El conjunt és concebut com un sistema obert dins del qual l'avaluació es troba integrada, i els objectius evolucionen a mida que es va desenvolupant el programa.

Tipologia segons on ha de posar l'accent l'avaluació

Si bé la classificació anterior fa referència a diferents tipus d'avaluacions segons on posen l'accent a l'hora d'avaluar, i en funció del que avaluen, el més normal és que cada avaluació doni importància a diversos aspectes d'un projecte, ja sigui als objectius, a la metodologia, al procés, a la dimensió, a l'encarregat de portar a terme l'avaluació...

Podem afirmar que perquè una avaluació sigui exitosa, no només ha d'utilitzar unes tècniques adequades al programa o institució a avaluar, sinó que cal que es fixi i tingui en compte cadascun dels elements següents (5):

— L'objecte a avaluar ha de ser posat en evidència quan es parli d'avaluació d'una política social, d'un programa, d'un projecte o d'un equip. La pregunta que es faria llavors és: *«Què?»*.

— El mètode ha de ser posat en evidència quan es parli d'avaluacions dures, que volen ser científiques, quantificables, rigoroses..., oposant-les a les avaluacions toves, que no tenen ni en termes de pressupost, ni de dimensions, ni conceptualment el mateix tipus d'ambició científica. Aquestes últimes accentuen l'aspecte qualitatiu o l'avaluació pedagògica i hi intervenen molt més les persones que treballen en el projecte a avaluar. Les dues poden ser igual de fructuoses. En aquest cas la pregunta que ens faríem seria: *«Com?»*.

— El procés domina en el model d'avaluació dinàmica que subratlla l'aspecte evolutiu de l'avaluació i acompanya l'acció durant les etapes de la seva implantació. La qüestió que ens plantejaríem seria: *On?»*.

— La temporalitat accentuada a les diferents etapes del desenvolupament del projecte apareix dins les expressions:

- avaluació «exante» que designa la valoració preliminar a tota acció avaluativa.
- avaluacions periòdiques que controlen les etapes de l'acció.
- avaluació «postante» o final, feta al final del projecte.

La pregunta aquí seria: *«Quan?»*.

— La dimensió dels aspectes a avaluar dins un projecte donat ens portarà a parlar d'avaluació global, si tots els aspectes són considerats, o d'avaluació parcial si un o diversos han de ser mesurats. La qüestió en aquest cas seria: *«Quant?»*.

— Considerant l'avaluador, es podrà parlar d'avaluació dels experts, d'avaluació externa, d'autoavaluació (portada a terme pels mateixos actors)... Aquí la qüestió que ens plantejaríem seria: *«Per qui?»*.

A part de les qüestions «Què?», «Com?», «On?», «Quan?», «Quant?», «Per qui?», que ens hem plantejat, n'hi ha d'altres que no s'haurien d'oblidar en tot procés avaluatiu. Aquestes serien: «Per a qui?», «Per què?», «En vista de què?», «Amb qui?», «Amb què?», «Qui?»...

Tipologia basada en les dimensions utilitzades

Hi ha molts mètodes i tècniques més o menys cares pel que fa al temps i als diners, i més o menys adequades segons la situació considerada. Els criteris de l'elecció van en funció de la perspectiva pròpia de la persona que encarrega l'avaluació, de les característiques del programa, de l'aproximació que es persegueix, dels destinataris...

«La primera tasca de l'avaluació és la d'identificar els decisors i els utilitzadors dels resultats de l'anàlisi...»

Podem distingir diferents mètodes d'avaluació segons el nombre de dimensions que són utilitzades comunament, per descriure i situar els models d'avaluació. Aquestes dimensions són (6):

— Dimensió que fa referència al moment de l'avaluació i a la vegada al seu destí. Així podem parlar d'avaluació formativa, la qual intervé durant el curs del procés i que té com a finalitat informar als protagonistes del programa per tal que puguin modificar les seves conductes, millorar l'acció i transformar el mateix objecte, cas que sigui necessari. L'altre tipus d'avaluació contraposada és la recapitulativa, destinada a permetre a les persones alienes al context del programa, de formar-se una opinió global sobre el valor intrínsec de l'acció, independentment de l'opinió dels protagonistes.

Tant l'avaluació formativa com la recapitulativa posen l'accent sobre el «per què» i no tant en el «quan».

— Una altra dimensió distingeix les avaluacions oficioses o personals, i les avaluacions oficials. Per tant, es pot parlar d'avaluació domèstica i d'avaluació pública fent referència al camp social d'utilització.

— La tercera dimensió oposa l'avaluació d'un objecte particular i la que s'interessa en els altres objectes que representa, per tant el que compta és si és vàlida per un sol cas, o bé si pot ésser generalitzable.

— La quarta dimensió fa referència a l'objecte privilegiat. O sigui, analitza si és el producte (resultats, efectes...) o bé el procés (funcionament, metodologies, posada en marxa...).

— Una altra dimensió correspon a l'atenció que s'estableix entre els judicis de fet i els judicis de valors.

— La dimensió número sis diferencia l'avaluació predeterminada (a partir d'un qüestionament donat al principi) i l'avaluació reaccional (a partir d'un qüestionament des de l'observació de l'objecte avaluat).

— Una altra dimensió fa referència a l'avaluació global (que considera el seu objecte com un tot) i a l'avaluació analítica (que s'interessa en les relacions existents entre les variables descriptives).

— L'última dimensió és la interna o l'externa segons la situació de l'avaluador en relació amb l'objectiu avaluat, sobretot quan es tracta d'un sistema o bé d'una institució.

Cal dir que totes aquestes dimensions són interdependents i que hi ha correlacions entre la posició sobre una de les dimensions i el lloc ocupat per les altres.

«Tant l'avaluació formativa com la recapitulativa posen l'accent sobre el "per què" i no tant en el "quan"»

Tot i aquest conjunt de tipologies existents en el camp de l'avaluació, cal dir que unes es complementen a les altres, i que gairebé mai es dóna una avaluació que utilitzi només una de les tipologies esmentades.

A més, i segons Charles HADJI (7) cal tenir sempre en compte a l'hora d'avaluar una sèrie de regles generals, fonamentals. Aquestes regles són les següents:

1. Una primera regla per a qui avalua és la de donar un missatge que tingui un sentit per als que el reben, ja que avaluar està en l'esfera de la comunicació i el discurs que produeix ha d'aportar una resposta argumentada a una qüestió de valor.
2. La regla fonamental per respondre al per què s'avalua és que és necessari precisar sempre la intenció dominant i saber dins quin quadre es situa.
3. La tercera regla és que l'avaluació s'ha de posar completament al servei d'una millor gestió de l'acció.
4. Una altra regla és que cal qüestionar-se sobre l'ús social real de l'activitat d'avaluació.
5. La cinquena regla es refereix a les trampes que l'avaluador ha de sortejar. Trampes com l'objectivisme, l'autoritarisme, el tecnicisme...
6. La darrera regla, i com a resum, és que mai s'ha d'afegir res, i tendir a la simplicitat i a l'economia dels mitjans.

DIFERENTS MODELS D'AVALUACIÓ APLICATS A L'ACCIÓ SOCIAL

Fa una quinzena d'anys que els diferents professionals del camp social francesos varen començar a parlar de la necessitat d'avaluar les actuacions i els programes que s'estaven portant a terme. En un principi aquestes avaluacions feien referència a dos camps i els dos insistien més en el tema econòmic que en el social.

El primer camp és la còpia de la lògica econòmica. L'exponent més representatiu seria Milton Friedman, pel qual el social constitueix un mercat com un altre dins el context del liberalisme econòmic integral.

El segon camp va ésser introduït per la sociologia. En aquest cas la lògica econòmica està envoltada dins la lògica sociològica. Els representants principals d'aquesta opció són P. Bourdieu i R. Boudon.

En els últims temps es comença a parlar d'altres formes d'avaluació centrades sobre la subjectivitat dels actors, sobre la construcció de xarxes socials, sobre la constitució d'una sociabilitat nova...

Malgrat aquest conjunt d'iniciatives que presenten un ventall més ampli a l'hora de portar a terme una avaluació, cal tenir en compte que per avaluar programes d'intervenció social els obstacles i dificultats no són només tècnics, sinó també i sobretot provenen dels interessos econòmics, polítics, corporativistes...

Un altre dels elements essencials que es preconitza en els últims temps és la necessitat d'acompanyar les avaluacions d'una sèrie d'estratègies, ja que no es tracta d'avaluar per avaluar, sinó que cal integrar les avaluacions dins d'unes estratègies d'acció.

Bernardette BLANC ens exposa diferents models d'avaluació que han sigut aplicats en l'acció social (8), i ens explica les característiques, avantatges i límits de cada un d'ells. Els models que ens presenta són els següents:

— *Racionalització de les opcions pressupostàries:*

- Característiques: anàlisi dels costos i dels avantatges en termes de rendibilitat. Confrontació dels objectius i dels mitjans per a l'elaboració d'indicadors quantitatius.
- Avantatges: aquest mètode es presenta com una ajuda objectiva i racional per a la decisió en matèria d'elaboració de programes.
- Límits: model tecnocràtic dominat pels criteris financers, amb o sense participació dels actors. Pot portar sovint a una simple reducció de personal i de mitjans.

— *Programa d'anàlisi de Sistemes de Serveis (PASS):*

- Característiques: avaluació de l'estat de funcionament d'una estructura o vigilància de normes, com el respecte de la persona, la integració social, la desinstitucionalització, i d'un perfil mitjà dels usuaris. Es tracta de mesurar el decalatge entre el servei real donat i l'ordenat pel servei, d'apreciar la coherència del servei.

Les qüestions que es plantegen són les següents: Per quins usuaris presenten quines necessitats?, amb quins mitjans?, amb quins mètodes?, amb quines activitats personals?

- Avantatges: introdueix la noció d'usuaris i la de funcionament d'una estructura institucional.
- Límits: centrat exclusivament sobre el funcionament del servei.

— *Mètode del G.E.C.E.P.S.:*

- Característiques: mètode experimental. Es presenta amb un dispositiu d'experiència aleatòria (grup

testimoni) i un pla de formació. Associa els avaluadors i actors de base a l'elaboració i a la descripció de la situació, i pren en compte el sistema de valors influenciant l'acció.

- Avantatges: l'associació amb els treballadors de base i l'atenció que es dóna a tot el tema dels valors.
- Límits: feblesa d'explicació dels objectius reals de l'acció. Les descripcions són difícils de desxifrar. L'absència de resultats no és avaluada. La mesura del fracàs entre els valors del servei, dels actors i dels avaluadors apareix poc.

—L'avaluació dinàmica:

- Característiques: mètode de diagnosi i d'avaluació concebut com un instrument de dinamització dels serveis. Posa l'accent en les prestacions i el mode de funcionament de les organitzacions. Preconitza el posar en marxa dispositius flexibles vigilant el canvi de procediments, els modes d'informació, de comunicació i de relació amb els usuaris.

El personal dels diferents sectors concernents està associat a la diagnosi i pot també esdevenir actor de l'avaluació i dels canvis dins l'organització.

- Avantatges: evolutiva, flexibilitat dels procediments, permet el pilotatge de l'acció.
- Límits: model essencialment adaptat a les organitzacions públiques, però la seva flexibilitat pot posar el seu rigor en qüestionament.

—Autoavaluació

- Característiques: proposició feta als equips operacionals de treballadors socials d'un dispositiu, articulant un element prospectiu (model d'elaboració de projectes d'acció auto-avaluativa) i un element retrospectiu.

Els tres elements essencials de l'avaluació parteixen de l'efectivitat de les pràctiques, l'eficàcia de l'acció i la coherència del projecte.

- Avantatges: posa l'accent sobre l'auto-avaluació i regulació de les pràctiques en treball social.
- Límits: els equips han d'estar familiaritzats amb el model per construir els seus propis útils prospectius i retrospectius. La regulació de l'activitat avaluativa suposa una relació de confiança entre els equips i la persona que intervé de l'exterior.

—Avaluació clínica:

- Característiques: descripció i interpretació recolzada sobre les referències teòriques. Metodologia basada en la distinció entre «l'efectivitat» i «l'eficàcia», i sobre una anàlisi per nivells: l'esperat, el dit, el fet, i el percebut pels agents socials.
- Avantatges: adequat per a institucions sòcio-educatives.
- Límits: l'èxit suposa un bon desenvolupament del protocol clínic. La fase de negociació de l'acompanyament avaluatiu és la més delicada, perquè si no és acceptada pels que la porten a terme, la metodologia i el treball sobre els resultats en sortiran perjudicats. El dispositiu pertinent per a les institucions sòcio-educatives no és fàcil de posar-lo en pràctica en medi obert.

De tots aquests models, podríem dir que n'hi ha dos que ressalten, ja que els seus mètodes semblen prendre cada cop més importància: el mètode dit «Programa d'anàlisi de Sistemes de Serveis» (PASS), i el de l'avaluació dels «efectes de les polítiques socials» (GECEPS).

El PASS, que va ser introduït a França producte de les influències nord-americanes i canadenques, tractava d'avaluar el funcionament de les estructures, tenint en compte els conceptes de respecte de la persona, els esforços d'integració social, normalització, desinstitucionalització... L'esquema de coherència del model serveix per validar les observacions recollides en funció de les persones, les seves necessitats, les accions empreses...

Aquest esquema de coherència implica posar-se al lloc del beneficiari i intentar respondre a les qüestions següents (9):

— Quines són les meves característiques?

— Amb les meves característiques estic convenientment situat, en funció de la meva edat, el meu sexe i la meva cultura?

— Amb les meves característiques, tinc necessitats?

— Amb les meves característiques i les meves necessitats, realitzo les activitats adequades?

— Amb les meves característiques i les meves necessitats, realitzo les activitats de manera que pugui respondre a les meves necessitats?

«Per avaluar programes d'intervenció social, els obstacles no són només tècnics, sinó també i sobretot, econòmics, polítics...»

— Tenint en compte tot l'anterior, estic ajudat per uns bons professionals per respondre a les meves necessitats? Aquest personal respon a les meves necessitats?

— Hi ha interrelació coherent entre aquests cinc elements?

El posar en correlació aquests cinc elements, ens permet l'anàlisi de les forces i les febleses d'una institució o d'un servei.

Aquest model si bé a Amèrica del Nord ha funcionat, ha vist una sèrie d'inconvenients a França degut a què en aquest país no hi ha l'hàbit de treballar sobre models, sense desembocar sobre la construcció d'un útil nou.

Pel model dels «Efectes de les Polítiques Socials» l'avaluació implica tenir conceptes que mantinguin els corrents de pensament que s'ha decidit de validar i que constitueixen la base de la ideologia de referència. Això es tradueix pels descriptors d'efectes i els descriptors de modes d'acció adaptats al lloc avaluat.

L'avaluació es fa a partir d'un mètode experimental amb la construcció d'un grup testimoni i un pla de formació encarregat de fabricar les descripcions de la situació social amb la participació dels mateixos actors socials.

El procés que segueixen es pot resumir en quatre punts:

— Elaboració d'hipòtesis sobre la base d'intuïcions.

— Utilització del mètode experimental i fabricació d'instruments adaptats al treball social objecte d'estudi.

— Posar en marxa procediments de verificació comunicables.

— Organització dels resultats dins un cos lògic i no contradictori.

Les diferències principals entre aquests dos models estan en el fet que un mesura modes d'acció i l'altre els efectes sobre els clients. Per altra banda el marge de llibertat d'aportació personal és més gran en el sistema GECEPS, però per contra la comparació interinstitucional sembla difícil.

A l'inici d'aquest capítol hem assenyalat els orígens economicistes de les avaluacions. Ara, i un cop analitzats els diferents models utilitzats en el camp social, hem de preguntar-nos quins són els efectes i l'eficàcia del treball social, i quina és la relació entre l'àmbit econòmic i l'àmbit social. Val a dir que segons Alain LENFANT (10) hi ha diferents possibilitats:

— Coexistència dels dos àmbits, però normalment en aquest cas hi ha un desconeixement dels efectes de l'àmbit social.

— L'anàlisi del social segons els propis criteris, només és possible parcialment. Les condicions i modalitats són preses normalment de l'àmbit econòmic.

— Anàlisi de l'àmbit social segons només criteris econòmics. En aquest cas el social té el risc de no satisfer els seus objectius.

— Realitzar una síntesi tant harmoniosa com possible que consistís a avaluar la política i el treball social a través dels criteris econòmics explícits, i una avaluació segons els criteris resultants de l'especificitat del social i del reconeixement econòmic.

Potser és aquesta última possibilitat la més adequada, però també la més complexa, que s'hauria d'aplicar en el camp social.

L'avaluació en treball social, perquè fos plenament eficaç, hauria de poder desenvolupar una teoria de la funció de l'acció social dins la nostra societat.

Caldria també construir i desenvolupar una metodologia de l'avaluació que destapés mètodes i útils d'avaluació que fossin fiables, científics i ètics. Científics amb una teoria de la funció del treball social, sense la qual no és res més que una pràctica empírica, i ètica, associant als agents socials i als usuaris a definir els objectius de l'acció social.

Jean Marc DUTRENIT, representant del corrent que avalua els efectes de les polítiques socials (GECEPS), ens dóna una sèrie de criteris que poden guiar la reflexió per a la creació de noves avaluacions (11):

- Una avaluació serà útil en la mesura que proposi alternatives funcionals als modes d'acció i als efectes que ella defineix i que ella mesura.
- Aquestes mesures han d'incloure dins les seves proposicions els elements estratègics.
- Una avaluació científica ha de maximitzar les possibilitats d'elegir actors coneixent-ne profundament les causes.
- Ha de superar la relativitat normativa, trobant elements funcionals que acceptin tot tipus de normes, o si és impossible, haurà d'anunciar les normes utilitzades.
- Cal simplificar la complexitat del social. Sense empobrir, cal prendre els criteris i les pràctiques d'avaluació i representació el més quotidianes a les persones referides possible.
- El mètode experimental permet definir i mesurar els modes d'acció, els costos, els efectes i els beneficis per als individus i per a la col·lectivitat, i es revela ser l'avaluació més rica en ensenyaments.

DIFERENTS EXEMPLES CONCRETS

Avaluació i Treball Social per al Servei Social de la Mutualitat Social i Agrícola del Departament de Loiret (Orleans)

La proposta d'avaluació del Servei Social d'un dels Departaments de França, va provenir de la responsable d'aquest Servei després de diverses reunions mantingudes amb els treballadors socials, en les quals es discutia la no coincidència de prioritats i objectius entre els professionals per un costat, i els responsables polítics del mateix servei, per un altre.

El model d'avaluació que es va portar a terme en aquest cas és l'anomenat «participatiu-estructurant». Participatiu en tant que hi van participar els actors socials afectats (treballadors socials, responsable del Servei, representant polític, i l'expert en avaluació). Estructurant ja que es va situar més enllà de l'acció per tal d'omplir les funcions d'orientació i d'acompanyament de les intervencions socials.

Dins d'aquesta perspectiva l'avaluació estructurant ha de privilegiar tres funcions:

— Reforçar la coherència, o sigui contribuir a clarificar el model d'intervenció social.

— Valorar les condicions factibles, i per tant adaptar els objectius ideals amb els mitjans de què es disposa.

— Adaptar l'organització a les realitats, partint d'una anàlisi de les situacions concretes que permet avaluar la fiabilitat i pertinença de les respostes actuals.

Les qüestions que es plantejaren i que s'intentaren respondre per a cada una d'aquestes funcions, foren les següents:

a) Clarificar:

— A què serveix?

— A qui?

— Quins són els resultats obtinguts?

— Quins són els resultats esperats?

— Com explicar i reduir els fracassos?

b) Situar:

— Quins són els elements del context que influeixen sobre l'activitat?

— Quines són les oportunitats a agafar-se?

— Quines són les amenaces a anticipar-se?

— Quins són els nostres mitjans reals?

— Quines són les nostres competències?

— Quines són les nostres febleses?

— Com reforçar-les?

c) Adaptar:

— Identificar les prestacions que corresponen millor a aquesta avaluació estratègica.

— Verificar el seu grau de coherència amb les finalitats de l'organisme.

— Proposar un projecte d'acció social coherent a la Direcció General encarregada de:

- les finalitats socials del centre
- els problemes socials actuals
- els mitjans i competències del Servei Social.

El procés que es va seguir durant les sis jornades en què es va portar a terme l'avaluació va ser el següent: els treballadors socials formaven part activa del procés, i seguien les indicacions donades per l'expert en avaluació. Així les qüestions plantejades anteriorment es varen anar responent a partir de les reflexions i discussions dels següents punts:

— Problemes a nivell subjectiu que hi ha
— Rol del professional:

- tipus de treball
- repartició del temps de treball
- resultats esperats
- resultats obtinguts

— Valoració (objectiva i subjectiva, interna i externa) de la utilitat i eficàcia del seu treball.
— Identificació de les necessitats socials.
— Gradació dels problemes socials més importants per al grup, en funció de:

- el temps de treball dedicat
- la necessitat social.

— Elaboració d'una fitxa descriptiva de cada un dels problemes.

items de la fitxa:

- Tipus de població
- Quantitat
- Localització
- Temporalitat (moment i freqüència)
- Raons del problema
- Resposta nostra actual

— Motivació del professional pels problemes socials
— Criteris d'avaluació:

- demanda social
- creixement previsible de la demanda
- competència professional reconeguda o suposada
- eficàcia real

— Elaboració d'un quadre d'avaluació multi-criteri, en les columnes horitzontals del qual hi havia cada un dels problemes socials, i a les columnes verticals els següents items:

- demanda social
- creixement previsible
- competència reconeguda
- eficàcia real
- motivacions del professional
- demanda específica del Servei Social.

En els últims tres punts es va donar un valor (de 0 a 5), de manera que en fer el quadre resum es van poder veure les coherències i incoherències entre la realitat social, les demandes del Servei i les motivacions dels professionals.

Avaluació de la Renda Mínima d'Inserció (RMI)

La Renda Mínima d'Inserció va ser aplicada a França el mes de desembre de 1988, per tal de donar una prestació econòmica a tota persona que fins aquell moment no havia tingut dret a rebre cap altre ingrés, ja fos en forma de pensió o bé de salari.

La RMI va destinada, doncs, a un tipus de població amb unes característiques personals i socials molt deter-



L'avaluació hauria de desenvolupar una teoria sobre l'acció social.

minades. A França, i com a element innovador en relació amb els altres països europeus, es va començar a aplicar aquesta prestació econòmica a la vegada que es demanava al receptor una contrapartida traduïda en forma de voluntat d'inserció, social i professional.

Una altra de les novetats d'aquesta llei va ser la d'establir un procés d'avaluació. Per tant, l'avaluació de l'aplicació i efectes de la RMI és ordenada per la llei.

«A França, l'avaluació de l'aplicació i efectes de la Renda Mínima d'Inserció és ordenada per la llei»

L'avaluació que s'està portant a terme (el termini de presentació dels resultats és l'abril de 1992) segueix tres eixos:

— Observar i apreciar les condicions de posada en marxa de la RMI.

— Reconèixer els efectes sobre les persones i també sobre les polítiques públiques.

— Interpretar els efectes de la RMI en relació als objectius assignats per la llei.

Les característiques de l'avaluació per la qual s'ha optat són les següents:

- Es tracta d'una avaluació externa destinada a informar els decisors exteriors a l'acció.
- Un dels aspectes més importants és el de l'anàlisi de funcionament.
- És una avaluació de tipus recapitulatiu.
- Té tres nivells:

a) Nivell de conformitat dins l'aplicació de la llei (seguiment de les condicions de la posada en pràctica, del finançament, i de l'apreciació del conjunt de mitjans).

b) Nivell del grau de satisfacció dels objectius de la llei (sortida d'una situació de pobresa, accés a nous drets, inserció social i professional).

c) Nivell dels efectes induïts (efectes no previstos que poden modificar concepcions d'altres polítiques de lluita contra la pobresa).

La Comissió encarregada de portar a terme aquesta avaluació ha centrat el seu camp d'investigació en quatre temes:

1) La RMI i la pobresa, estructurada al voltant d'elements de coneixement sobre els beneficiaris i els exclosos de la RMI, i una observació d'impacte de la Llei pel que fa a l'evolució de la situació dels beneficiaris.

2) La RMI i protecció social analitza les interferències entre un sistema nou d'acció social i el sistema de protecció social tradicional.

3) La RMI i inserció professional i social, que gira al voltant dels eixos:

— Maneres d'elaboració dels continguts de la inserció.

— Impacte de les accions d'inserció sobre l'evolució de la situació dels beneficiaris.

— Capacitat de resposta i d'evolució de les estructures econòmiques i socials en el tema d'oferta d'inserció.

4) RMI i lògica institucional i solidaritats socials, que analitzaria:

— Les contradiccions induïdes pels agents socials.

— Els moviments de solidaritat i modalitats d'associació dels beneficiaris a les accions que els afecten.

Els estris de què disposa la Comissió per portar a terme l'avaluació són una sèrie d'estudis que ha encarregat a diferents organismes especialitzats en recerques sociològiques i d'avaluació. Cada una d'aquestes investigacions té un àmbit territorial diferent, i uns objectius també diferents. Algunes amb un caràcter més qualitatiu i d'altres més quantitatiu. Al final els membres de la Comissió seran els encarregats d'elaborar un informe a partir de totes les dades i conclusions obtingudes.

Elements de pre-avaluació de l'acció de les Associacions en matèria d'Inserció (12)

L'estudi que va encarregar la Delegació a l'Economia Social al Centre de Joves Dirigents de l'Economia Social, tenia com a objectiu analitzar el paper específic de les Associacions dins la inserció.

En els últims 10 anys a França han evolucionat i desenvolupat moltes «Empreses d'Inserció Social». El que diferencia aquestes empreses d'una altra empresa capitalista normal és el fet que els treballadors estan en procés d'inserció, i per tant els empresaris han de facilitar els mecanismes necessaris perquè ho aconsegueixin. Per altra banda, és una empresa amb uns guanys i beneficis com qualsevol altra.

Els encarregats de portar a terme l'avaluació d'aquestes empreses (que en la seva majoria jurídicament són associacions) l'entenen com un procés dinàmic en el que hi ha moltes veus que es fan escoltar.

La pre-avaluació s'inscriu dins d'aquest procés, i permet de diagnosticar què cal avaluar prioritàriament, i permet definir quins seran els actors essencials i quins seran els beneficiaris.

Per tal de pre-avaluar la inserció varen definir en primer lloc «com es feia la inserció», i posteriorment van establir dos objectius:

— Afavorir el diàleg i donar-se els mitjans d'incitació sobre les bases observables i comparables.

— Portar a terme una dinàmica que permeti una aproximació mesurada d'un procés tant complex com el de la inserció.

Van centrar l'estudi en dos camps de reflexió:

1) El funcionament de les associacions, amb quatre criteris:

— La diagnosi, l'anàlisi del problema a tractar (per qui?, com?...).

— Les decisions (com es prenen?, qui?...).

— La posada en funcionament (per qui?, com?, quant de temps?...).

— El seguiment, el control (qui el fa?, com?, amb quins criteris?...).

2) La inserció, amb els indicadors següents:

— la família, l'educació



L'avaluació permet el seguiment de l'aplicació de la Renda Mínima d'Inserció.

— la formació
— la higiene, la salut
— lligams de dependència
— habitatge
— relació institucional
— relació amb els altres
— respecte a les regles establertes
— treball

El procés a seguir per portar a terme aquesta pre-avaluació va ser el següent:

- Elecció d'una mostra
- Explicar l'objectiu de l'experiència
- Verificar la seva motivació
- Decidir qui hi participarà i enviar-li el qüestionari
- Treballar sobre els resultats
- Trobada de síntesi.

Aquest treball es va fer en tres temps:

a) L'auto-avaluació (cada associació a partir dels qüestionaris va fer la seva auto-avaluació).

b) L'avaluació dins la dinàmica dels agents socials (els resultats es varen situar en l'anonimat, i es va portar a terme un debat per explicar els resultats).

c) L'avaluació contradictòria (la trobada entre els poders públics va poder facilitar un debat contradictori entre els actors de la inserció).

AGRAÏMENTS:

(*) Aquest treball és el resultat d'una estada a França la primavera de 1990 per analitzar les diferents teories i metodologies d'avaluació dels Serveis Socials que s'estan portant a terme en aquell país. Aquesta estada va ser becada per la CIRIT, a la qual agraeixo l'ajut que em va atorgar.

Així mateix, agraeixo molt sincerament el suport i l'assessorament de Jordi Estivill i de Guy Couquil i Rosita Gómez, sense els quals no hagués estat possible l'elaboració d'aquest article.

(1) BACHMANN, Ch. «De la vertu à la nécessité» a *Évaluation du Travail Social: où on est on?*, a Revue «Informations Sociales» 6/1982. Paris.

(2) BLANC, B., DORIVAL, M. *Actions collectives et Travail Social*, Tome 2: «Processus d'Action et d'Évaluation», ESF Les Éditions, Paris, 1989.

(3) MONNIER, E. *Evaluations de l'action des povoirs publics. Du projet au bilan*. Ed. Economica. Paris, 1987.

(4) MONNIER, E. *Evaluations de l'action des pouvoirs publics. Du projet au bilan*. Ed. Economica. Paris, 1987.

(5) BLANC, B., DORIVAL, M. *Actions collectives et Travail Social*. Tome 2: «Processus d'Action et d'Évaluation», ESF les Éditions, Paris, 1989.

(6) STAKE, R. E. *L'Évaluation de Programmes d'Enseignement*. OCDE, Paris, 1985.

(7) HADJI, Charles, *L'Évaluation, règles du jeu, des intentions aux outils*. ESF, Editeur. Paris, 1989.

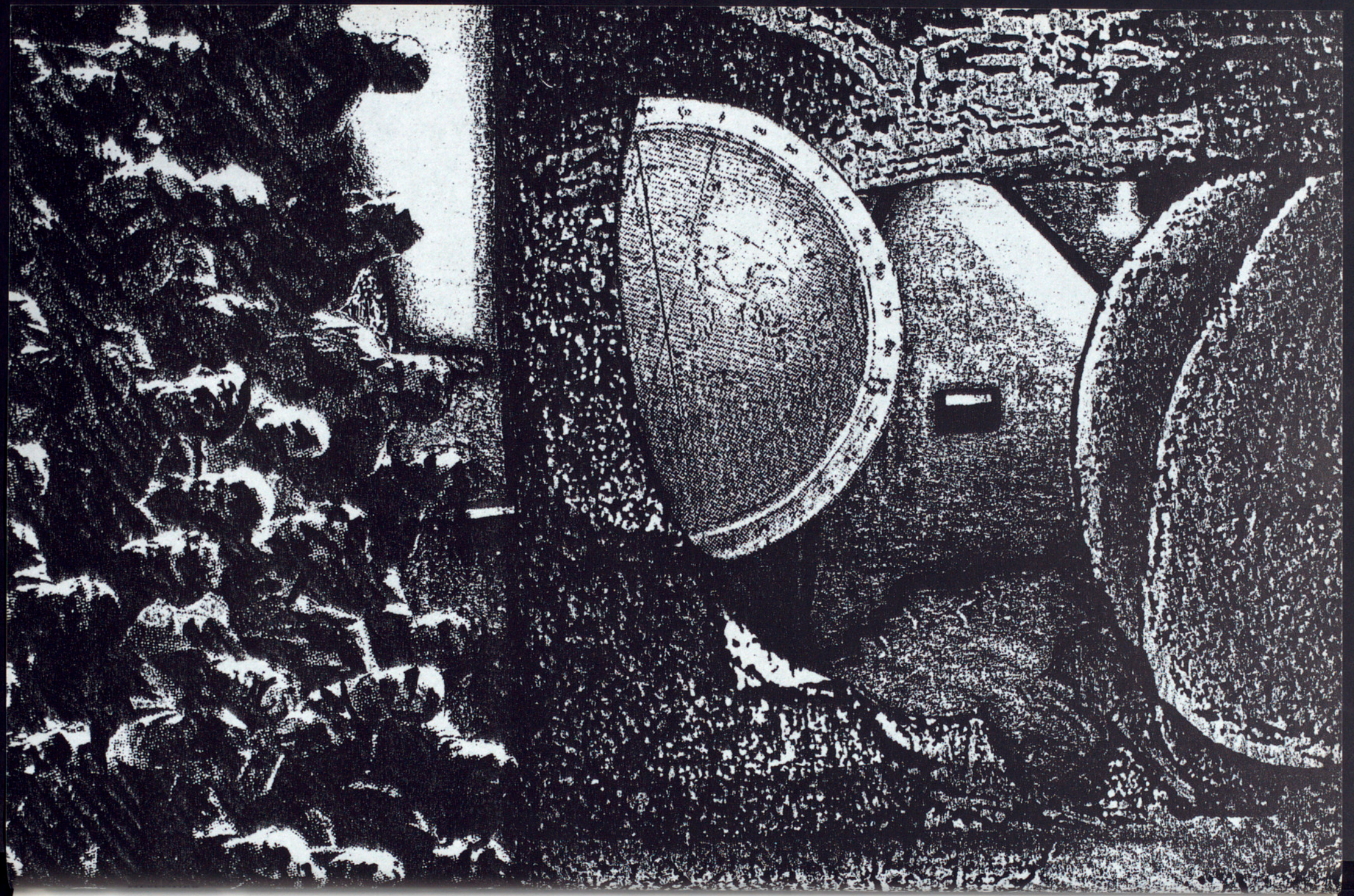
(8) BLANC, B., DORIVAL, M. *Actions collectives et Travail Social*. Tome 2: «Processus d'Action et d'Évaluation», ESF. Paris, 1989.

(9) FERAGUS, J. *L'évaluation de l'action sociale. De l'énoncé à la practique*, a «Revue française des Affaires Sociales». Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi. Núm. 2. Avril-Juin, 1986.

(10) LENFANT, A. «Efficacité sociale. Rentabilité économique» a *Évaluation du Travail Social: où on est on?*, a Revue «Informations Sociales» 6/1982. Paris.

(11) DUTRENIT, J. M. *Gestion et Évaluation des Services Sociaux*. Ed. Economica, Paris, 1989.

(12) Aquesta és només una aproximació del que són les «Empreses d'Inserció Social» a França i dels seus mètodes d'avaluació, la qual mereixeria un altre article més aprofundit.



MESEGUER

EL DRET DE VAGA A EUROPA

Josep Ma. de la Hoz
Gabinet d'Estudis Socials

Per bé que el dret de vaga és reconegut per la Constitució espanyola, no ha estat mai regulat per cap llei d'ençà l'aprovació d'aquella. Se n'ha parlat molt i s'ha creat durant els darrers dotze anys un estira i arronsa entre els governs i els sindicats, entre els empresaris i els treballadors. Uns estarien per una llei que regulés les vagues i els conflictes col·lectius (govern, empresaris), mentre que alguns sindicats parlen més aviat d'una auto-regulació. N'hi ha d'altres, però, que no admeten ni aquesta darrera sortida, sinó que propugnen una dinàmica laboral simplement oberta a les diferents forces implicades.

Arran de la «Proposta Sindical Prioritària», signada per CC.OO. i UGT a mitjan 1989, aquest tema ha tornat a sorgir amb força, tot i que no es va arribar a negociar amb el govern el punt referent a la regulació de les vagues. La proposta sindical es troba en la línia de negociar mecanismes d'autoregulació dels conflictes, sobretot pel que fa referència als serveis públics i als sectors bàsics de la producció.

A nivell europeu, tampoc no es dóna un panorama homogeni. De fet, no es pot dir que aquest sigui un terreny en el qual s'hagi avançat prou per part dels sindicats i els treballadors en general. Més aviat sembla que, a Europa, constitueix un dels camps més controlats per les legislacions vigents en els diferents països.

A tall d'exemple, poden servir les experiències sindicals italiana i francesa, les quals, tot i tenint un tarannà força divers, han contemplat com la iniciativa d'urgir als governs respectius la necessitat d'una regulació de les vagues i conflictes col·lectius naixia precisament dels propis sindicats! Aquests, davant l'allau de vagues no controlades per ells i que tenen com a promotors altres formes sindicals (a Itàlia, els Comitès de Base —«cobas»—), que són compactes en un determinat sector de la producció i dels serveis (transport, sanitat, etc.) i amb força suficient per aturar i controlar la dinàmica laboral d'un sector específic, al marge de l'opinió de les tradicionals confederacions sindicals.

A Grècia, Itàlia i Portugal el dret de vaga es troba explícitament regulat per una legislació específica

Aquest observatori vol reflectir el panorama actual que es dóna a Europa relatiu tant al dret de vaga propugnat pels sindicats, com al dret de «lock-out», defensat pels empresaris. La legislació de cada país, com es pot veure, els limita i controla.

NO TOTES LES CONSTITUCIONS RECONEIXEN EL DRET DE VAGA

El dret de vaga es troba explícitament garantit a les Constitucions de Grècia, França, Itàlia, Portugal i Espanya. A Espanya, per exemple, la Constitució afirma que és reconegut el dret dels treballadors a la vaga en defensa dels propis interessos. Tanmateix, les garanties constitucionals no són necessàriament absolutes, tenen les seves condicions. A França, per exemple, la Constitució estableix que «el dret de vaga ha d'ésser exercit en el marc de la llei que regula aquest dret». Paral·lelament, la Constitució italiana reconeix el dret de vaga dins els termes de les regulacions específiques vigents. (1)

A Grècia, Itàlia i Portugal, el dret de vaga es troba, a més a més, explícitament regulat per una legislació específica.

En els països d'Europa del nord, el dret de vaga es troba generalment garantit de manera implícita. A Alemanya i Luxemburg, els tribunals han interpretat els textos constitucionals que garanteixen la llibertat d'associació com a legitimadors del dret de vaga. A Bèlgica, el dret es troba implícitament garantit per la llei que regula els serveis essencials. A Holanda, el dret a iniciar un conflicte col·lectiu és inclòs dins la ratificació, per part del govern, de la Carta Social del Consell d'Europa (do-

MESEGUER

cument que inclou el dret de vaga dins el conjunt de punts aprovats).

Irlanda i la Gran Bretanya es diferencien dels països de l'Europa continental per tal com la llei no garanteix el dret de vaga ni implícitament, ni tampoc explícitament. Al contrari, els sindicats, funcionaris i empleats implicats en un conflicte actuen il·legítimament i només es troben protegits pels procediments legals en circumstàncies concretes.

EL TANCAMENT PATRONAL (LOCK-OUT) NOMÉS RECONEGUT IMPLÍCITAMENT

A Alemanya i Espanya, el dret es troba implícit a la Constitució. La Constitució espanyola concedeix als empresaris el dret d'«adoptar mesures de conflicte col·lectiu», mentre que a Alemanya, el dret dels empresaris al «lock-out» es troba implícit dins les normes establertes en relació a les vagues. A Finlàndia i Luxemburg, el dret al «lock-out» es troba garantit implícitament a la legislació, mentre que a Bèlgica, França i Itàlia, el dret al tancament patronal es troba regulat —en absència de qualsevol cita constitucional o legal— per les sentències dels tribunals de justícia.

A la Gran Bretanya, el dret de «lock-out» no es troba reconegut ni implícitament ni tampoc explícitament i la legalitat de cada acció depèn de si l'empresari respecta o no els contractes i convenis laborals vigents amb els treballadors.

DIFERENTS FORMES DE VAGUES

Baix rendiment, vaga de zel, rotatòries i escalonades

Existeix una notable varietat entre els diferents països pel que fa referència a la regulació o bé a la limitació de les vagues.

A Portugal i Suècia, la llei permet als agents socials el recórrer a qualsevol forma de pressió col·lectiva, excepte l'acció considerada com a delictiva.

A Àustria i Luxemburg, no són previstos legalment ni el baix rendiment ni les vagues de zel perquè, de fet, són formes més aviat desconegudes en aquests països. A Alemanya, aquestes formes de pressió són permeses sempre que estiguin conformes amb les normes generals legals que regulen les relacions industrials.

A Irlanda i la Gran Bretanya, la llei no es refereix específicament al baix rendiment, a la vaga de zel ni a les vagues rotatòries o escalonades, ni tampoc a cap tipus de conflicte col·lectiu. Tanmateix, la majoria de vegades, aquestes accions constitueixen una infracció del contracte laboral, i només existeix una protecció legal en circumstàncies prèviament definides.

Vagues «salvatges»

Les vagues espontànies o «salvatges» són il·legals en diferents graus en molts països europeus: Alemanya, Grècia, Luxemburg, Portugal, Suècia i la Gran Bretanya. Contràriament, a França, Irlanda i Itàlia, tals accions es consideren legals.

Vagues de solidaritat

Són, generalment, permeses sempre que els interessos dels vaguistes que inicien tals accions estiguin connectats amb aquells altres que es troben en vaga. Són excepcions els casos d'Alemanya i Holanda. A la Gran Bretanya, un projecte de llei proposa que sigui suprimida qualsevol forma de vaga de solidaritat, així com els piquets de solidaritat.

Vagues polítiques

Les accions de vaga que tenen un objectiu «polític» en el sentit que van dirigides a obligar el govern o altres institucions de l'Estat a anar en una determinada direcció, són il·legals a Àustria, Alemanya, Luxemburg, Holanda, Irlanda, Espanya i la Gran Bretanya. En canvi, a Dinamarca, Itàlia, Portugal i Suècia, les vagues polítiques són legals, però amb condicions. A Itàlia, per exemple, les vagues polítiques són considerades legals mentre no violin la «sobirania nacional». A França, la llei reconeix que la distinció entre una vaga política i una de convencional no és prou definida, i moltes vagues són provocades, alhora, tant per factors laborals com polítics. Aquest tipus de vaga «mixta» és considerada legal quan l'element laboral s'interpreta com la principal causa del conflicte.

TANCAMENT D'EMPRESES (LOCK-OUT)

Els «lock-out», generalment, no gaudeixen de la mateixa protecció que les vagues. A Bèlgica, França, Alemanya, Itàlia i Espanya els empresaris només poden recórrer al lock-out en segons quines circumstàncies. A Alemanya, per exemple, els lock-out només són permesos com a mitjà de represàlia contra una acció selectiva de vaga, mentre que a França, els lock-out són justificats, o bé per força major, negativa dels treballadors a complir les seves obligacions, o quan la vaga és causa de desperfectes per a l'empresa.

A Portugal, els lock-out es troben expressament prohibits tant per la Constitució com per la legislació ordinària. De la mateixa manera, a Grècia, la legislació els ha prohibit des de 1982.

EL RESPECTE A LA PAU SOCIAL

El compromís d'abstenir-se de fer vagues durant la celebració i vigència d'un conveni col·lectiu, és a dir, el que s'anomena pau social, és la norma en la majoria de països de l'Europa continental, incloent-hi Dinamarca, Alemanya, Espanya i Suècia. França i Itàlia, tanmateix, compten amb més excepcions per tal com la noció de pau social no s'aplica, generalment, en aquests països.

A la Gran Bretanya i Irlanda, els convenis col·lectius, generalment, no gaudeixen d'una obligació legal i tan sols existeixen algunes clàusules de pau i, per tant, només moralment obligatòries.

La pau social, generalment, només fa referència al que és establert per un conveni col·lectiu existent. A Alemanya, la llei estableix que les «parts socials» poden optar per negociar una pau social global, és a dir, que

prohibeix l'inici de qualsevol conflicte durant la durada del conveni, encara que concerneixi matèries no regulades explícitament pel conveni existent.

En alguns països, el compromís de mantenir la pau social caduca en segons quines circumstàncies. A Espanya i Suècia, per exemple, poden ser iniciades les vagues quan l'empresari ha deixat de complir obligacions, tals com pagament de salaris, etc.

EL SECTOR PÚBLIC: UN CAS ESPECIAL

Generalment, en els països europeus, s'amplien les restriccions sobre les vagues en el sector públic i en els serveis essencials. França, Grècia, Itàlia i Luxemburg, són exemples dels països amb legislacions específiques que prohibeixen a certs grups de treballadors el plantejar conflictes laborals. A França, s'inclouen dins d'aquests grups la policia, les forces armades, jutges i funcionaris de la seguretat de l'Estat, mentre que, a Grècia, la prohibició s'aplica als membres del sector judicial, policia, bombers i guardes de costa.

A Alemanya i Àustria, hi ha una prohibició que s'amplia a un ampli sector de funcionaris públics. A Alemanya, per exemple, inclou els treballadors socials, molts mestres, empleats d'Universitat i empleats dels ferrocarrils nacionals i serveis públics.

La llei sueca no prohibeix expressament cap grup en particular, excepte la policia i les forces armades, i deixa, generalment, la concreció en mans de les parts socials, però s'accepta que el govern pugui intervenir aturant les vagues de certs grups de treballadors que consideri un perill per al país. En el passat ha estat aplicat a la policia, hospitals i marina mercant.

En certs països, el govern té el poder d'intervenir per assegurar que es mantinguin els serveis essencials. A França i Luxemburg, per exemple, el govern pot ordenar la prohibició a certs grups de treballadors, la continuació de la vaga o el que intentin anar-hi. A Itàlia, les autoritats locals tenen assignat un poder similar, mentre que a Espanya el govern podria prendre una «acció necessària» per assegurar el funcionament dels serveis essencials.

PROCEDIMENTS EXIGITS

Les votacions no sempre són necessàries

En la majoria dels països europeus no existeix l'obligació legal de recórrer a la votació abans d'iniciar una vaga. A Bèlgica, Finlàndia, Irlanda, Luxemburg i Holanda, per exemple, no existeix aquesta exigència de votar i resta en mans dels sindicats la seva regulació, tot i que el procediment i l'amplitud poden ser diversos. A Dinamarca, les regulacions de les votacions es troben contingudes en el Conveni General entre les organitzacions centrals dels empresaris i els sindicats.

A França i Espanya, el dret de vaga és considerat en la llei com un dret individual. Per tant, la decisió dels treballadors d'anar o no a la vaga no pot estar condicionada o obstaculitzada per la voluntat d'una majoria o d'una minoria manifestada per mitjà d'una votació.

Segons la llei portuguesa, la decisió de vaga és reservada, generalment, als propis sindicats, i només es recorre a les votacions en algunes circumstàncies, mentre que a Suècia, el consell executiu dels sindicats pren la decisió final sobre l'inici d'una vaga, sense necessitat de tenir en compte els resultats de les votacions.

La Gran Bretanya és el millor exemple d'un país en el qual existeix l'obligació de votar abans de prendre la decisió d'una vaga. A Alemanya, la qüestió sobre si és necessari recórrer a la votació continua essent controvertida, tot i que a la pràctica, els sindicats, de manera global, regulen aquesta qüestió en els seus reglaments interns.

Uns períodes de notificació variables

A Grècia, Finlàndia, Holanda, Portugal i Suècia, els sindicats que volen iniciar una vaga avisen els empresaris. L'antelació exigida varia des de les 24 hores a Grècia o els 7 dies a Suècia i els 14 a Finlàndia. A Holanda, el període previ exigit no s'especifica i els tribunals només diuen que sigui l'«adequat». A Espanya i Portugal, el preavís és diferent segons si es tracta del sector públic o del privat, amb 5 i 10 dies respectivament a Espanya i les 48 hores i els 5 dies respectivament a Portugal. En certs països, la llei només exigeix el preavís en el sector públic; en el sector privat, però, de vegades és regulat en els convenis col·lectius. A França, el període exigit en el sector públic és de 5 dies; a Luxemburg només cal notificar-ho per escrit, mentre que a Itàlia, una llei marc estableix que s'ha d'aplicar el codi de vaga que inclou l'exigència de preavís, de dues setmanes, com a precondició de negociació en el sector públic.

FORMES DE RESOLUCIÓ DELS CONFLICTES

Els procediments per resoldre els conflictes a Europa generalment varien segons si es tracta d'un conflicte de drets o d'interessos. Un *conflicte de dret* per referència a un conveni col·lectiu existent i que sorgeix per una diferència d'interpretació del seu contingut, o bé perquè una de les parts ha infringit el seu contingut. Un *conflicte d'interessos*, en canvi, es refereix essencialment a continguts no contemplats en un conveni vigent i és molt possible que es plantegi durant les negociacions d'un nou conveni col·lectiu.

Conflictes de dret

A la majoria de països europeus, els convenis col·lectius, generalment tenen el rang legal de contracte obligatori i es troben sotmesos a l'obligació de pau social. En aquestes circumstàncies, qualsevol desacord sobre la interpretació del trencament d'un conveni no es pot resoldre per una vaga. El conflicte ha de sotmetre's a les autoritats judicials competents, —per exemple, els tribunals laborals a Alemanya, Dinamarca, Suècia i Finlàndia, o la taula d'arbitratge i els tribunals d'arbitratge a Dinamarca i Luxemburg, respectivament. El recurs a les autoritats judicials és també possible a Àustria, Holanda i Itàlia, encara que, a la pràctica, la preferència és evitar-ho, sempre que sigui possible.

A Irlanda i la Gran Bretanya, en canvi, els convenis col·lectius, per regla general, no comporten una obliga-



Els països europeus amplien les restriccions sobre les vagues en el sector públic i en els serveis essencials.

ció legal i el conflicte de dret s'ha de resoldre entre les parts implicades o, si és necessari, recorrent a la vaga.

Conflictes d'interessos

En relació amb els conflictes d'interessos, és important fer notar que existeix un cert grau de confusió quant a les expressions: conciliació, arbitratge i mediació, tal com s'apliquen en diversos països europeus. Particularment, la frontera entre conciliació i mediació no és clara, i s'utilitzen sovint aquests termes indistintament. Per regla general, no obstant això, *conciliació* s'utilitza per indicar el procés per mitjà del qual un tercer element reuneix les parts en conflicte sense entrar en el contingut del conflicte. *Mediació*, d'altra banda, és la resolució tècnica que implica el tercer element en un paper més actiu, —no simplement actuant com un intermediari entre les parts, restablint contactes, etc., sinó també formulant propostes de resolució—. *Arbitratge* també significa diverses coses segons els contexts, encara que, generalment, s'interpreta com un procés en què es nomena una tercera persona perquè doni una solució que obligui les dues parts en conflicte.

Molts països europeus tenen procediments de resolució de forma voluntària. Uns procediments d'aquesta mena són el centre del sistema en alguns països i, almenys, sempre tenen prioritat sobre els procediments públics.

A Bèlgica, Alemanya, Irlanda, Suècia i la Gran Bretanya, els conflictes d'interessos són sovint resolts per mitjà de canals formals de procediments especificats en els convenis col·lectius i administrats pels mateixos actors que són responsables de la negociació dels convenis. En aquests països no existeix frontera entre convenis col·lectius i la resolució dels conflictes; el segon és essencialment una extensió del primer.

A França i Itàlia, els procediments de conciliació cada vegada es troben menys institucionalitzats en el sector privat. A Itàlia, l'èmfasi es posa més en l'acció directa que no pas en procediments formals, mentre que a França, els procediments formals, quan existeixen, molt poques vegades reïxen i cada vegada més augmenta la utilització dels procediments informals.

A la Gran Bretanya i Irlanda, ni la llei ni els convenis col·lectius estableixen una clara distinció entre els conflictes de drets i els d'interessos, i és normal que, generalment, les dues formes de conflicte estiguin sotmeses als mateixos canals de procediment.

A la majoria de països existeixen, a més, procediments per solucionar els conflictes d'interès per mitjà de la intervenció pública, encara que, quasi sempre, aquests ocupen el segon lloc després dels procediments voluntaris entre les parts interessades i, generalment, s'hi arriba a elles quan la negociació ha fracassat i els procediments acordats no han pogut ser aplicats. En gairebé tots els casos, els procediments públics s'utilitzen, no per imposar una solució sinó per ajudar que les parts arribin a un acord.

A molts països el recurs a la intervenció pública és opcional. D'aquesta manera, el recurs a la conciliació i a la mediació exigeix l'acord, com a mínim, d'una de les dues parts en litigi, mentre que el recurs a l'arbitratge normalment requereix l'acord d'ambdues parts. A Luxemburg, Finlàndia i Grècia, no obstant això, la intervenció pública es converteix en obligatòria en cas de punt mort. A Luxemburg, un conflicte que no es pot resoldre per la negociació o per mitjà d'acords volunta-

ris, ha de sotmetre's a conciliació, mentre que a Finlàndia, aquests conflictes exigeixen la mediació. A Grècia, la llei exigeix que els conflictes siguin sotmesos a conciliació en primera instància, però si tampoc no funciona, es farà obligatori arribar a l'arbitratge. En aquests tres països, la vaga no pot tenir lloc fins que no s'hagin exhaurit les possibilitats mitjançant la intervenció obligatòria pública.

A Espanya, el govern té poder per sotmetre les parts a arbitratge obligatori per intentar posar fi a una vaga llarga i perjudicial, mentre que a Portugal la llei preveu un arbitratge obligatori quan el conflicte implica empreses estatals.

APLICACIÓ DE SANCIONS

Existeix una àmplia gamma de sancions potencials contra les accions il·legals, encara que la determinació de quan una vaga és il·legal varia d'un país a un altre. Les sancions inclouen l'acció disciplinària, descomptes en els salaris, multes als sindicats o al treballador individualment, presó i embargaments. Les multes per perjudicis es troben subjectes als límits establerts com és el cas de Finlàndia i la Gran Bretanya, mentre que a Alemanya les parts poden exigir una avaluació dels perjudicis derivats, encara que els límits de responsabilitat hagin estat negociats en els convenis col·lectius. Les sancions, tanmateix, només són realment importants segons el nivell en què poden ser utilitzades, i això varia significativament d'un país a l'altre. A la Gran Bretanya, per exemple, on les exempcions legals aplicades a les vagues han estat progressivament restringides per la legislació durant la dècada dels 80, els empresaris cada vegada apliquen més les ordres dels tribunals, limitadores de les vagues.

PAGAMENT DE LES VAGUES ALS TREBALLADORS

A gairebé tots els països analitzats, els treballadors que prenen part en vagues legals, exceptuant les vagues «salvatges», reben una compensació econòmica per part dels seus sindicats. Les principals excepcions són Itàlia i Espanya (excepte ELA i USO), on els sindicats no tenen constituït un fons de vaga. L'existència o no d'una caixa de resistència pot contribuir que les vagues siguin més o menys llargues.

Per altra banda, l'aportació dels sindicats, normalment, es paga als treballadors afiliats amb un mínim de 3 a 6 mesos d'antiguitat. El nivell de retribució varia considerablement i depèn de la quota prèvia. A Alemanya, Dinamarca i Suècia, el pagament de la vaga significa el 65 % del salari normal. A França, Luxemburg, Irlanda i la Gran Bretanya, en canvi, el nivell del pagament de la vaga és més reduït i no arriba a la meitat del salari habitual.

La majoria de pagaments de les vagues prové dels fons de cada sindicat (metall, tèxtil...), però en certes ocasions també poden provenir de les confederacions. A Holanda, per exemple, la confederació FNV contribueix al mencionat pagament quan el conflicte respon a la línia política del conjunt de la confederació. D'igual manera, a Suècia, els conflictes que coincideixen amb les negociacions de la confederació són pagats alhora pel fons del sindicat respectiu i el de la confederació.

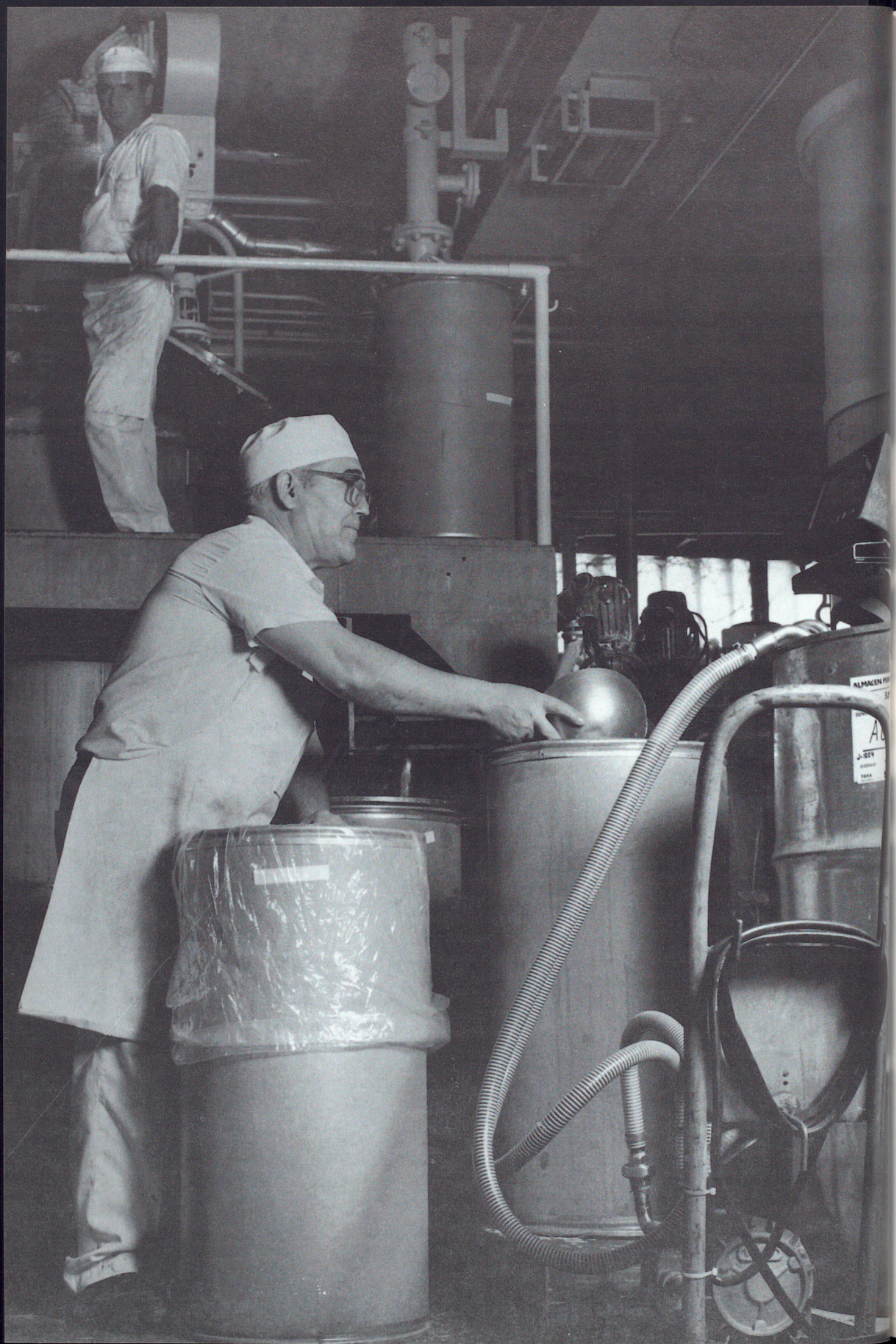
Hi ha països en què existeixen fons d'assegurança i solidaritat dels empresaris, com a Bèlgica, Dinamarca, França, Alemanya, Holanda, Suècia i la Gran Bretanya. També existeixen fons de les confederacions empresarials a Dinamarca, Holanda i Suècia. Els fons, generalment, pretenen donar suport a les empreses afectades per una acció de vaga massa llarga, especialment quan els resultats poden tenir repercussió per altres companyies en el mateix sector o en d'altres.

A gairebé tots els països, els treballadors que prenen part en vagues legals reben una compensació econòmica per part dels seus sindicats

Cal subratllar, en un altre sentit, que els vaguistes són exclosos de poder rebre el subsidi d'atur en tots els països analitzats. Això succeeix perquè l'atur dels treballadors en vaga s'interpreta com a voluntari i és considerat més com a responsabilitat pròpia que no pas de l'Estat.

A molts països, els vaguistes poden veure's beneficiats pels recursos de la Seguretat Social del govern central o pels fons de les autoritats locals. Generalment, això té lloc en casos d'«extrema necessitat», «situacions molt marginals», etc. A la Gran Bretanya, en concret, els propis vaguistes no tenen dret a aquest tipus de retribucions, encara que ho poden reclamar per a les seves esposes o fills.

(1) EIRR REPORT: «The regulation of industrial conflict in Europe». London, 1989.



LA MODIFICACIÓ DE LA LLEI CATALANA DE COOPERATIVES I LA SEVA POSSIBLE INCIDÈNCIA EN EL MERCAT DE TREBALL

Bernat López-Pinto
Director General de Cooperatives i
Societats Anònimes Laborals

El text que recull la reforma de la Llei de Cooperatives de Catalunya és fruit del consens de representants del moviment cooperatiu i de l'Administració, i pretén adequar-la a la realitat cooperativa actual, marcada pels canvis econòmics i socials viscuts al nostre país els darrers anys, sobretot des de la incorporació a la CEE. Avancen aquí les principals novetats que incorpora el text, i deixen pendent una valoració més completa per després de què les esmenes s'aprovin definitivament.

La Llei 4/1983, de 9 de març, de Cooperatives de Catalunya, recollia l'esperit de les lleis de cooperatives de 1934, la Llei de Bases, la Llei de Cooperatives i la Llei de Sindicats Agrícoles.

La situació actual del sector cooperatiu no és la mateixa i els principis que informaven aquella legislació havien d'adequar-se al canvi tant social com econòmic que ha viscut el nostre país els darrers anys, sobretot des de la incorporació a la Comunitat Econòmica Europea.

El text que recull la reforma de la Llei 4/1983, de 9 de març, de Cooperatives de Catalunya, és fruit del consens de representants del moviment cooperatiu i de l'Administració. Els treballs es varen iniciar a instàncies del propi moviment cooperatiu, i la Direcció General de Cooperatives i Societats Anònimes Laborals va ésser l'encarregada de reunir les esmenes que es varen presentar.

Una de les principals novetats que incorpora el text, la figura del soci adherit, va encaminada a atendre la important manca de recursos financers que afecta les cooperatives, atès que l'elevat cost del mercat financer els impossibilita l'accés a aquest.

Una altra novetat, la possibilitat d'introduir als estatuts el vot ponderat, és una forma de primar l'activitat cooperativitzada dels socis dins les cooperatives, sent el sector de les cooperatives agràries el que es pot veure més afavorit.

En conjunt, la Llei de 1983 ha estat objecte d'una profunda revisió per part d'experts tant de l'Administració com del moviment cooperatiu, en concret de les federacions de les diferents branques de cooperatives.

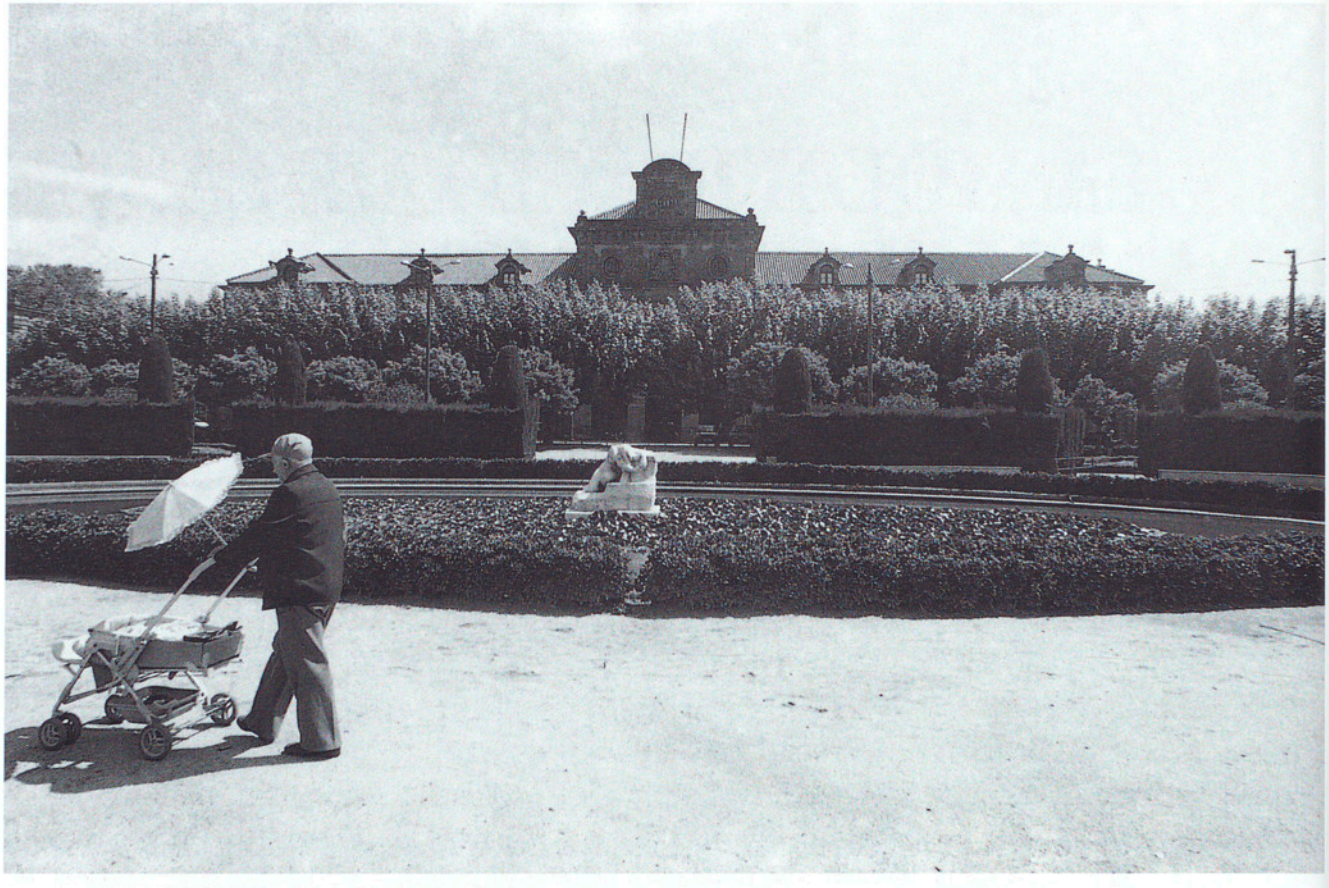
El projecte de reforma de la Llei acaba d'entrar en el Parlament pel seu estudi i debat, per la qual cosa s'espera que la seva aprovació no es demori gaires mesos.

L'actualització de la llei obeeix al desig d'apropar la legislació cooperativa a les reformes que tant des del punt de vista econòmic com social han tingut lloc al nostre país des dels darrers anys.

Les esmenes que s'introdueixen no comportaran, en principi, cap obligació de modificació dels estatuts, donat que es recullen només com a possibilitats que les cooperatives podran contemplar via estatutària i l'objectiu final de les quals és permetre una actuació econòmica i social més àgil d'aquestes societats.

Breument, les esmenes més rellevants són:

— Es realitza una nova classificació de les cooperatives, creant com a nova branca la de les cooperatives sanitàries.



Façana principal de l'edifici del Parlament de Catalunya.

— El Consell Superior de la Cooperació veu modificada tant la seva configuració com les vies de finançament.

— Es defineix què és el dret cooperatiu i que aquest gaudirà de preferència en l'aplicació normativa, es determina que per resoldre qüestions contencioses s'haurà d'aplicar la prelació de normes que estableix la llei i que en els conflictes amb socis treballadors coneixeran els Jutjats del Social.

També hi ha una sèrie d'esmenes que directament o indirectament incideixen en l'àmbit del mercat de treball.

Per exemple, es crea com a novetat la figura de l'adherit. L'adherit és aquell soci, que pot ser persona física o jurídica, que realitza una aportació econòmica a la cooperativa i que a canvi rep un interès pactat però que mai pot sobrepassar en cinc punts l'interès establert pel Banc d'Espanya. Aquests socis no tenen dret a retorn cooperatiu.

Un dels problemes més greus que tenen les cooperatives és la dificultat d'accés a fons de finançament i aquesta figura, a la pràctica suposa una nova via per aconseguir aquest finançament atès que sense poder ésser assimilat a un soci capitalista la societat pot veure augmentat el seu capital.

Aquest augment de capital de les cooperatives indirectament repercutirà en el mercat de treball des del moment que aquestes societats podran incrementar la seva plantilla laboral, creant llocs de treball.

Aquests avantatges econòmics no poden suposar en cap cas, com a contrapartida, una pèrdua de control de la societat per part de la resta de socis, per la qual cosa s'hauran d'establir mecanismes per conservar la primacia d'aquests enfront dels adherits. Per exemple, la impossibilitat per ésser membre dels òrgans socials, la participació limitada quant al nombre total de vots en les Assemblees Generals, etc...

Una altra novetat és la introducció en el projecte de llei de la possibilitat de regular en els estatuts el vot ponderat, seguint el corrent que s'està imposant a les diferents legislacions cooperatives i al Projecte d'Estatut de Societat Cooperativa Europea amb la regulació del vot plural; això comporta que l'activitat cooperativitzada del soci enfront de la cooperativa servirà de paràmetre en la presa de decisions.

Referent a la resolució dels conflictes que es susciti a l'interior de les cooperatives i que en concret afecten les relacions de treball, s'estableix l'aplicació del dret cooperatiu, del qual es fa una definició, amb preferència a qualsevol norma i es reserva pels Jutjats del Social el coneixement de les qüestions contencioses.

Tanmateix, fins que les esmenes de la llei no siguin definitivament aprovades i transcorri un cert temps d'aplicació no es podrà fer una valoració més completa de l'abast de la incidència de la reforma de la llei a l'àmbit laboral.

INNOVACIONS DE LA NOVA LLEI DE PROCEDIMENT LABORAL

Rafael Ortiz i Cervelló
Director General de Relacions Laborals del Departament de Treball

Farem un breu comentari sobre les innovacions fonamentals que la nova Llei de Procediment Laboral introdueix en aquells procediments en els quals la intervenció de l'Autoritat Laboral i la Inspecció de Treball és preceptiva. Les modificacions introduïdes estan suposant ja un canvi en les pràctiques administratives que es desenvolupen des del Departament de Treball de la Generalitat i les seves Delegacions Territorials. Pretenem fer inicialment una valoració global del contingut de la norma per passar després a detallar els seus aspectes fonamentals i innovadors des del punt de vista al qual hem fet referència.

2. El RD Legislatiu 521/90, de 27 d'abril, aprova el text articulat de la Llei de Procediment Laboral, de conformitat amb l'autorització de la Llei 7/79, de 12 d'abril, de Bases de Procediment Laboral.

El text articulat era una necessitat imposada per diferents circumstàncies, com són la nova estructura judicial que deriva de la Llei Orgànica del Poder Judicial, la nova manera de tutelar la Llibertat Sindical i d'establir la participació dels sindicats, conseqüència de la LOLS i la jurisprudència que ha incidit en aquesta matèria.

Així mateix, en els darrers anys les sentències dels diferents tribunals havien anat desenvolupant preceptes de l'ET en matèria d'impugnació de convenis col·lectius i regulació dels conflictes col·lectius. S'havia remodelat fins i tot el dret de l'acomiadament amb la introducció de les figures de l'acomiadament nul radical i de l'acomiadament en frau de Llei.

Per tot això era necessària una nova regulació i així s'ha fet amb aquest TA, que sobrepassa les bases de la Llei 7/89, sobretot en matèria d'execució de sentències i que a més ha sofert una colossal correcció d'errades de la qual s'hauria de dubtar quant a la seva legalitat.

Estem per tant davant una nova Llei Processal que provoca un important canvi en les relacions materials en el si de les empreses, sense limitar-se a regular els aspectes processals que són els que justifiquen la seva existència, i que tenen dues característiques fonamentals en el seu contingut material, que són la sindicació i la col·lectivització del procés laboral.

3. En el nostre ordenament jurídic laboral és antiga la polèmica respecte als límits de competència de l'administració quan actua en matèries que semblen reservades o exclusives de la jurisdicció social. Si resulta fàcil defensar l'existència d'una potestat sancionadora en mans de l'Administració Laboral, és més difícil establir amb claredat l'abast de les competències de l'Administració per dictar resolucions en els casos de discrepància entre la realitat laboral i la seva normativa, és a dir quan existeixen controvèrsies entre les parts del contracte de treball.

Es tracta per tant d'aclarir quin és l'abast de l'antic art. 1 de la LPL quan s'atribueix als òrgans jurisdiccionals de l'Ordre Social, el coneixement exclusiu de les pretensions que es suscitin dins de la branca social del Dret.

És en aquest terreny on trobem la primera novetat que introdueix la nova LPL: l'antiga (RD 1568/80) atribuïa tal competència «amb exclusivitat» mentre que ara es fa desaparèixer tal paraula a la vegada que s'inclou un art. 2 amb un ampli llistat de les competències de la Jurisdicció Social, i s'afegeix a l'art. 3 una salvaguarda de la competència de l'Administració en excloure de l'Ordre Social «les pretensions que versin sobre la impugnació dels actes de les administracions públiques subjectes al Dret Administratiu en matèria laboral».

El nou text encara que no aclareix totalment la polèmica, sí que dóna una mica més de llum a la controvèrsia de què es venia ocupant la Jurisprudència, si bé aquesta ha sofert grans vacil·lacions i canvis de criteris que no feien més que fomentar la indeterminació sobre l'abast de l'art. 1 de la LPL i dels límits entre la Jurisdicció Social i la Contenciosa Administrativa. No oblidem que alguna sentència ha qüestionat l'actuació de l'Administració Laboral en procediments com els de regulació d'ocupació (art. 51 ET) i modificació substancial de condicions de treball (art. 41 ET).

Sense pretendre esgotar aquesta qüestió podem afirmar que:

a) No existeix dubte a l'actualitat, en el que es refereix a la necessària existència de la potestat sancionadora de l'Administració per infraccions de normes de treball de qualsevol tipus, sempre que es respecti la primacia de l'ordre jurisdiccional en la línia de la Llei 8/88, sobre sancions en l'ordre social.

b) Tampoc existeix dubte quant a la potestat administrativa per dictar resolucions en matèries per a les quals l'ET o altra norma creï, conservi o institueixi «ex novo» competència per a l'Administració o existeixi algun procediment administratiu especial en vigència.

c) En les restants qüestions que es dilucidin conflictes o diferències entre treballador i empresa, la regla general haurà de ser la del seu plantejament jurisdiccional, si bé poden existir excepcions per atribució expressa de competència a l'Administració, que haurà sempre de sotmetre's a una interpretació restrictiva (STS, Sala 4a, 24 Nov. 76).

«No existeix dubte a l'actualitat sobre la necessària existència de la potestat sancionadora de l'Administració per infraccions de normes de treball...»

4. Després d'intentar tancar els límits i possibilitats d'actuació de l'Administració Laboral, intentarem analitzar els actuals supòsits d'intervenció després de l'entrada en vigor de la nova LOL, fent especial esment al procediment d'ofici.

4.1) Extinció del contracte de treball per causes econòmiques, tecnològiques i força major

L'art. 124 de la nova Llei modifica l'antic art. 113 aclarint que l'òrgan judicial pot declarar nul l'acord empresarial d'extinció, d'ofici o, i aquesta és la novetat «a instància de part, per causes econòmiques, tecnològiques, com força major o extinció de la personalitat jurídica de l'empresari sinó obtingudes la prèvia autorització administrativa: això suposa la incorporació d'alguna precisió formal sobre el text anterior que únicament preveia la declaració de nul·litat d'ofici, a la vegada que serveix, o pot servir per controlar el possible «frau» que porta a la recerca d'indemnitzacions superiors a les quals corresponen per aquestes causes i evitar la necessitat de tramitar l'expedient administratiu davant l'autoritat laboral.

4.2) Classificació professional

La nova redacció del mateix art. 137 introdueix dues novetats importants:

a) Es preveu que els comitès d'empresa o delegats de personal no emetin el seu informe en el termini de 15 dies; bastarà que el demandant acrediti la seva sol·licitud; es resol d'aquesta manera la situació, en línia amb el ja determinat per la jurisprudència, d'evitar que la no emissió de l'esmentat informe pugui demorar l'oportuna reclamació.

b) S'elimina quant al contingut de l'informe de la Inspecció de Treball la referència a les «particularitats tipificadores» de la infracció, el que és sens dubte el reflex de la intenció del legislador d'atribuir al Jutge la funció jutjadora i a l'inspector la de l'òrgan tècnic pericial.

El mateix article 137.3 aclareix la situació creada per la Sentència 51/1982, de 19 de juliol, del Tribunal Constitucional, atès que reafirma la impossibilitat de recurs contra les sentències en aquesta matèria. No oblidem que es considerà inconstitucional aquest contingut en la Llei anterior perquè el text refós s'excedia en la delegació normativa que atorgà al Govern l'ET. Contràriament, l'actual Llei de Bases permet declarar que no són objecte de recurs les sentències sobre classificació professional.

4.3) Procediment d'ofici

L'anterior regulació dels arts. 133 a 136 ha estat modificada i ampliada pels actuals articles 145 a 149.

a) El nou art. 145 aclareix de manera important que el que inicia el Procediment d'Ofici són les certificacions de les resolucions fermes de l'Autoritat Laboral que deriven de les actes d'infracció de la Inspecció de Treball en les quals s'aprecien perjudicis econòmics per als treballadors afectats. Abans es parlava de certificacions de les actes d'inspecció, per la qual cosa el canvi torna a reafirmar el paper de l'autoritat laboral a la vegada que determina el caràcter de la inspecció com iniciadora del procediment sancionador i no com a titular del mateix. Aquesta nova edició d'altra banda està en línia amb la del RD 1860/1975, de 10 de juliol, sobre procediment d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

b) Les denominades actes d'infracció amb estimació de perjudicis econòmics no són una novetat en el nostre ordenament jurídic, tot i que les escasses ocasions en què han estat utilitzades hagin fet pensar el contrari. Entenem que és un encert el tractament donat en la LPL perquè potenciar la seva utilització pot dotar de gran eficàcia l'actuació de la inspecció de treball.

c) L'article 145 b) estableix una nova possibilitat d'iniciar el PO en els casos en què per a l'autoritat laboral s'aprecia dol, coacció o abús de dret en els acords de modificacions, suspensió o extinció dels contractes de treball a què es refereixen els arts. 41, 47 i 51.5 de l'ET.

Hem de fixar-nos que l'anterior regulació únicament recollia aquesta possibilitat en els supòsits de l'art. 51.5 sobre extinció de contractes i això sens dubte suposa obrir un nou camp d'actuacions de l'autoritat laboral, sobretot per a la possible impugnació d'acords tan abundants en la vida de les empreses com són tots aquells recollits en l'article 41 i que entre d'altres circumstàncies responen a pactes empresa-representants dels treballadors en matèries com la jornada de treball, horari, treball a torns, sistema de remuneració, etc.

«Les actes d'infracció amb estimació de perjudicis econòmics no són una novetat en el nostre ordenament jurídic»

d) L'article 147.2c) amplia el possible pacte posterior a l'acta d'infracció entre empresaris i treballadors en assenyalar que la seva validesa existirà únicament si s'efectua davant de l'inspector de treball actuant o davant de l'autoritat laboral (abans únicament era vàlid davant de la inspecció de treball).

e) L'article 148 és el que realment introdueix la gran novetat respecte al PO. El 148.1 admet el procediment d'ofici per comunicació de l'AL al jutjat quan qualsevol acta d'infracció sigui impugnada pel subjecte responsable en base a al·legacions i proves que puguin desvirtuar la naturalesa laboral de la relació jurídica objecte de l'actuació inspectora.

Entenem que es tracta d'una guia necessària per a garantir la seguretat jurídica en l'actuació administrativa si bé es desprèn del text esmentat que quedarà al criteri particular de cada autoritat laboral, decidir si les al·legacions i proves «poden desvirtuar» l'existència de relació laboral, la qual cosa ens pot portar a diferents tractaments en funció del criteri inquisidor de l'òrgan competent per tramitar i resoldre cada un dels procediments administratius sancionadors.

El 148.2 preveu idèntica possibilitat d'iniciació del PO si s'impugnen actes d'infracció referides a la modificació substancial de condicions de treball, transgressió de la normativa sobre modalitat contractual o establiment de condicions de treball inferiors a les legalment reconegudes (apartats 4, 5 i 9 de l'article 7 de la Llei 8/88, d'infracció en l'ordre social), i les que versen sobre cessió il·legal de treballadors, actes que atemptin contra la intimitat i dignitat dels treballadors i decisions unilaterals que impliquin discriminació en les seves diferents variants (apartats 2, 11, 12 de l'article 8 de la Llei 8/88) i el subjecte responsable les hagués impugnat en base a al·legacions i proves de les quals es dedueixi que el coneixement del fons de la qüestió està atribuït a l'ordre social, segons l'article 9.5 de la Llei Orgànica del Poder Judicial.

Novament observem la discrecionalitat que s'atorga a l'autoritat laboral per decidir la posada en marxa del PO i per tant la seva abstenció en el procediment administratiu sancionador.



L'Administració té potestat per sancionar les infraccions de les normes de treball.

4.4) **Procés de Conflictes Col·lectius**

La nova regulació afecta de ple la dels articles 17 i següents del RDL 17/1977 de 4 de març, sobre relacions de treball, en articular de forma diferent el procés de conflictes col·lectius. Així, es regulen dues formes d'iniciació del procés:

Una mitjançant els subjectes als quals fa referència l'article 151 (sindicats, associacions empresarials, empresaris, i òrgans de representació unitària o sindical dels treballadors), després d'una conciliació prèvia que pot realitzar-se davant d'un organisme administratiu o d'origen convencional, segons disposa l'article 153 de la Llei si s'estableixen en acords interprofessionals o conveni col·lectiu i, d'altra, d'ofici, d'acord amb el que es disposa a l'article 155; aquesta última via era l'única admesa amb la normativa anterior segons els articles 25 a) del RDL esmentat i el 144 de la LPL de 1980.

L'art. 151 introdueix la novetat de delimitar els litigis que poden canalitzar-se per aquesta modalitat processal, contenint diferents extrems d'interès; que els conflictes col·lectius versin sobre interessos generals d'un «grup genèric» de treballadors que tracten sobre «l'aplicació» i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu «sigui quina sigui la seva eficàcia» —limitada— i «decisió o pràctica d'empresa». Amb tot això s'ha pretès una més gran precisió en l'ús dels termes i l'ampliació, d'alguna manera, de l'àmbit material del procés.

Tot i existint algun petit matís o novetat en l'actual regulació l'escassa entitat de la qual impedeix tractar-ho en un breu article com el present, sí que faré referència a la novetat de l'article 152 que concedeix la possibilitat de personar-se com a part als sindicats més representatius, a les associacions empresarials representatives i als òrgans de representació legal o sindical dels treballadors, encara que no l'haguessin promogut.

L'art. 155 suprimeix la referència a l'informe de l'autoritat laboral al qual feien esment els arts. 145 de la LPL de 1980 i 25 a) del RDL de Relacions de Treball, pel que s'ha d'entendre que ha quedat suprimit. Tot i això, aquest informe ha estat una pràctica molt utilitzada i de gran eficàcia en els costums laborals a Catalunya i existeix un cert grau de consens entre els jutjats del Social i les autoritats laborals per mantenir la seva realització atès que, en no ser obligatori, no suposa que hagi deixat de ser útil i convenient com a document que acompanya a la revisió de l'expedient del conflicte col·lectiu.

L'art 156, a l'igual de la regulació anterior, recull la urgència i preferència absoluta d'aquest procés sobre qualsevol altre, afegint que malgrat tot, tenen prioritat



Les innovacions de la nova llei incideixen en les relacions laborals.

els de tutela de la llibertat sindical i restants drets fonamentals.

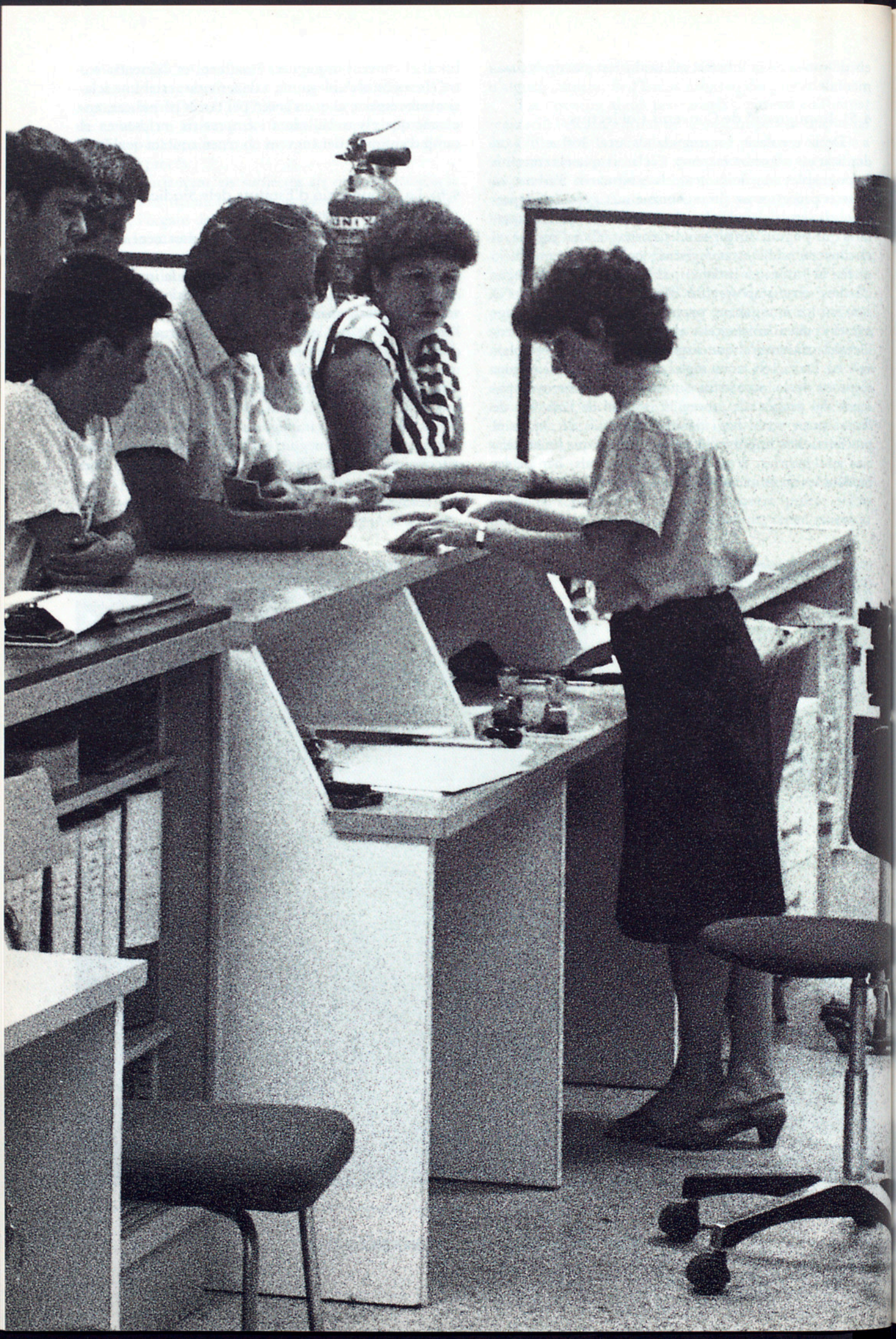
4.5) Impugnació de Convenis Col·lectius

De la regulació continguda als arts. 160 a 163 cal destacar els següents extrems: s'aclareix que els convenis impugnables són únicament els estatutaris. S'admet en aquests processos un protagonisme més gran dels representants legals o sindicals dels treballadors i dels empresaris que puguin dirigir-se a l'autoritat laboral perquè, si el conveni no ha estat registrat, cursi la documentació d'ofici al Jutjat o a la Sala; i, si haguessin transcorregut 15 dies sense resposta, fos desestimada la petició o el conveni fos ja registrat, preveu la possibilitat d'impugnar el conveni mitjançant els tràmits del conflicte col·lectiu, conforme al que disposa l'article 162. S'estableixen en l'art. 161 unes regles més precises i tècniques respecte de la normativa anterior per al desenvolupament del procés. Es preveu la situació de l'advocat de l'estat quan no hi hagi denunciants, és a dir, quan el procediment s'impulsi d'ofici. S'estableix que les sentències anul·latòries, ja siguin parcials o totals, han de ser publicades en el mateix butlletí oficial en què es va publicar el conveni impugnat. Finalment es diferencia entre els supòsits d'il·legalitat i de lesivitat, establint aclariments respecte al que s'entén per tercer perjudicat, entenent que els treballadors i empresaris inclosos en el camp d'aplicació del conveni no tenen aquesta qualitat.

4.6) La impugnació d'Estatuts dels Sindicats o la seva modificació

Els arts. 164 a 173 regulen, innovadorament, tant la impugnació de la resolució administrativa que denegui el dipòsit dels estatuts dels sindicats com la impugnació d'aquests estatuts o de les seves modificacions; es desenvolupa d'aquesta manera la possibilitat a què fa esment l'article 4.6 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i que evita que aquestes reclamacions hagin d'articular-se mitjançant la Jurisdicció Civil.

La disposició addicional sisena de la Llei, a més, remet expressament a la regulació continguda en els preceptes assenyalats la impugnació de les resolucions administratives que deneguin el dipòsit dels estatuts de les associacions empresarials i les de declaració de no ser conformes a dret els esmentats estatuts.



SOBRE EL DRET D'INFORMACIÓ DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Luis Juega i Losmozos
Sots-director General e.f. de Relacions Laborals

Al llarg de l'any 1990 hi ha hagut un tema que ha tingut una indubtable actualitat en el món empresarial i laboral, i que ha provocat també fortes polèmiques entre les organitzacions patronals i els sindicats. Ens referim al que, de forma coloquial, s'ha denominat el control dels contractes, i que ha estat fruit d'un pacte entre el Govern de l'Estat i les organitzacions sindicals CC.OO. i UGT. Després d'aquest acord ha vingut la tramitació i l'aprovació de la llei. Per l'actualitat i la importància del tema, hem retardat l'edició del present número de la revista, a fi de poder incloure aquests comentaris al nou text legal.

Molt s'ha escrit, no ja des de la publicació de la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre el dret de la informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació, sinó des del mateix moment de la signatura del Pacte entre el Govern de l'Estat i les Organitzacions Sindicals el 31 de gener de 1990. No solament perquè va suposar un canvi substancial en la forma de concertar els aspectes socials i laborals que, fins aleshores, sempre s'havia desenvolupat de forma tripartita amb la intervenció de tots els agents socials, sinó perquè a partir d'aquell moment es donava als Sindicats més representatius un paper fonamental en la lluita contra el frau i la contractació il·legal que abans no tenien i que havia estat reservat a la pròpia Administració.

En qualsevol cas, el que sí s'ha de destacar és l'importantíssim grau d'enfrontament entre l'Organització empresarial —CEOE— d'una banda, i els Sindicats de Treballadors —UGT/CCOO— de l'altra; entenen els primers que la norma jurídica recentment publicada «atempta contra l'economia de mercat i la llibertat d'empresa, consideren inconstitucional l'obligació de facilitar dades sobre els seus treballadors perquè es pot violar el dret a la intimitat, a més d'afavorir la sindicació obligatòria atemptant contra la llibertat personal i convertir els sindicats de treballadors en una nova jurisdicció laboral». Aquestes afirmacions lleugerament apocalíptiques, realitzades des de la cúpula de la Patronal, contrasten amb la postura de l'Administració Central en entendre que únicament amb la nova llei es pretén desenvolupar l'exercici dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors i amb l'objectiu que els beneficis del mercat es trobin sotmesos a una major transparència. Per part de les Organitzacions Sindicals, la resposta no s'ha fet esperar en anunciar una mobilització, durant els tres mesos següents, de tots els Delegats i Comitès d'Empresa, per a exigir d'una forma contundent el compliment de la llei. Certament aquest clima no és el més favorable per a una discussió tranquil·la i serena de la normativa reguladora, màxim des d'un punt de vista estrictament jurídic, i s'haurà d'esperar que es tranquil·litzin els ànims de tots els implicats per a conèixer realment la incidència de la Llei a les estructures laborals, socials i econòmiques.

La Llei 2/1991, de 7 de gener, encara que no suposa una novetat quant als drets d'informació dels representants dels treballadors, sí que ve a representar un avanç respecte a la interpretació que la Jurisprudència i l'Administració havien donat a l'article 64 de la Llei 8/80, de 10 de març, que en el seu apartat 1.5 recull com a competència del comitè d'empresa el fet de conèixer *«los modelos del contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral»*, o al propi article 15.4 del mateix text legal que obliga els empresaris *«a notificar a la representa-*

ción legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado». Així, el Tribunal Central de Treball, mitjançant Sentència de 31 de gener de 1986, en interpretar l'article 64.1.5 manifestava que el dret a la informació dels representants dels treballadors no podia estimar-se acomplert amb la simple comunicació del nom del contractat i del temps de duració del contracte, sense incloure dades tan importants com la determinació del seu caràcter, la data de l'inici, de finalització, etc.

Així mateix, la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, mitjançant la Resolució de data 16 de desembre de 1987 completava l'anterior interpretació jurisprudencial en manifestar que «aquesta informació s'hauria de facilitar mitjançant documentació escrita que acrediti les informacions i manifestacions empresarials a què fa referència l'article 64.1.5, independentment que no es digui expressament en la seva regulació normativa». Per tant, segons el nostre judici, l'esmentada Llei 2/1991, de 7 de gener, independentment de les crítiques que es poden fer perquè no ha estat consensuada amb la totalitat dels interlocutors socials, ha acabat amb les diferents interpretacions que s'havien fet de l'article 64.1.5 de la Llei 8/1980, de 10 de març, i ha donat una major seguretat jurídica als treballadors i als empleadors; seguretat jurídica entesa com el coneixement exacte de les obligacions legals que s'imposen i no com el coneixement de les conseqüències d'una determinada actuació.

Independentment del que s'ha manifestat, sí sembla oportú assenyalar que el desenvolupament i la regulació legal dels drets d'informació dels representants legals dels treballadors s'hagin plasmat en una llei, i que el Govern Central s'hagi abstingut d'utilitzar la via reglamentària, ja que s'estableixen drets i s'imposen obligacions. Ara bé, amb el que no podem estar d'acord és en el fet que s'hagués instrumentalitzat mitjançant Llei Orgànica, ja que aquesta està reservada, segons l'article 81.1 de la Constitució Espanyola, a matèries *«relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas...»* i el que es regula en la Llei 2/1991, de 7 de gener, no afecta en absolut els drets fonamentals i les llibertats públiques continguts en la Secció Primera del Capítol II de la pròpia Constitució.

«La Llei 2/1991 no suposa una novetat quant als drets d'informació dels representants dels treballadors»

La problemàtica que es recull en la Llei 2/1991, de 7 de gener, la podem articular en tres apartats que considerem fonamentals per al seu estudi, com és, en primer lloc, determinar de quin tipus de contracte s'ha d'entregar la còpia bàsica, en segon lloc, a qui s'ha d'entregar i, en tercer lloc, el propi contingut de la còpia bàsica.

Quant al primer problema que es planteja, és a dir, de quin tipus de contracte s'ha d'entregar la còpia bàsica als representants dels treballadors, la resposta ens la dóna la pròpia norma legal en manifestar que *«... todos los contratos que se hayan de celebrar por escrito...»*, deixant fora del seu àmbit aquells contractes de treball on no és necessari que es concertin per escrit perquè no ho exigeix una norma legal com és el cas dels contractes per temps indefinit, i els contractes per temps, obra o servei determinat, sempre que la seva duració sigui inferior a quatre setmanes, atès que de conformitat amb l'establert en l'article 8.2 de la Llei 8/1980, de 10 de març, llevat que qualsevol de les parts que intervenen en la relació laboral reclami que el contracte es formalitzi per escrit, no existeix obligació legal que s'instrumenti d'una determinada forma. Pel que respecta als contractes per temps indefinit és difícil posicionar-se sobre si s'ha d'entregar o no la còpia bàsica, ja que des d'un punt de vista finalista de la norma ens hauríem de manifestar en sentit negatiu, atès el que aquesta persegueix —i així ho manifesta en l'exposició de motius—, en parlar d'evitar el frau i els abusos en la contractació laboral, atès que aquesta situació no pot donar-se en els contractes de caràcter indefinit per la pròpia nauralesa de la relació. No obstant això, si ens atenim a la lletra de la llei, aquesta es manifesta de forma indubtable exigint a tots els contractes que *«se hayan de celebrar por escrito»*. Hem de recordar que l'article 8.3 de la Llei 8/1980, de 10 de març, obliga a formalitzar per escrit els contractes per temps indefinit quan ho sol·liciti qualsevol de les parts que intervenen en la relació contractual, i a més el propi article 1.2 de la Llei 2/1991, de 7 de gener, va més enllà que el preàmbul de la norma ja que la finalitat que li atribueix és *«...comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente...»*, per la qual cosa ja no es busca solament evitar el frau en la contractació, sinó també que el contingut dels contractes sigui acord a dret i per tant no es poden deixar fora els contractes sine die.

Resulta sorprenent el diferent tractament que reben els contractes de relació laboral especial d'alta direcció regulats en el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, ja que si bé se'ls exclou de l'entrega de la còpia bàsica, s'estableix *«...el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores»*, amb la qual cosa s'ha de determinar què entenem, o millor dit, què entén la Jurisprudència per notificació, amb el que novament ens hem de remetre a la sentència abans comentada del Tribunal Central del Treball. Certament, si el que es pretenia evitar era que les Organitzacions sindicals coneguessin el contingut dels contractes de treball dels directius de les empreses, el fet d'haver utilitzat el terme «notificació» no ha estat precisament molt agraciat per a la finalitat que es pretenia, si interpretem aquesta expressió en el seu sentit més jurídic. No obstant això, creiem que s'ha d'interpretar el terme *«notificación»* en un sentit finalista i gramatical, entenent que la notificació és un *«documento en que se hace constar»*, amb la qual cosa l'empleador compliria amb la seva obligació mitjançant la remissió als representants legals d'un document en què es fes «constar» que efectivament s'ha contractat un directiu.

Per tant, d'acord amb l'article 8 de l'Estatut dels



Treballadors de la construcció a les obres olímpiques de Barcelona.

Treballadors, Llei 8/1980, de 10 de març, i l'article de la Llei 2/1991, de 7 de gener, s'ha d'entregar la còpia bàsica als representants dels treballadors de les següents modalitats contractuals: Contracte per temps i per obra o servei determinat, de més de 4 setmanes de duració (article 8 de l'Estatut de Treballadors i Reial Decret 2104/1984, de 21 de novembre), contracte d'interinatge (Reial Decret 2104/1984, de 21 de novembre), contracte per llançament de nova activitat (Reial Decret 2104/1984, de 21 de novembre), contracte per a foment de l'ocupació (Reial Decret 1989/1984, de 17 d'octubre), contracte de relleu (Reial Decret 1991/1984, de 31 d'octubre), contracte per a la formació (Reial Decret 1991/1984, de 31 d'octubre), contracte de treball en pràctiques (Reial Decret 1992/1984, de 31 d'octubre), esportistes professionals (Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny), artistes en espectacles públics (Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost), minusvàlids que treballin en Centres Especials de l'Ocupació (Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol), representants de comerç (Reial Decret 1438/1985, d'1 d'agost), estibadors portuaris (Reial Decret Llei 2/1986, de 23 de maig), contracte a temps parcial (Reial Decret 1991/1984, de 31 d'octubre), contracte de treballadors fixos discontinus (Reial Decret 2104/1984, de 21 de novembre), foment de l'ocupació de majors de 45 anys (Reial Decret 3239/1983, de 28 de desembre), foment de l'ocupació de treballadors minusvàlids (Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig), contracte de treball a domicili (article 8 Estatut dels Treballadors), contracte d'espanyols que vagin a prestar serveis a l'estranger en empreses espanyoles (article 8 Estatut dels Treballadors).

Pel que fa a la determinació de a qui ha d'entregar l'empleador la còpia bàsica del contracte de treball, ens dóna la resposta el paràgraf tercer del propi article 1 de la Llei, en dir-nos que *«...se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato a los representantes de los trabajadores...»*. El problema sorgeix en determinar si per representants dels treballadors entenem únicament Delegats de Personal o Comitè d'Empresa o si s'ha d'incloure els Delegats Sindicals. Resulta senzilla la resposta ja que l'article 10.3.1 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical recull que els Delegats Sindicals tenen dret a l'accés a la mateixa informació i documentació que l'Empresa posi a disposició del Comitè d'Empresa. Igualment el conveni de l'O.I.T. número 135 de 1971, ratificat per Espanya el 1972, inclou en el concepte de «representant dels treballadors» tant els elegits pels treballadors de l'empresa com els elegits pels sindicats i els seus afiliats. Per tant, la còpia bàsica ha de ser entregada tant als Delegats de Personal o Comitè d'Empresa com als Delegats Sindicals per a donar l'estricte compliment de l'article 11 de la Llei 2/1991 de 7 de gener.

Ara bé, l'obligació d'entregar també la còpia bàsica als Delegats Sindicals vindria a estar imposada, i això és quelcom important, per la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/1985, de 2 d'agost, en el seu article 10.3 i no per la Llei 2/1991, de 7 de gener. Això evidentment té la seva transcendència en la mesura que el termini establert de 10 dies perquè l'empleador entregui la còpia als representants sols produirà efectes respecte als Delegats de Personal o Comitè d'Empresa però no per als Delegats Sindicals, atès que la Llei Orgànica no estableix



L'autoritat judicial ha de garantir per la legalitat dels contractes.

un termini determinat. Igualment als efectes de sanció previstos en la llei sobre infraccions i sancions en l'Ordre social 8/1988, de 7 d'abril, l'article 7.6 considera com a falta greu la transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta tant dels representants dels treballadors —Delegats i Comitès d'Empresa— com dels Delegats Sindicals, però la disposició infringida fóra la Llei 2/1991, de 7 de gener, en el seu article 1 en el cas dels Delegats de Personal o Comitè d'Empresa o l'article 10.3.1 de la LLei 11/1985, de 2 d'agost, si ens referim als delegats sindicals.

Respecte a la persona a qui s'ha d'entregar, la resposta no pot ser altra que al President, al Secretari o al membre del Comitè d'empresa que aquest òrgan designi, i seria suficient amb un sol exemplar amb independència del número d'organitzacions sindicals amb representació al seu si, ja que es tracta d'un òrgan de caràcter col·legiat, a diferència dels Delegats de Personal, que actuen o poden actuar amb independència uns dels altres.

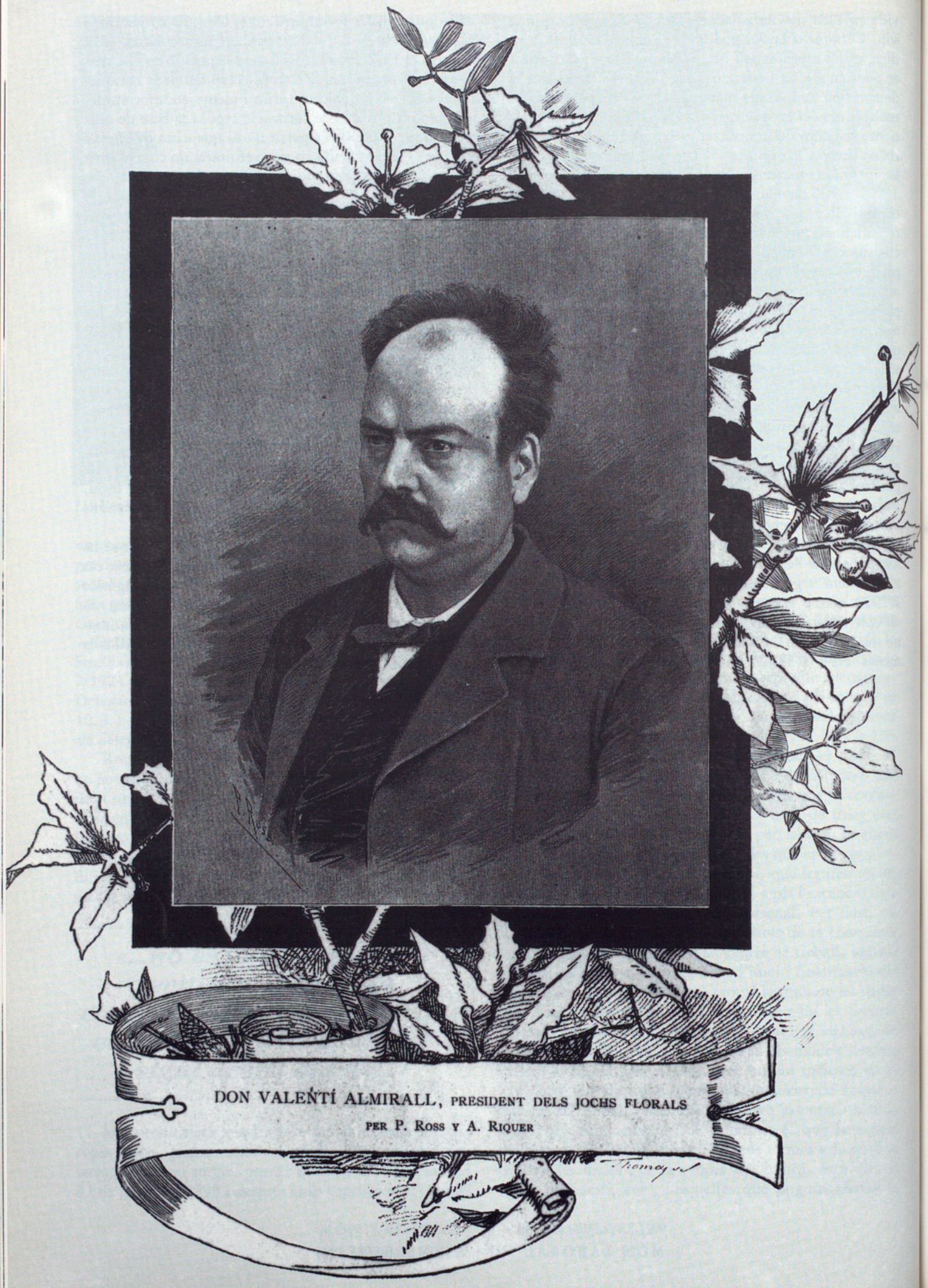
«...no es busca solament evitar el frau en la contractació, sinó també que el contingut dels contractes sigui acord a dret...»

Més problemàtic resulta determinar el *contingut* de la còpia bàsica, fonamentalment per les diferents interpretacions que han sorgit, primer quan es firmà el pacte el 31 de gener de 1990 i després amb l'aprovació de la Llei 2/1991, de 7 de gener. Certament, el primer que hem de determinar és què s'entén per còpia. La Reial Acadèmia de la Llengua defineix la paraula còpia com *«traslado o reproducción de un escrito»* o com *«escrito o papel en que puntualmente se pone el contenido de otro escrito o papel impreso o manuscrito»*. El Diccionari de la llengua catalana de la Fundació Enciclopèdia Catalana la defineix com «Transcripció d'un escrit original que hom reprodueix íntegrament o en extracte». Sota aquestes definicions del què és i del què implica el terme «còpia», semblaria clar quines són les dades que contindria, ja que l'article 1 de la Llei que estem comentant estableix que *«todos los datos del contrato...»* amb les excepcions que s'indiquen com són el DNI, el domicili, l'estat civil i aquelles que de conformitat amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig puguin afectar la intimitat personal, per tant en la còpia bàsica s'han de recollir totes les dades que apareguin incloses dins dels models normalitzats, que figuren en els annexos de cada tipus de contracte, amb l'excepció dels que puguin afectar la intimitat personal. Per tant, no serà suficient amb indicar la modalitat de la contractació, identificació de l'empresa, centre de treball, identitat del treballador, durada, data d'inici i finalització del contracte, sinó que s'indicarà també la resta de les dades que hagin d'ésser incloses, bé per exigir-ho les pròpies normes reguladores de cadascuna de les modalitats de contractació, bé perquè apareixen en els models normalitzats o bé les que efectivament siguin incloses en el contracte que signin les parts quan no existeixi l'esmentat model normalitzat. Deixant això assentat, sembla que l'objectiu i finalitat de la norma és que la «còpia bàsica» és una còpia en tots els seus termes a la qual es ratllen les dades que la pròpia llei indica, és a dir, el DNI, domicili, etc., i aquelles que puguin afectar la

vida privada del treballador, però no especifica quines són. Certament la llei podria haver afinat més per a indicar quins aspectes dels que poden figurar en el contracte podrien afectar l'esfera íntima, ja que les dades que es deixen fora de la còpia manquen de la més mínima virtualitat des del moment en què en el contracte apareix el nom i cognom del contractat; per tant únicament s'hauria de determinar quines són les dades que poden afectar la intimitat personal d'acord amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, i que han de quedar excloses de la còpia bàsica que s'ha d'entregar als representants dels treballadors. No sembla oportú entrar a analitzar quines clàusules en general poden afectar la intimitat personal perquè la casuística podria arribar a ésser infinita, i ens referirem únicament als supòsits en els quals ha hagut polèmica com és el salari, la jornada i l'horari. La dada més problemàtica a efectes interpretatius és si el salari que el treballador haurà de percebre per la prestació dels seus serveis s'ha de recollir o no en la còpia bàsica. Des de diferents paràmetres s'ha anat difonent que el *«salario mejorado»*, és a dir, aquelles quantitats que superen l'acordat en el conveni col·lectiu aplicable o el legalment establert no s'haurien d'incloure en la còpia bàsica, ja que argumenten que si el domicili és una dada que es pot trobar a la guia telefònica i la llei no l'inclou, encara amb més raó, el salari no s'hauria de fer constar ja que té una major transcendència per al treballador.

Difícilment, pensem, es pot mantenir que el salari forma part de l'esfera privada dels treballadors, o si més no, podem argumentar que fins l'aparició de la Llei 2/1991 no ho era, en la mesura que l'empleador està obligat a entregar als representants dels treballadors, i no sols això, sinó a col·locar en lloc ben visible, els documents TC-1 i TC-2, on apareixen relacionats els treballadors amb les seves respectives bases de cotització, i la Llei 8/1988 de 7 d'abril considera infracció greu en el seu article 13.2 contravenir la seva exposició en lloc destacat. En conseqüència no trobem cap raó per a considerar el salari com quelcom íntim i menys encara considerar que fins el límit de cotització segons la base de cada treballador és públic i a partir d'una quantitat que forma part de l'esfera privada, ja que resultaria un contrasentit jurídic. El que sí hem de dir és que en la còpia bàsica es farà constar les quantitats numèriques o el terme *«según convenio»* en funció del que realment figura en el contracte. De totes formes sí que poden haver quantitats salarials que pugui rebre el treballador i que atempta l'esfera de la intimitat (hagudes per deficiència, per drogodependència, préstec, etc.) i que com ha assenyalat el Tribunal Central de Treball, mitjançant la sentència de data 30 de gener de 1986 i de 16 de març de 1987, aqueixa informació no pot ésser donada a ningú sense prèvia autorització del propi interessat. Per últim, hem de recordar que la Llei Orgànica 1/1982 estableix que no es consideraran intromissions il·legítimes o arbitràries les actuacions autoritzades per la llei, per la qual cosa la inclusió en la còpia bàsica del salari no es podria qualificar d'arbitrària o il·legal perquè el dret d'informació dels representants dels treballadors esdevé de norma legal, com és la Llei de la informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació.

Respecte a les dades com la jornada o l'horari que ha de realitzar el treballador, ens trobem en el mateix cas que per al salari, i si bé podem dir de forma categòrica que aquests aspectes no formen part de la intimitat, la casuística ens podria contradir, ja que sí que podem imaginar supòsits que una jornada determinada o millor la seva reducció podria afectar l'esfera privada.



DON VALENTÍ ALMIRALL, PRESIDENT DELS JOCHS FLORALS

PER P. ROSS Y A. RIQUER

VALENTÍ ALMIRALL, PRECURSOR DE LA INSERCIÓ LABORAL I LA FORMACIÓ OCUPACIONAL

Josep M. Mas i Solench
Advocat

Valentí Almirall es va avançar al seu temps en molts aspectes. A nosaltres ens interessa destacar les seves intervencions de precursor en dos aspectes de la màxima actualitat. Es tracta, en primer lloc, de la seva eficaç acció d'inserció social i laboral de la població marginada acollida en la Casa de Caritat durant el període en què va dirigir aquest Centre, acció que prefigura les actuals tendències de reforçar l'aspecte de la inserció en els programes de la Renda Mínima d'Inserció. En segon lloc, de l'intent fallit de crear una «Escola Industrial i Mercantil» a Sabadell, amb la finalitat d'ensenyar tècniques que aconsegueixin un ràpid perfeccionament dels treballadors, clar precedent de l'actual formació ocupacional.

«Les multituds no van escoltar-lo, els cenacles van maleir-lo; tots els instruments de lluita que amb clara intuïció del problema català havia construït varen rompre's en les seves mateixes mans. És el destí dels que s'avancen al seu temps, dels qui es proposen empreses que l'ambient social no admet encara i no tenen prou força per a transformar aquest ambient i fer-se'l favorable». Aquesta interpretació expressada per E. Prat de la Riba en un article necrològic dedicat a Valentí Almirall és prou definitòria del personatge i la circumstància social de l'època que va viure perquè ens pugui servir d'introducció a aquest comentari a l'obra de Josep M. Figueres «Valentí Almirall, fundador del catalanisme polític», apareguda recentment dintre la Col·lecció «Textos i Documents», que publica l'Entitat Autònoma del Diari Oficial i Publicacions de la Generalitat de Catalunya.

La bibliografia sobre Valentí Almirall és molt abundosa i el mateix Josep M. Figueres li ha dedicat bona part del seu esforç investigador i de la seva tasca de publicista. Ha realitzat recerques exhaustives en els més diversos arxius, malgrat les dificultats que ofereixen «el mal estat dels documents i de la insuficient catalogació». L'aportació, però, de l'obra que ara ens ofereix és decisiva per al coneixement de la figura i l'obra del principal representant del «matís més català del federalisme», com escriuria l'historiador A. Rovira i Virgili(1).

La vida i l'obra d'un personatge sempre estan en relació amb l'època i els esdeveniments dels temps en els que es desenvolupa la seva activitat. La trajectòria vital de Valentí Almirall abasta la segona meitat del segle XIX. Va néixer a Barcelona el 1841, inicià la seva actuació política el 1868, per arribar al seu màxim prestigi en el moment de la publicació de l'obra «Lo Catalanisme», i comença a declinar a partir de 1888, arran d'un primer atac d'apoplexia, i acaba, el 1904, amb una mort que va passar com un discret oblit.

El segle era complicat i confús. La renaixença s'havia iniciat lentament i es manifestava en el recobrament de la llengua i de la consciència nacional. Poc a poc, també es perfilava el sentiment polític. És en aquest moment que Almirall entra en la història. Fill de família benestant, va gaudir d'una àmplia llibertat per fer el que li fos plaent. Després d'un primer engrescament per l'art —volia ser pintor—, cursà la carrera de dret a la Universitat de Barcelona. Va fer els estudis amb certa desgana, si bé aprovava les assignatures amb resultats brillants. La

seva actitud s'inclinava més cap a l'organització d'activitats, la participació en les tertúlies de la rebotiga de Frederic Soler (a) «Pitarra» i en els tallers de teatre, que es desenvolupaven en diversos pisos de la Barcelona vella i on s'estrenaven obres teatrals escrites «amb el català que ara es parla». Acaba la carrera de Dret el 1863 quan compta vint-i-dos anys. No seria pas un advocat de vocació ja que exercí la professió en poques ocasions, sobretot per defensar publicacions periòdiques —en la majoria de les quals ell intervenia com a director, col·laborador o redactor— sotmeses al Tribunal d'Impremta.

Sembla que la seva primera actuació política va ser la participació, juntament amb Víctor Balaguer i Narcís Monturiol, en una conspiració que va fracassar, per la denúncia d'un dels participants. Això va comportar que Almirall s'hagués de refugiar a França per uns dies, segons testimoniatge d'un dels seus biògrafs. Aquests fets passaven el maig de 1865.

Després d'aquest primer intent, certament confús per manca de documentació fidedigna, Valentí Almirall enceta la seva acció política. Té vint-i-set anys i una sòlida formació intel·lectual. Parla anglès, francès, italià i alemany i pot traduir els clàssics grecs i llatins. Ha viatjat per Europa i coneix els moviments polítics i les constitucions dels diversos països occidentals.

«Poc després del Pacte de Tortosa, Almirall comença la publicació d'un diari escrit en castellà, però amb un títol ben significatiu: "El Estado Catalán"»

A partir de la revolució de setembre de 1868, en la que participa tot formant part del grup revolucionari que defenestra el retrat d'Isabel II del Saló de Cent de l'Ajuntament de Barcelona, Almirall pren part activa en la formació del Partit Republicà Federal. Organitza el Club dels federalistes, del qual és elegit president, i ell mateix en dirigeix la revista «El Federalista». El Club s'oposa a la política centralista de la Junta Revolucionària de Madrid i exposa «l'ideari federal republicà intransigent». D'entre l'exposició de «Lo que queremos», destaca el que demana: llibertat d'impremta i d'ensenyament, drets de reunió i associació, llibertat de cultes, descentralització administrativa, sufragi universal... «en una palabra, la libertad en todos los terrenos, en todas las esferas sin más limitaciones que las que, por ser ingénitas a la naturaleza del hombre, son esencialmente racionales». El Club, però, va durar molt poc i es va dissoldre el setembre de 1869.

L'obra de Josep M. Figueres a què ens referim presenta una exposició didàctica que agrupa els fets i les activitats almirallianes en sis densos capítols temàtics i, per tant, no necessàriament cronològics. Després d'un capítol d'inici, «De la botiga al bufet», en el que s'estudia la biografia d'Almirall fins a la constitució del Club dels Federalistes, segueix «La lluita federal», «El combat periodístic per la conquesta de l'opinió», «El retrobament amb el poble», «El difícil treball de la política catalanista» i, finalment, «L'ascensió de la Lliga i la solitud final».

Seguint, doncs, la sistemàtica del llibre i sense oblidar que l'any 1869 funda el diari «El Estado Catalán», Almirall té una part importantíssima en la convocatòria, «l'elaboració i l'articulació» del Pacte de Tortosa, del mes de maig d'aquell any i que signen vint-i-dos representants del partit Republicà federal dels antics territoris de la Corona d'Aragó: «Catalunya, Aragó, país Valencià i les Balears».

El contingut del document signat a Tortosa comprenia dues bases que, segons Rovira i Virgili, constituïen «un manifest saturat d'un vigorós esperit autonomista»:

«1a. Els ciutatans ací reunits convenen que les tres antigues províncies d'Aragó, Catalunya i València, incloses les illes Balears, estiguin aliades i unides per a tot el que es refereixi a la conducta del partit republicà i a la causa de la revolució, sense que de cap manera s'entengui per això que pretenguin separar-se del restant d'Espanya.»

«2a. Així mateix manifesten que la forma de govern que creuen més convenient per a Espanya és la República Democràtica Federal, amb totes les seves legítimes i naturals conseqüències.»

El Pacte, però, no sobreviu. «No existeix —comenta Figueres— ni líder general, ni organització estructurada, ni potència social al darrera del Pacte i per tant sembla comprensible que es desfaci com un núvol...».

Pocs mesos després del Pacte de Tortosa, el juliol de 1869, Almirall comença la publicació d'un diari escrit en castellà però amb un títol ben significatiu «El Estado Catalán», amb el qual inicia el seu «combat intel·lectual i polític» per desenvolupar el seu pensament federalista, on s'hi troba, a criteri de Rovira i Virgili «la primera fórmula política de les aspiracions de Catalunya».

«El Estado Catalán» és un periòdic on «el catalanisme sura amb un ambient redaccional amarat de republicanisme federal». El diari, però, no tindrà una vida fàcil. El 1869 esclata la insurrecció republicana i Almirall és detingut, amb altres companys, quan intentaven una acció pacificadora a l'ex-convent de caputxins. És traslladat a un vaixell i deportat al castell de Bellver de la Ciutat de Mallorca, d'on aconsegueix escapolir-se i refugiar-se a Marsella, a través d'Alger, per retornar a Barcelona un cop aconseguida l'amnistia. Per això, «El Diario Catalán» queda en suspens del 28 de setembre al 16 de desembre en què torna a reaparèixer.

Almirall és director, empresa i redactor pràcticament únic d'aquest diari, des de les pàgines del qual desenvolupa el seu ideari polític federalista. El 1873, les circumstàncies de la vida de l'Estat, impulsen Almirall a portar el diari a Madrid, on pensa aconseguir una acció més efectiva per donar a conèixer el seu pensament. «Creu que el catalanisme té un lloc dins l'Estat i aquest lloc és la participació, no la separació. Rebutja l'organització present que aïlla el catalanisme, tot acusant-lo de separatista. El federalisme no és ni separatista ni centralista, i aquest serà el seu cavall de batalla».

L'11 de febrer de 1873 «es proclama la República federal com a govern de la nació. Pi i Margall es retira de la política activa el 8 de juny fastiguejat per les discussions personalistes de les Corts». Almirall, decebut, suspèn definitivament la publicació de «El Estado Catalán». En el número extraordinari d'acomiadament, la Direcció-Almirall escriu: «Nos retiramos, pues, desalentados, sin esperanza en la salvación de España, pero sin que haya menguado en lo más mínimo la fe en nuestros principios».

El 1870, però, just retornat a Barcelona després del seu empresonament al castell de Bellver, Almirall és elegit regidor de l'Ajuntament de Barcelona i se'l proposa per alcalde, càrrec al qual renuncia perquè no vol prestar un jurament que segons el seu criteri contradiu l'ideari republicà que defensa.

Aquest mateix any es desencadena el moviment popular contra les quintes, un dels focus del qual se centra a Gràcia, on la campana no deixa de sonar durant els aldarulls. Almirall hi participa i el fet li suggereix el títol del setmanari satíric, en la creació i redacció del qual participa activament: «La Campana de Gràcia». És, «potser, la publicació política —satírica i humorística— que més difusió tingué en la història atzarosa, com el país, de la premsa catalana. Republicana, laica —anticlerical— i federal, té un ideari compartit en gran part per Almirall, que la fa ser molt popular».

Aquest setmanari, primer fou bilingüe, però a partir del número 25 «es fa íntegrament en català». Valentí Almirall hi escriu amb el pseudònim de Pere Nolasco i es va fer famós per la polèmica que va despertar el seu article «L'aristocràcia d'espardenya», «una àcida crítica contra els "senyors feudals" que imposaven la tradició com a norma i eren enemics del progrés i del liberalisme».

«L'Escola Industrial i Mercantil de Sabadell, en la direcció i organització de la qual participà Almirall, va tenir una vida efímera»

Al mateix temps publica altres escrits importants: «Bases para la Constitución federal de la nación española y para el Estado de Cataluña. Observaciones sobre el modo de plantear la confederación en España, por el Vicepresidente del Club de los Federalistas» i «Idea exacta de la Federación. Datos para la organización de la República federal española». Aquests textos, comenta Figueres, «al marge de les contradiccions internes que han indicat els analistes que s'han ocupat d'ells, tenen el gran mèrit de ser la primera obra de conjunt que esbossa un plantejament racional i possibilita... les relacions entre Catalunya i Espanya des d'una posició alhora de plena intervenció en la fórmula de l'Estat de conjunt».

L'Escola Industrial i Mercantil de Sabadell, en l'organització i direcció de la qual participà Almirall, va tenir una vida efímera. Més afortunada va ser la seva intervenció en la direcció d'un altre centre. L'any 1871, quan J. Anselm Clavé va ocupar la presidència de la Diputació de Barcelona, Almirall és designat per dirigir la Casa de Caritat de Barcelona. Aquest és el moment en què s'enfronta amb una realitat social ben concreta: un establiment benèfic «que alberga infants orfes desvalguts i també vells i bojos en iguals condicions d'infortuni». L'atenció dels estudiosos d'Almirall s'ha dedicat amb preferència al seu ideari i a la seva actuació pública com a polític i com a impulsor d'empreses periodístiques. L'etapa de la direcció de la Casa de Caritat havia quedat força oblidada. Per això són interessants les pàgines del llibre que comentem dedicades a aquest període. Cal tenir en compte que a l'any 1873 l'establiment acollia un total de 2.259 persones.



Casa de la Maternitat. Barcelona, 1934. (Foto: PUIG FARRAN).

Calia transformar l'estructura de la Casa. Almirall «tomó —escriu un dels seus biògrafs, Roca i Roca— como un laboratorio de experimentación sociológica, convirtiendo lo que había sido siempre un foco de opresión y rutina... en una institución dignificadora, bajo un régimen de bien graduada libertat, que tendía a despertar la enervada conciencia de aquellos infelices, devolviéndoles la humana condición de seres dignos y responsables de sus actos». Per aconseguir això va realitzar una reforma a fons. «Todo lo reformó —diu el mateix biògraf—: la administración y la organización de la casa, la educación y el sistema de vida de los asilados».

La Casa de Caritat desperta en Almirall una veritable preocupació, cosa que l'incita a abocar-se a fons en la

problemàtica que se li presenta, com ho reflecteixen els resultats aconseguits i expressa la seva memòria «La Casa de Caridad de Barcelona. Trabajo en que se combate la traslación de la misma», publicada amb posterioritat, i «Experiments sociològics de laboratori». L'acció d'Almirall va encaminada a millorar el funcionament econòmic i administratiu i aconsegueix que al cap de dos anys la Casa tingui vida pròspera, deslligada de les habituals subvencions de la Diputació. Igualment estableix la normativa de depuració interna dels asilats així com l'entrada dels nous, «només dels menors de 16 anys i dels majors de 70, tret dels malalts mentals». Des de bon començament dedica una «partida important a la instal·lació de la impremta», la qual, coneguda com de la Casa de Caritat, encara funciona. Paral·lelament s'ocupa d'organitzar l'educació dels interns.

La memòria de la Junta corresponent a la data final de la direcció almiralliana diu: «Se propuso demostrar que el sistema de benevolencia y cariño es preferible para la educación de los jóvenes y niños al de la inflexibilidad y del temor, y lo demuestra el hecho de que hoy no existe en la Casa un solo joven que no esté a punto o en camino de bastarse a sí mismo por medio de un oficio, arte o carrera».

«Almirall tenia una gran preocupació per aconseguir la inserció laboral i social dels acollits a l'establiment que dirigia»

Almirall, que manifestava un marcat interès per a l'ensenyament i l'educació com a eina per millorar la societat, també tenia una gran preocupació per aconseguir la inserció laboral i social dels acollits a l'establiment que dirigia. Així, la Memòria de 1873 constata com a progrés el foment de la «participació social amb el treball d'aprenents fora de la Casa» i, ja en el mateix any, entre el total de 2.259 asilats, «162 són aprenents i criades a l'exterior». I segons la Memòria de 1875 —any que Almirall deixa la direcció— 200 aprenents treballen lliurement en tallers de la ciutat, mentre tots els nens internats «majors de 13 anys aprenen ofici o carrera».

Abans d'acabar la tasca que s'havia imposat, Almirall ha de deixar la direcció de la Casa de Caritat: «No pudimos realizar todo nuestro programa —escriurà—, porque durante gran parte de nuestra administración las circunstancias no nos fueron favorables, y cuando habíamos llegado a conocer las necesidades de la Casa, fuimos, con gran honra, echados por la ventana de un puesto al que habíamos entrado por la puerta».

Durant aquests mateixos anys, l'Ajuntament de Sabadell projecta la creació d'una Escola Industrial i Mercantil en la qual els «fills dels obrers i els obrers mateixos» puguin adquirir «els coneixements científics que tinguin relació amb la indústria i aconseguir d'aquesta manera un ràpid perfeccionament». Almirall, vinculat amb polítics sabadellencs, és nomenat president de la Comissió per redactar les bases del nou centre docent, del qual és designat director. A l'agost de 1873 s'obre la matrícula i el 7 de desembre s'inaugura el curs. Malauradament la seva vida fou extraordinàriament efímera: un canvi polític, el mes de gener següent, fa fracassar aquest intent. Així i tot, fou, potser —escriu Figueres— «la primera escola de formació per a obrers». L'escola de Sabadell fou un capítol breu de la vida d'Almirall que «ens apropa a allò que li és tan estimat: la translació de les idees a la realitat». Desgraciadament les circumstàncies «n'estroncaren la continuïtat».

El temps, les circumstàncies, les experiències viscudes fan que Almirall observi el panorama polític amb una nova visió i, com si esperés una oportunitat propícia, aprofita l'avinentesa que li ofereix la nova llei de premsa de 1879 per llançar el «Diari Català», que fa la seva aparició el primer diumenge de maig, coincidint amb la diada tradicional dels Jocs Florals. És el primer quotidià escrit en llengua catalana. «La comprovació de la impossibilitat de la labor política des de Madrid amb criteri de catalanisme intervencionista... fa que s'adoni que l'única via és la força de la perifèria». El «Diari Català» és la plataforma que «aglutina un catalanisme renovador i que es distancia, lògicament, dels partits dinàstics i dels conservadors o liberals...». Amb ell inicia la seva etapa catalanista. Almirall, però, «segueix en el partit federal, republicà democràtic».

El «Diari Català» constitueix una de les activitats d'Almirall més reeixida i que li atorga més popularitat, afirma Figueres. «Surt a la palestra tenint només com a objectiu "pensar i obrar a la catalana", segons el projecte inicial». Sovint és suspès i llavors surt amb un altre nom «Lo Tibidabo», «La Veu de Catalunya» i «Lo Catalanista». Almirall confia en el «Diari» per difondre les seves idees «perquè el diari —escriu— és la gota d'aigua que forada les roques».

Aquesta publicació, segons el programa inicial, vol «anar endavant en tot, absolutament en tot. Així en ciència com en religió, així en arts com en política...» i fa un bon esforç quant al llenguatge: «procurarem que sigui clar, correcte i el més aproximat que es pugui al que actualment es parla», perquè, com fa observar: «El llenguatge és avui una vertadera dificultat per als catalans, a causa d'haver interromput el seu ús escrit durant molts anys».

Entorn del «Diari», desenvolupa altres iniciatives culturals: la «Biblioteca del Diari Català» —on en forma de fulletó publica el «Viatge...» de Darwin, «La Ilíada» d'Homer o les «Novel·letes escollides» de Poe i Bret Harte— o un suplement sobre «Modas i labors», que dirigeix Dolors Monserdà; o altres activitats socials: «subscripcions públiques en suport dels obrers sense feina, dels autonomistes catalans presos, etc.».

El «Diari», contràriament al que succeïa amb «El Estado Catalán», té un cos de redacció important. I en fer el balanç dels dos anys d'existència i poc abans de la seva suspensió definitiva, la direcció reconeix: «I francament hem de confessar que no podem queixar-nos. Els catalans ens han rebut bé».

Valentí Almirall és un personatge contradictori. El

març de 1881 és elegit president del Comitè Democràtic Federalista de Barcelona. Però, «tot i ser-ne president, no dinamitza el partit. Es replega en el "Diari Català" i al seu entorn forja el Congrés Catalanista de 1880, el Centre Català... i participa en el Congrés de Jurisconsults de 1881, en el moviment excursionista i viatja... Dimiteix el juliol de 1881 arran de la ruptura amb Pi i Margall».

En el decurs de la seva vida activa col·labora habitualment en les publicacions polítiques de caràcter liberal i avançat i manté polèmiques «tant a nivell doctrinal com científic o social amb periòdics de tendències oposades... o simplement divergents conjunturalment». Això el converteix en el centre de la política catalana independent durant uns anys. S'oposa a les forces dominants i critica l'Exposició Universal de Barcelona i els Jocs Florals.

Aplega en un volum uns articles de crítica política i social, que titula «Escritos Catalanistas» i uns altres «España tal cual es». També publica sense èxit, degut al seu escàs interès, dues novel·les de contingut polític: «El alma al diablo» i «Una autoridad modelo». Les seves úniques col·laboracions periodístiques no polítiques són les ressenyes incloses en el «Butlletí de l'Associació d'Excursions Catalana».

Socialment, participa en la creació de l'Ateneu Lliure de Barcelona, els Congressos Catalanistes i el Centre Català, amb el seu lema: «Catalunya i avant». El Centre va tenir Almirall com a president nat i una de les seves activitats va ser la defensa del Dret Civil Català i la iniciativa del «Memorial de Greuges». Va participar en el Congrés Català de Jurisconsults i escrigué contra la unificació dels Codis, tema que preocupava en aquells moments.

«"Lo catalanisme" és l'obra més llegida d'Almirall, si no la més important: la primera exposició sistemàtica de la doctrina catalanista»

Com és conegut, Valentí Almirall va tenir una participació destacada, com a ponent, en la redacció de la «Memòria en defensa dels interessos morals i materials de Catalunya», coneguda normalment com «Memorial de Greuges». El Centre Català acordà exercir «el dret de petició que la constitució vigent reconeix a tots els espanyols, dirigint al rei una exposició-memòria que condensi els punts de mira de Catalunya i recapituli sos motius de queixa pels atacs que des de llarg temps és víctima, i que avui prenen la forma de tractats onerosos en el terreny econòmic i d'amenaces a la integritat de ses lleis civils en el terreny moral». L'argumentació del «Memorial», en opinió de Camps i Arboix, és clara i erudita, denunciant la ploma d'Almirall de manera inequívoca.



Valentí Almirall sentí gran preocupació pel futur dels nens tutelats per l'Administració (Foto: PUIG FARRAN).



A les institucions benèfiques, Almirall va voler benevolència i carinyo per als nens (Foto: PUIG FARRÁN).

L'any 1886 és dens per Almirall: el mes de febrer comença «amb la redacció de "Lo Catalanisme", per presentar-lo en els Jocs Florals de maig. En aquest mateix mes llegeix el discurs dels Jocs Florals; a l'agost escriu els articles a "El Progreso"; a l'octubre el discurs de "Lo Cobden Club", al novembre el pròleg a "Nits de Lluna" i la "Contestación a Núñez de Arce", amb els viatges a Suïssa i al País Basc, la publicació dels dos llibres sobre l'estructura estatal de Suïssa i Amèrica del Nord...». Així ho resumeix Figueres.

Almirall escriu «Lo Catalanisme. Motius qu'el llegitiman. Fonaments científichs i solucions prácticas» a corre-cuita. Comença a treballar-hi el febrer i surt publicat el mes de maig. Vol que serveixi de preparació al seu discurs dels Jocs Florals —rectificant així, de moment, els atacs contra aquesta institució—. És un llibre, diu Briz, que «voldríem que fos conegut de tots els homes de cor del nostre país». És l'obra més llegida d'Almirall «si no la més important»: la primera exposició sistemàtica de la doctrina catalanista. Almirall —reconeixerà Rovira i Virgili— amb el Centre Català, el «Memorial de Greuges» i «Lo Catalanisme», ha aconseguit «un instrument d'acció, un escrit de reivindicacions i una base doctrinal».

El contingut del llibre es presenta en tres parts: motius del nostre catalanisme regionalista, fonaments científics del particularisme i solucions pràctiques. Aquesta última és una exposició de les «solucions» adoptades pels diferents països europeus i americans i, a través de la seva exposició, mostra un bon coneixement de les constitucions dels diversos estats, per enfocar les solucions espanyoles i les solucions catalanes. Almirall «és un federal i republicà en la concepció més pura dels termes, que aspira a regenerar l'Estat; tot conservant la personalitat —llengua, dret, etc.— catalana en un règim igualitari. No combrega amb el separatisme com a solució i creu encara en la salvació moral d'Espanya, mitjançant l'aportació catalana i l'esforç de totes les individualitats». Aquesta és la ideologia de «Lo Catalanisme» en la qual s'hi perfila el «particularisme» que va substituint el federalisme en el seu pensament.

El discurs com a president dels Jocs Florals és un ressò de «Lo Catalanisme» adaptat, però, a «la festa —escriu Figueres—, per la qual cosa, amb un to molt diferenciat d'altres discursos més despullats de retòrica, hi trobem, com un cas una mica excepcional, un cant d'exaltació a la poesia» i, com sempre, «amb una finalitat política».

«L'aspiració suprema d'Almirall és transformar les estructures de l'Estat mitjançant l'evolució ideològica, més que no pas amb actes de força... També vol que hi hagi una substitució del sistema de govern, no ja de la forma —monarquia o república— sinó del fons per mitjà del predomini del sistema federal davant el centralista». El Centre Català s'escindeix el 1887. Certs intel·lectuals —els de la Renaixença— l'abandonen per «l'autoritarisme, radicalisme i politicisme que hi ha impregnat l'absorbent Almirall». Aquest és «crític amb el carlisme, amb l'Església, amb els especuladors i amb els polítics dinàstics...», s'oposa a la Gran Exposició Universal de 1888, amb raonaments econòmics i pràctics, i també fa oposició als Jocs Florals del mateix any, presidits per la reina regent, Maria Cristina, i dels quals en fou mantenidor Marcelino Menéndez y Pelayo.

Almirall inicia la davallada física. El seu prestigi polític comença també a decaure. Rovira i Virgili diu que «Valentí Almirall rodolava pel pendent del pessimisme». En realitat, el grup almirallià s'anava fonent i la joventut catalanista seguia amb preferència les orientacions de la Lliga de Catalunya. Encara presideix l'Ateneu Barcelonès i llegeix el discurs inaugural de curs el 30 de novembre de 1896 i ho fa en català com ho havia fet Àngel Guimerà l'any anterior. Però, «la seva salut cada vegada és més fràgil». El 1902 redacta el pròleg a l'edició castellana de «Lo Catalanisme». Té dificultats amb la família per qüestions de l'herència i per arranjar-les es casa «in articulo mortis». El 20 de juny de 1904 mor a Barcelona, al domicili familiar del carrer de la Ciutat.

Així desapareixia «un dels poquíssims catalans que seguien el moviment de les idees i dels fets en el món, perquè, com va escriure Rovira i Virgili, «ens apareix intel·lectualment i culturalment molt superior a la gran majoria del nostres polítics i escriptors vuitcentistes».

El llibre de Josep M. Figueres és suggerent. La figura i l'obra de Valentí Almirall hi són reflectides amb les seves virtuts i els seus defectes, els seus èxits i els seus fracassos, les seves il·lusions i les seves decepcions. Malgrat tot el que s'ha escrit sobre Almirall, encara el seu

ideari és poc conegut. Potser la seva personalitat, difícil i controvertida, les seves idees materialistes i anticlericals, hi han contribuït. És, però, «l'únic pensador que crea les eines de plataforma d'actuació tot sol...», i «si el catalanisme polític té incidència real és degut òbviament a la fecunditat i intensitat de la seva labor». En definitiva, com conclou Figueres «...una vida dedicada i centrada en la superació d'etapes per a la consecució de més sobirania personal per a Catalunya des d'una perspectiva de la modernitat».

L'escriptor Josep Pla, que va dedicar un paper ben interessant al «Senyor Almirall», com l'anomena, es lamenta de no haver seguit la recomanació que va fer-li Francesc Cambó: «Llegiu Almirall, tant si de vegades us agrada, com si us desagrada, tant si s'equivocà com si no. És una personalitat considerable, un observador que està per sobre, molt per sobre del seu temps».

NOTES:

(1) Josep M. Figueres ha publicat altres textos sobre Valentí Almirall: Pròleg a «Articles Polítics». Diari Català (1879-1881), La Magrana, Barcelona, 1984; «El primer Congreso Catalanista i Valentí Almirall», Generalitat de Catalunya, Barcelona, 1985; «Valentí Almirall: forjador del catalanismo político» i «Sobre Almirall, Guimerà y el clericalismo», La Vanguardia, Barcelona, 1985; Pròleg a «Societat i Cultura», Edicions 62, Barcelona, 1985; «V. Almirall, promotor del Memorial», L'Avenç, 1985; «Lo Catalanisme, cent anys després», La Vanguardia, Barcelona, 1986; «Almirall i Prat de la Riba, dues vides paral·leles», Avui, Barcelona, 1988; «Valentí Almirall», Ed. Thor, Barcelona, 1988, i «Valentí Almirall i Llozer, polític i escriptor» a «La nostra gent», Plaza i Janés, Barcelona, 1988.

CRONOLOGIA DE VALENTÍ ALMIRALL

1841 Neix a Barcelona
1863 Acaba la llicenciatura de dret
1868 Col·labora a la Revolució de setembre
Crea el Partit Republicà Federal de Catalunya
És elegit President del Club dels Federalistes
Dirigeix «El Federalista»
Redacta les «Bases para la Constitución federal de la Nación Española y para la del Estado de Cataluña»
Designat regidor de l'Ajuntament de Barcelona
1869 Pacte de Tortosa
Funda el diari «El Estado Catalán»
És empresonat com a conseqüència de la revolta
1871 Nomenat director de la Casa de Caritat de Barcelona
1873 Trasllada a Madrid «El Estado Catalán»
Director efímer de l'Escola Industrial i mercantil de Sabadell
1878 Publica «Escritos catalanistas»
És elegit president de l'Ateneu Lliure
Edita dues novel·les: «El alma al diablo» i «Una autoridad modelo»
1879 Inicia la publicació del «Diari Català»
1880 Primer Congrés Catalanista
1881 Trencament amb Pi i Margall
Suspensió del «Diari Català»
1882 Creació del Centre Català
1883 Segon Congrés Catalanista
Ruptura amb els polítics de Madrid
1885 «Memorial de Greuges» del qual n'és ponent
1886 Publica «Lo Catalanisme»
És l'any de més densa activitat d'Almirall
1887 Divisió del Centre Català
S'oposa a l'Exposició Universal
Atac d'apoplexia
1896 President de l'Ateneu Barcelonès
1902 Traducció castellana de «El Catalanisme»
1904 Matrimoni «in articulo mortis» amb la vídua Rosalia Palma
Mor, el 20 de juny, a Barcelona

AVALEM LES COOPERATIVES

Per acord entre el Departament de Treball, l'Institut Català de Finances i l'Institut del Crèdit Agrari s'ha creat un fons de garantia d'avals per tal de garantir les operacions a crèdit que realitzin les societats cooperatives i les anònimes laborals amb les entitats bancàries.

Els avals podran arribar fins al màxim de 15 milions de pessetes per societat, i el crèdit avalat s'haurà de destinar a finançar inversions en actiu fix.

Les sol·licituds poden adreçar-se a la Direcció General de Cooperatives i Societats Anònimes Laborals a través de les Delegacions Territorials del Departament de Treball.

08003 - BARCELONA
Gran Via de les Corts Catalanes, 612

17001 - GIRONA Gran Via de Jaume I, 41

25007 - LLEIDA General Britos, 3

43001 - TARRAGONA Carrer del Dr. Zamenhoff, 5

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



LA CULTURA LABORAL JAPONESA EN CATALUÑA. RESUMEN

THE JAPANESE CULTURE LABOUR IN CATALONIA. ABSTRACT

CASTELLANO

UNA NUEVA CULTURA PRODUCTIVA EN LAS EMPRESAS JAPONESAS RADICADAS EN CATALUÑA

Eulàlia Furriol
Periodista

En Japón, empresa es sinónimo de gerontocracia, paternalismo y fidelidad, tres conceptos que en Occidente, donde el «yuppie» es el personaje de moda, se nos antoja a ... japonés. Cuando hablamos del milagro japonés, para nosotros es precisamente esto, un milagro. Esta antítesis de concepciones parece que debería ser un obstáculo para que los nipones consiguieran exportar su cultura laboral más allá de sus islas del Pacífico. La traducción de estos tres conceptos en lenguaje occidental, sin embargo, no da lugar a dudas, puesto que ha dado como resultado una inversión japonesa de tal magnitud que todos los países intentan poner barreras a sus productos mientras que se disputan la inversión nipona en sus territorios. En Cataluña se han establecido un total de 84 empresas japonesas, y es donde se concentra el 80 por ciento de la inversión nipona en España. Sharp Corporation, una multinacional que inauguró su fábrica en Sant Cugat del Vallès, y Nissan Motor Ibérica, en la Zona Franca, una empresa en la que el capital japonés ha celebrado su décimo aniversario, nos permiten analizar como la cultura laboral japonesa se ha adaptado en Cataluña. En la primera, una plantilla de 700 trabajadores que tienen como media de edad entre 21 y 27 años y sin experiencia laboral previa, ha facilitado el que una sociedad mediterránea sintonizara con el estilo de trabajo nipón. Por otra parte, Nissan Motor Ibérica, una empresa que tenía ya 60 años cuando llegaron los japoneses, y unos hábitos de trabajo al estilo catalán muy consolidados, no ha respondido de la misma forma a los métodos japoneses, aunque se puede hablar de un «antes y después» de la entrada de Nissan. Los conceptos de empresa, el funcionamiento de los círculos de calidad, la creación de lemas y slogans a partir de los cuales se estructura la filosofía empresarial, la concepción de los cursos de formación, la importancia otorgada a la limpieza y al orden, la afiliación sindical ... son algunos de los aspectos a observar al analizar como en las empresas niponas implantadas en Cataluña se han adaptado algunos aspectos de la cultura laboral japonesa.

UN NUEVO PERFIL PARA LA PRODUCCIÓN

Rosina Balboa
Periodista

La preocupación permanente de quienes están al frente de una empresa en cualquier sector es, sin duda, el aumento de la productividad como vía para obtener mejores ganancias. Los trabajadores, en cambio, siguen poniendo su atención en las condiciones y retribuciones de su trabajo. Este eterno enfrentamiento de intereses se agudiza cada vez que se introducen nuevos mecanismos en la cadena productiva que tienen como fin el incremento de la rentabilidad empresarial.

En los últimos años han sido varios los factores que han influido en la modificación de los distintos sectores de la producción, pero el más constante ha sido el tecnológico. La introducción de la informática y la robótica a ramos tan diferentes como la industria de automoción o el comercio, ha provocado reestructuraciones y movimientos internos que algunas veces han sido ventajosos para los trabajadores y otras veces no.

Cada sector tiene sus peculiaridades, y si en uno el avance tecnológico significa la mejora de las condiciones laborales, o la eliminación de tareas tediosas, en otro puede ser la causa de la disminución de puestos de trabajo, o de la creación de una masa de trabajadores que sí realizan las tareas pero no están en plantilla. Por eso resulta interesante indagar sobre diferentes áreas, como son la automoción, la textil, la construcción, el comercio, la gráfica y la editorial, porque en cada una de ellas aparecen aspectos diferentes que permiten entender mejor a cada sector, pero también dejan ver cómo la entramada red que forma la producción de una región funciona como si fuera un engranaje.

En síntesis, lo importante es buscar las posibles respuestas a para qué y para quiénes se introducen los cambios en cada sector, qué consecuencias traen y qué posibilidades tienen los trabajadores de enfrentarse a ellos cuando les afectan de un modo negativo.

CONSIDERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN SOCIAL EN FRANCIA: ELEMENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

M. Montserrat Solé i Aubià
Diplomada en Trabajo Social. Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología

La política social está obligada a revisar sus planteamientos en función del índice de cobertura de las necesidades y del coste económico de los servicios ya existentes. Es necesario que los servicios y los programas sean evaluados tanto en el curso de su planificación como en el de la gestión y los resultados. Esta práctica de evaluación permanente ha sido olvidada casi de forma permanente en nuestro país. Las tentativas llevadas a cabo hasta ahora se han reducido al campo económico, y no social.

Los datos que se facilitan en este artículo están centrados en Francia, país que, aún no teniendo una tradición evaluativa —las experiencias de este tipo tienen menos de una década—, sí dispone de un sistema de servicios sociales y unas características culturales similares al nuestro. En este sentido hay que recordar que el gobierno francés ha regulado legislativamente la aplicación de una evaluación a uno de los programas estatales más importantes en los últimos años: la Renta Mínima de Inserción.

A pesar de la corta historia de la evaluación en Francia, ha salvado ya varias etapas: el modelo de orden ético; el modelo del experto y un tercero basado en la satisfacción del público. Finalmente, otro que propugna la evaluación a partir de ítems de lectura filosófica o política.

La evaluación ha de ser entendida como un proceso pluralista, evolutivo y polifinalista.

Pluralista, porque la utilidad social de una evaluación depende de las condiciones de aproximación de las conclusiones a los actores sociales a la que ha sido destinada.

Evolutiva, porque las finalidades de la negociación y los resultados varían según si se ha aplicado antes, durante o después de la acción.

Polifinalista, porque una evaluación que analiza diferentes aspectos de un mismo programa o actuación, no puede dar un resultado rígido, hacia una única verificación.

L'OBSERVATORI EUROPEU EL DRET DE VAGA A EUROPA

Josep Maria de la Hoz
Gabinet d'Estudis Socials

El derecho de huelga, reconocido en la Constitución española, no ha sido regulado aún por ley. De la conveniencia de elaborar una ley reguladora específica se ha hablado durante años, provocando una confrontación entre sindicatos y Gobierno. Gobierno y empresarios son favorables a una ley que regulara las huelgas y los conflictos colectivos, mientras que algunos sindicatos prefieren la auto-regulación. La comparación de esta problemática con las realidades de otros países europeos demuestra que no existe un panorama homogéneo. Más bien al contrario. Parece que, en Europa, este asunto constituye uno de los campos más controlados por las legislaciones vigentes en cada país. Citemos el caso de Italia y Francia como ejemplo. Allí, han sido los propios sindicatos quienes han urgido a los gobienos a elaborar leyes reguladoras.

Este artículo refleja el panorama actual que se da en Europa relativo tanto al derecho de huelga propugnado por los sindicatos como al derecho de «lock-out» defendido por los empresarios. Cita los países europeos en los que el derecho de huelga está reconocido por la constitución (Grecia, Francia, Portugal, Italia y España); aquellos que remiten a leyes específicas reguladoras (Francia e Italia) y los que los admiten de forma implícita (Alemania, Luxemburgo, Holanda y Bélgica). Sólo en Irlanda y Gran Bretaña el derecho de huelga no está reconocido ni implícita ni explícitamente.

El derecho de «lock-out» está reconocido implícitamente en las constituciones española y alemana. En Finlandia y Luxemburgo este derecho está reconocido implícitamente en la legislación. En Bélgica, Italia y Francia, está regulado por las sentencias de los tribunales de justicia. En Gran Bretaña no existe ningún tipo de regulación.

El autor se refiere también a las diferentes formas de huelga existente en Europa; el respeto a la paz social; la especificidad del sector público en el tratamiento legal sobre el derecho de huelga; los procedimientos legales exigidos para declarar una huelga; las formas de resolución de los conflictos, la aplicación de sanciones y el pago de las huelgas a los trabajadores.

VALENTÍ ALMIRALL, PRECURSOR DE LA INSERCIÓN LABORAL Y LA FORMACIÓN OCUPACIONAL

Josep M. Mas i Solench
Advocat

Valentí Almirall, el fundador del catalanismo político, fue un avanzado a su tiempo en muchos aspectos. En este artículo, glosa de la biografía publicada recientemente por el historiador y publicista Josep M. Figueras, se destacan sus intervenciones en dos aspectos que guardan relación con el mundo del trabajo. En primer lugar se trata de su eficaz acción para lograr la inserción social y laboral de la población marginada acogida en la Casa de Caritat durante el período que dirigió esta institución. Una acción que prefiguró las actuales tendencias de reforzar los aspectos de reinserción en los programas de Renta Mínima de Inserción que vienen aplicando los departamentos de Trabajo y bienestar Social de la Generalitat.

El segundo aspecto resaltable es el intento fallido de crear una Escuela Industrial y Mercantil en Sabadell, con la finalidad de enseñar técnicas que consigan un rápido perfeccionamiento de los trabajadores, claro precedente de la actual formación ocupacional.

ENGLISH

A NEW PRODUCTIVE CULTURE IN THE JAPANESE COMPANIES BASED IN CATALONIA

Eulàlia Furriol
Journalist

In Japan, the word enterprise is a synonym for gerontocracy, paternalism, and faithfulness, three concepts that in the West, where yuppies are in fashion, tastes of... Japanese. When referred to the Japanese miracle, for us it is exactly so, a miracle. This antitheses of concepts seemed to be a hindrance to the fact that Japanese people have managed to export their labour culture beyond their islands on the Pacific Sea. Yet, the translation of the three abovementioned concepts into Western language leaves no room for doubts, because it has resulted in a Japanese investment so large that, although all of the countries try to raise barriers against Japanese products, they fight to attrack Japanese investment to their lands.

An overall 84 Japanese companies have settled down in Catalonia, which is the place where lies 80 per cent of Japanese investments on Spain. Sharp Corporation, a crossnational company which opened its factory in Sant Cugat del Vallès, and Nissan Motor Ibérica, located in Zona Franca, a company in which Japanese capital has celebrated its tenth year, let us analyse to which extent has Japanese labour culture been adjusted in Catalonia. Sharp Corporation consists of 700 workers whose average age is between 21 and 27 years old and who had not had any previous labour experience; this has helped that a Mediterranean society has tuned in with Japanese way of working. On the opposite, Nissan Motor Ibérica, a company which had been running for 600 years when the Japanese took it over —and which was deeply rooted in Catalan work habits— has not responded to the Japanese methods in the same way, although one can speak of a before and an after o the Japanese entry into Nissan.

The concepts of enterprise, the operation of quality cirles, the making up of motors and slogans from which the enterprisal philosophy is structured, the conception of the trainig courses, the importance given to cleanness and tidiness, to trade unions membership,... are some of the aspects to take into account when analysing the way in which some aspects of the Japanese labour culture have been adjusted in the Japanese companies in Catalonia.

A NEW PROFILE FOR PRODUCTION

Rosina Balboa
Journalist

The constant concern of those leading a company in whatever sector means, without any doubt, an increase in productivity as a way of getting higher profits. In contrast, workers keep on focusing on working conditions and on wages. This everlasting confrontation of interests becomes more intense when new devices on production line aimed at increasing enterprise's profitability are introduced.

Over the last few years there have been several factors which have had an effect on the changing of different production sectors, although the most important one has been the technological one. The introduction of computers and robots in sectors as different as car industry or trade, has brought about an inner movement that sometimes has been advantageous for workers and sometimes has not.

Every sector has its peculiarities, and if in one sector technological progress means an ameliorment of working conditions, or the elimination of routine tasks, in other sector technology can be the reason to cut jobs or to create a mass of workers that do the same tasks but without being on the staff. That is why it is interesting to investigate the different areas, as car industry, textile industry, building industry, trade industry, graphic arts and publishing in dustry, because in each of them emerge different aspects that allow a better understanding of every sector, but also let us see how the entangled net that constitutes a regions's production works as if it were a clockwork.

In short, the important thing is to seek possible answers to the questions why and who are brought on changes in every sector for, what consequences they bring about and what are the possibilities of workers to oppose to these changes when they affect them in a negative way.

CONSIDERATIONS ON SOCIAL ASSESSMENT IN FRANCE: THEORETICAL AND PRACTICAL ELEMENTS

M. Montserrat Solé i Aubià
Graduate in Social Work. Degreeholder in Political Sciences and Sociology

Social politics have the duty to considerer again its bases in connexion with the degree of satisfaction of the needs and with the economic cost of the existing services. It is necessary to assess services and schemes during their planning as well as during their managing and their results. In Spain, this standing assessment has been almost completely forgotten. The attempts carried out so far have limited themselves to the economic field, not to the social one.

The figures given in this article refer to France, a country which, although lacking assessing tradition experiences of this kind go back to less than a decade— does have a social services system and cultural features similar to the Spanish ones. In this respect, it is worth mentioning that French Administration has regulated by law the implemost important governmentally-run programmes over the last few years: the minimal insertion subsidy.

In spite of its short history in France, assessment has gone through several stages: the model based on ethical order; the model based on the expert's opinion, and a third model based on how satisfied do feel the public themselves. Finally, there is another model which claims that social assessment has to be made from philosophical and political reading items.

Social assessment has to be regarded as a process based on pluralism, evolutive and with more than one goal.

It has to be plurally-based because an assessmen's social profit depends on how

close the conclusions lie to the social actors to whom it is intended.

It has to be evolutive because the negotiation goals and its results vary according to whetner they have been applied before, during, or after the action.

It has to have more than one goal because any assessment that analyses different aspects of one and the same programme or action cannot give an inflexible result, only verifiable in one direction.

STRIKE RIGHT IN EUROPE

Josep Maria de la Hoz
Member to the Gabinet d'Estudis Socials

The right to be on strike, admitted by Spanish Constitution, has not been yet regulated by any law. For years it has been spoken how useful a strike regulating law wouls be and this has caused a confrontation between trade unions and Spanish Administration. The Government and the employers unions are in favour of a law that regulates strikes and industrial disputes, whereas some trade unions prefer self-regulation. If one compares how this problem has been settled in other European countries, one can see that there is not a homogenous picture. Rather the opposite. It seems that his subject is one of the most strictly controlled fields in every European country by means of laws. For example, ler us mention the case of Italy or France. In these countries trade unions themselves have urged their Governments to establish strike-regulating laws.

This article depicts the present panorama in Europe referring to the strike right claimed by trade unions as well as to the lock-out right defended by employers unions. This article lists the European countries in which strike right is admitted by the different Constitutions (Greece, France, Portugal, Italy, and Spain) and those in which it is admitted in an implied way (Germany, Luxemburg, The Netherlands, and Belgium). Only in Ireland and United Kingdom strike right is not admitted neither explicitly nor implicitly.

Lock-out right is admitted in an implied way in Spanish and German Constitution. In Finnland and Luxemburg this right is also implicitly admitted by the body of laws. In Belgium, Italy, and France this right is regulated by means of the sentences passed by law courts. In the United Kingdom there is not any kind of regulation in this respect.

The writer also refers to the different kinds of strike in Europe; the respect due to social peace; the peculiarity of the Administration-run sectors as far as legal treatment of the strike right is concerned; legal procedures for going on strike; the ways to solve industrial disputes; penalties to be paid, and strike pay.

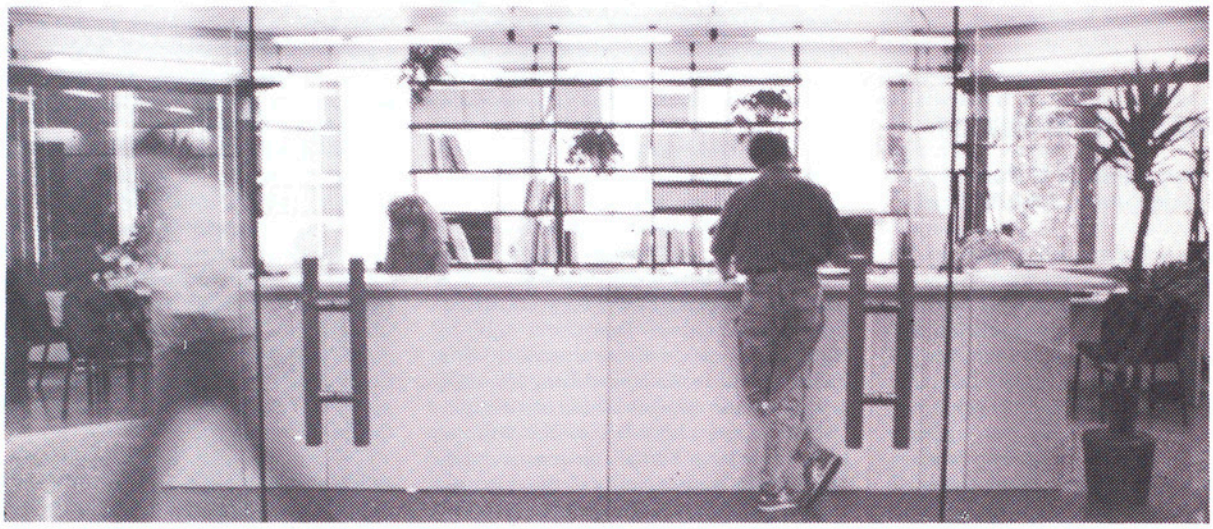
VALENTÍ ALMIRALL, A FORERUNNER OF LABORAL INSERTION AND OCCUPATIONAL EDUCATION

Josep Maria Mas i Solench
Lawyer

Valentí Almirall, founder of the Catalan nationalist political movement, was in front of his time in many respects. In this article, a comment on the biography recently published by the historian and advertising agent Josep Maria Figueras, Almirall's participation in two aspects related to labour world is highlighted. In the fist place, the article speaks of Almirall's effective action to manage social and laboral insertion of outcast people who sought shelter in the Casa de la Caritat during the time Almirall ran this institution. This action shaped the present trends aimed at strengthening the aspects related to social insertion in the schemes of minimal insertion subsidy now applied by the departments of Treball and Benestar Social of the Catalan Government.

The second aspect worth mentioning is Admirall's failed attempt to establish an industrial and commercial secondary school in Sabadell aimed at teaching techniques to achieve a quick training for the workers: this is a clear precedent of the present occupational education.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



Hem obert avui els Centres d'Informació Professional, perquè t'obris un camí el dia de demà

Si ets jove i encara no has decidit el teu futur professional, si vols més informació, si vols conèixer les possibilitats de formació o les perspectives d'ocupació, vine als Centres d'Informació Professional-CIP.

Aquí trobaràs en diferents suports —publicacions, vídeos, informàtica— tota la informació que necessites, així com orientació i assessorament personalitzat.



Els CIP ofereixen tres grans àrees d'informació:

- MEDIATECA: Informació i Orientació Professional.
- FORMATECA: Recull d'informació sobre Formació.
- MÓN LABORAL: Conjunt d'aspectes d'interés sobre el Món Laboral.

A la Mediateca, podràs consultar la publicació «Com buscar feina», els vídeos de les sèries «L'Ofici d'Aprendre» i «Elegir una profesión», entre d'altres. També podràs utilitzar el programa d'autoinformació informàtica PIP, el servei de VIDEOTEX i fer-te el teu propi «curriculum vitae».



No dubtis, vine als CIP. Els hem obert per a tu.

A Barcelona: Ronda de Sant Pere, 17 1er. - 08010 Barcelona - Tel. (93) 317 61 63.

A Lleida: General Britos, 3 - 28007 Lleida - Tel. (973) 23 00 80.

De dilluns a divendres de 9 a 20,30 hores i els dissabtes de 9 a 13 hores.

PLURAL DISSENY

ELS SEGADORS

TEMA D'ACTUALITAT.



Tot allò que cal saber sobre l'himne nacional de Catalunya.
L'origen i el significat de la seva música i la seva lletra.

Un himne que és cançó del poble.

PVP 1.200 Pta.

Demaneu-lo al vostre llibreter o a la Llibreria de la Generalitat, Rbla. Estudis, 118 de Barcelona, personalment o mitjançant la butlleta adjunta.

Generalitat de Catalunya
Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions

Títol **ELS SEGADORS**

Nombre d'exemplars

Nom i cognoms

Adreça

CP i població Telèfon

Rbla. dels Estudis, 118
08002 Barcelona
Telèfon (93) 302 64 62

Data

Signatura

MÓN LABORAL 11

TREBALL I ESTADÍSTICA A CATALUNYA

MON LABORATORI

TREBALL I ESTADÍSTICA
A CATALUNYA

TREBALL I ESTADÍSTICA A CATALUNYA

Amb la denominació de «Treball i Estadística a Catalunya» hom pretén recopilar i difondre la informació estadística disponible en el Departament de Treball, amb l'objecte de proporcionar un material seleccionat que faciliti l'anàlisi i la reflexió de la realitat sòcio-laboral catalana. Atenent a la naturalesa de *Món Laboral*, aquesta secció proporciona informació sobre diversos temes, si bé sense fer-ne un gran desenvolupament. Pot trobar-se una informació més detallada a les pàgines de les altres publicacions que edita el Departament.

Els temes que es tracten són els següents: Conciliacions Individuals, Conciliacions Col·lectives, Vagues i Tancaments Patronals, Convenis Col·lectius, Sinistralitat Laboral, Reconeixements Mèdics, Obertures i modificacions de Centres de Treball, i Població, Ocupació i Atur.

Les dades fan referència al 1er. semestre de l'any 1990. L'elaboració ha estat del Gabinet Tècnic a excepció del tema de Població, Ocupació i Atur que ha estat elaborat per la Direcció General d'Ocupació.

CONCILIACIONS INDIVIDUALS

Les dades sobre conciliacions individuals procedeixen dels fulls estadístics que formalitzen mensualment les Delegacions Territorials del Departament de Treball.

Els fulls estadístics recullen les conciliacions classificades segons el resultat de la conciliació, segons els motius per sol·licitar la conciliació i segons l'activitat econòmica de l'empresa (2 dígits del CNAE).

Segons el resultat de les conciliacions, es classifiquen en:

— Amb avinença, quan s'arriba a un acord entre les parts.

— Sense avinença, quan s'acaba sense acord entre les parts.

— Intentades sense efecte, quan no comparegui la part o parts demandades.

— Considerada no presentada, quan la part demandant o promotora no comparegui a l'acte.

— Desistida, quan la part demandant aparegui per tal de desistir el conflicte plantejat.

— Altres, són altres causes.

Segons el motiu per sol·licitar la conciliació, es classifiquen en: Acomiadaments, Sancions, Reclamacions de quantitat i Diversos.

Per tal de simplificar la classificació de conciliacions per activitats econòmiques es presenta amb el primer dígit del CNAE:

0 — Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca.
1 — Energia i aigua.
2 — Extracció i transformació de minerals no energètics. Química.
3 — Indústries transformadores de metalls. Mecànica de precisió.
4 — Altres indústries manufactureres.
5 — Construcció.
6 — Comerç, restaurants i hostaleria. Reparacions.

Conciliacions individuals. Acomiadaments (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	17.123	2.013	2.780	637	56	22.609
Girona	1.069	172	158	37	11	1.447
Lleida	1.199	69	64	84	22	1.438
Tarragona	881	182	185	48	12	1.308
Catalunya	20.272	2.436	3.187	806	101	26.802

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

7 — Transports i comunicacions.
8 — Institucions financeres, assegurances, serveis prestats a empreses.
9 — Altres serveis.

En alguna taula s'agrupa el resultat de la conciliació en quatre: Amb avinença, Sense avinença, Intentades sense efecte i altres. En aquest Altres estan agrupades les Considerades no presentades, les Desistides i els Altres.

Conciliacions individuals. Sancions (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	59	228	308	39	24	658
Girona	—	7	8	—	1	16
Lleida	4	8	3	2	—	17
Tarragona	1	24	13	5	1	44
Catalunya	64	267	332	46	26	735

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions individuals. Reclamacions de quantitat (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	4.611	3.403	12.792	449	33	21.288
Girona	40	127	393	26	10	596
Lleida	64	79	123	29	3	298
Tarragona	47	492	482	54	2	1.077
Catalunya	4.762	4.101	13.790	558	48	23.259

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions individuals. Diversos tipus (1r. semestre de 1990)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	191	868	1.220	26	3	2.308
Girona	10	165	130	3	1	309
Lleida	—	27	46	35	—	108
Tarragona	2	24	56	3	—	85
Catalunya	203	1.084	1.452	67	4	2.810

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions individuals. Nombre total (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	21.984	6.512	17.100	1.151	116	46.863
Girona	1.119	471	689	66	23	2.368
Lleida	1.267	183	236	150	25	1.861
Tarragona	931	722	736	110	15	2.514
Catalunya	25.301	7.888	18.761	1.477	179	53.606

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions individuals. Nombre total per motiu de conciliació a Catalunya i per forma d'acabament (1r. semestre 1990)

	Acomiadaments	Sancions	Reclamació quantitats	Diversos	Total
Amb avinença	20.272	64	4.762	203	25.301
Sense avinença	2.436	267	4.101	1.084	7.888
Intentades sense efecte	3.187	332	13.790	1.452	18.761
Considerades no presentades	806	46	558	67	1.477
Desistides i altres	101	26	48	4	179
Catalunya	26.802	735	23.259	2.810	53.606

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Quantitats acordades per motiu de conciliació individual (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Acomiadaments	Reclamació quantitats	Diversos	Total
Barcelona	26.102.105.339	1.674.858.404	—	27.776.963.743
Girona	821.095.412	9.310.843	5.524.207	835.930.462
Lleida	761.009.766	12.677.888	—	773.687.654
Tarragona	882.869.800	15.970.484	1.318.942	900.159.226
Catalunya	28.567.080.317	1.712.817.619	6.843.149	30.286.741.085

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions individuals. Acomiadaments per activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	336	144	1.513	4.065	6.096	1.636	4.472	998	1.529	1.820	22.609
Girona	49	10	64	116	481	155	347	35	75	115	1.447
Lleida	72	9	53	85	297	131	553	74	79	85	1.438
Tarragona	94	11	68	120	289	128	298	76	93	131	1.308
Catalunya	551	174	1.698	4.386	7.163	2.050	5.670	1.183	1.776	2.151	26.802

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions individuals. Reclamacions de quantitat per activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	99	52	1.102	5.688	9.165	1.317	1.228	640	947	1.050	21.288
Girona	15	3	44	8	221	111	84	51	19	40	596
Lleida	21	4	7	23	62	65	65	15	14	22	298
Tarragona	39	55	36	117	375	163	83	76	15	118	1.077
Catalunya	174	114	1.189	5.836	9.823	1.656	1.460	782	995	1.230	23.259

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions individuals. Nombre total per activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	442	228	2.805	10.522	15.912	3.216	5.937	1.872	2.766	3.163	46.863
Girona	64	13	109	187	872	277	450	129	101	166	2.368
Lleida	96	14	96	116	410	198	628	90	98	115	1.861
Tarragona	139	113	132	247	668	297	386	163	111	258	2.514
Catalunya	741	368	3.142	11.072	17.862	3.988	7.401	2.254	3.076	3.702	53.606

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions individuals. Nombre total segons motiu de la conciliació i activitat econòmica (1r. semestre 1990)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Acomiadaments	551	174	1.698	4.386	7.163	2.050	5.670	1.183	1.776	2.151	26.802
Sancions	9	15	48	135	173	70	101	47	41	96	735
Reclamacions quantitat	174	114	1.189	5.836	9.823	1.656	1.460	782	995	1.230	23.259
Diversos	7	65	207	715	703	212	170	242	264	225	2.810
Total	741	368	3.142	11.072	17.862	3.988	7.401	2.254	3.076	3.702	53.606

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Distribució de les conciliacions individuals segons motiu de la conciliació a Catalunya (1r. semestre 1990)

Catalunya	Conciliacions	%	Conciliacions amb avinença	%	Conciliacions amb avinença % Conciliacions
Acomiadaments	26.802	50,0	20.272	80,1	75,6
Sancions	735	1,4	64	0,2	8,7
Reclamacions quantitat	23.259	43,4	4.762	18,8	20,5
Diversos	2.810	5,2	203	0,8	7,2
Total	53.606	100,0	25.301	100,0	47,2

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Distribució de les conciliacions individuals segons motiu de la conciliació a la resta de l'estat (1r. semestre 1990)

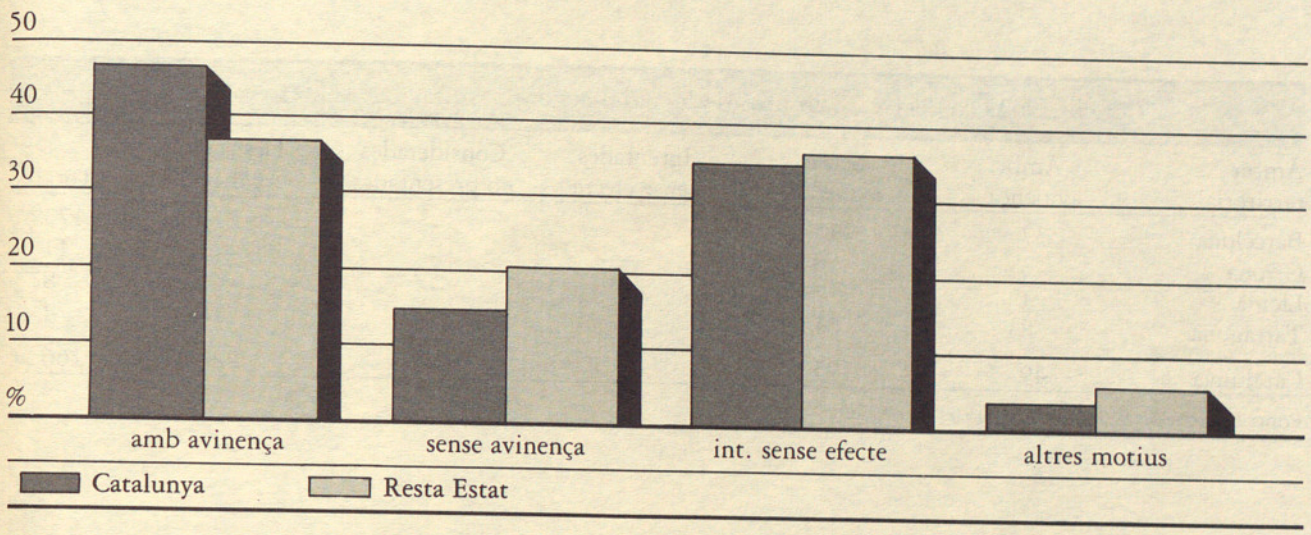
Resta de l'Estat	Conciliacions	%	Conciliacions amb avinença	%	Conciliacions amb avinença % Conciliacions
Acomiadaments	94.299	49,3	65.764	90,7	69,7
Sancions	2.931	1,5	169	0,2	5,8
Reclamacions quantitat	80.239	42,0	6.044	8,3	7,5
Diversos	13.662	7,1	518	0,7	3,8
Total	191.131	100,0	72.495	100,0	37,9

Font: *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Distribució de les conciliacions individuals segons el resultat a Catalunya i a la resta de l'estat (1r. semestre 1990)

	Catalunya		Resta de l'estat	
	Conciliacions	%	Conciliacions	%
Amb avinença	25.301	47,2	72.495	37,9
Sense avinença	7.888	14,7	39.238	20,5
Intentades sense efecte	18.761	35,0	69.015	36,1
Altres motius	1.656	3,1	10.383	5,4
Total	53.606	100,0	191.131	100,0

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*



CONCILIACIONS COL·LECTIVES

Les dades sobre conciliacions col·lectives procedeixen dels fulls estadístics que formalitzen mensualment les Delegacions Territorials del Departament de Treball.

Segons el resultat de la conciliació, aquesta es classifica en:

— Amb avinença, quan s'arriba a un acord entre les parts.

— Sense avinença, quan la conciliació s'acaba sense acord entre les parts.

— Intentades sense efecte, quan no comparegui la part o parts demandades.

— Considerada no presentada, quan la part demandant o promotora no comparegui a l'acte.

— Desistida, quan la part demandant aparegui per tal de desistir el conflicte plantejat.

— Altres, són altres causes.

Conciliacions col·lectives. Empreses afectades i treballadors afectats (1r. semestre de 1990)

Àmbit territorial	Nombre conciliacions	Empreses afectades	Treballadors afectats
Barcelona	147	173	80.754
Girona	9	11	615
Lleida	8	8	2.230
Tarragona	20	74	4.916
Catalunya	184	266	88.515

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions col·lectives. Nombre total segons resultat (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	37	90	—	—	20	147
Girona	2	7	—	—	—	9
Lleida	1	7	—	—	—	8
Tarragona	8	11	—	—	1	20
Catalunya	48	115	—	—	21	184

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions col·lectives. Empreses afectades segons resultat (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	37	115	—	—	21	173
Girona	3	8	—	—	—	11
Lleida	1	7	—	—	—	8
Tarragona	8	65	—	—	1	74
Catalunya	49	195	—	—	22	266

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Conciliacions col·lectives. Treballadors afectats segons resultat (1r. semestre 1990)

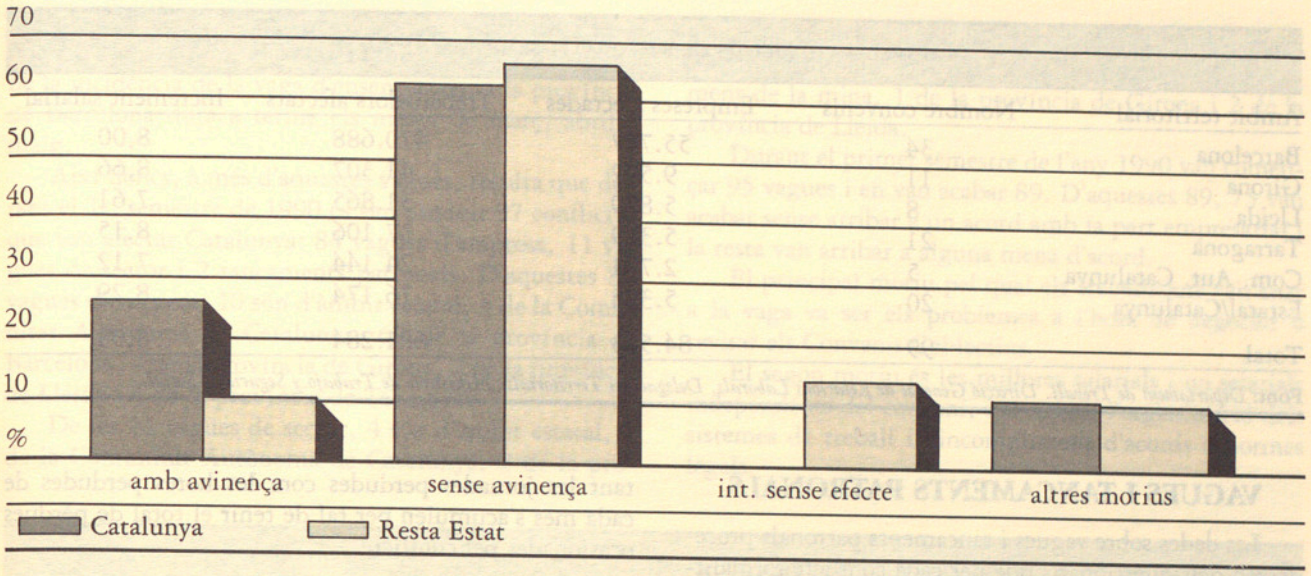
Àmbit territorial	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efecte	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Barcelona	12.357	30.701	—	—	37.696	80.754
Girona	55	560	—	—	—	615
Lleida	30	2.200	—	—	—	2.230
Tarragona	656	4.220	—	—	40	4.916
Catalunya	13.098	37.681	—	—	37.736	88.515

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Distribució de les conciliacions col·lectives segons el resultat a Catalunya i a la resta de l'estat (1r. semestre 1990)

	Catalunya		Resta de l'estat	
	Conciliacions	%	Conciliacions	%
Amb avinença	48	26,1	86	10,1
Sense avinença	115	62,5	556	65,1
Intentades sense efecte	—	—	117	13,7
Altres motius	21	11,4	95	11,1
Total	184	100,0	854	100,0

Font: *Departament de Treball. Serveis Territorials. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*



CONVENIS COL·LECTIUS

La informació s'obté del full estadístic que es formalitza per cada conveni, un cop signat per les comissions negociadores i que forma part de la documentació que cal presentar a l'Autoritat Laboral competent per tal de procedir al seu registre.

Es comptabilitzen els convenis col·lectius registrats a les Delegacions Territorials i a la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha facilitat còpia dels convenis de sector d'àmbit estatal que afecten Catalunya.

Es treballa amb convenis enregistrats durant l'any que no coincideixen amb el nombre de convenis que tenen efectes econòmics dins d'aquest període.

Els convenis es classifiquen, segons l'àmbit territorial al qual afecten, en: inferiors al provincial, provincials, interprovincials de comunitat autònoma, de comunitat autònoma, interprovincials (de més d'una comunitat autònoma) i estatals. Per simplificar, aquesta classificació queda reduïda als àmbits territorials següents: Provincials, de Comunitat Autònoma de Catalunya i Estatals que afecten Catalunya.

Els convenis provincials inclouen els d'àmbit inferior al provincial. Els d'àmbit de Comunitat Autònoma de Catalunya agrupen els convenis interprovincials de Catalunya i els propis de la Comunitat Autònoma. Els convenis d'àmbit estatal que afecten Catalunya recullen els convenis d'àmbit interprovincial de més d'una Comunitat Autònoma i els d'àmbit estatal, que afecten Catalunya.

En l'àmbit funcional es diferencia entre convenis d'empresa i convenis de sector. Els primers recullen aquells convenis que afecten de manera parcial o total la plantilla d'una empresa, per la qual cosa no pot identificar-se el nombre de convenis amb el nombre d'empreses afectades. Les empreses i treballadors afectats pels convenis de sector són dades estimades ja que no existeix un cens fidedigne d'empreses i treballadors per sectors.

El càlcul de l'increment salarial s'ha fet utilitzant la mitjana dels increments salarials de tots els convenis ponderada pel nombre de treballadors afectats per cada un d'ells.

$$I = \sum_{j} \frac{I_j \, n_j}{N}$$

On n_j és el nombre de treballadors afectats pel conveni «j», I_j és l'increment salarial del conveni «j» i N és el total de treballadors afectats.

Aquesta fórmula s'ha aplicat a cada un dels àmbits territorials i posteriorment al total dels convenis enregistrats. Cal tenir en compte que d'aquest càlcul s'han exclòs els primers convenis.

Convenis col·lectius d'empresa (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Nombre convenis	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial
Barcelona	129	129	35.257	7,70
Girona	20	20	3.101	7,95
Lleida	14	14	1.713	7,83
Tarragona	21	21	3.114	10,46
Com. Aut. Catalunya	4	4	994	8,75
Estatal/Catalunya	76	77	8.607	7,90
Total	264	265	52.786	7,93

Font: *Departament de Treball. Direcció General de Relacions Laborals, Delegacions Territorials. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Convenis col·lectius de sector (1r. semestre 1990)				
Àmbit territorial	Nombre convenis	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial
Barcelona	34	55.787	470.688	8,00
Girona	11	9.592	41.307	8,66
Lleida	8	5.829	31.865	7,61
Tarragona	21	5.329	37.106	8,15
Com. Aut. Catalunya	5	2.701	24.144	7,12
Estatal/Catalunya	20	5.325	76.174	8,29
Total	99	84.563	681.284	8,03

Font: *Departament de Treball. Direcció General de Relacions Laborals, Delegacions Territorials. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

VAGUES I TANCAMENTS PATRONALS

Les dades sobre vagues i tancaments patronals procedeixen dels qüestionaris que per cada conflicte formalitzen mensualment les Delegacions Territorials, la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball i la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La unitat estadística que s'utilitza és la de conflicte-província-mes, a fi i efecte de tenir desagregacions provincials i de periodicitat mensual, i també es fan agregacions per períodes de temps superiors al mes i unitats territorials superiors a la província.

Es recullen tot tipus de conflictes excepte:

— Les vagues que no impliquen una pèrdua de jornades laborals, com les vagues de Zel.

— Les que suposen una durada inferior a una hora.

— Les vagues d'activitats no productives com estudiants, consumidors, etc.

— Les vagues de col·lectius sense dret de vaga com els funcionaris militars, forces de seguretat de l'Estat, etcètera.

Segons l'àmbit territorial al qual afecti el conflicte, aquest es classifica en: municipal, comarcal, provincial, de Comunitat Autònoma i Estatal. En els tres primers casos és la Delegació Territorial corresponent qui fa el seguiment del conflicte. En el cas d'afectar a més d'una província però dintre de la Comunitat Autònoma de Catalunya és a la Direcció General de Relacions Laborals a qui correspon de fer el seguiment del conflicte i fer-ne un desglossament provincial. En el cas d'afectar a més d'una província de dues o més Comunitats Autònomes és la Dirección General de Trabajo qui fa el seguiment del conflicte així com el seu desglossament provincial.

La informació que es recull d'un conflicte es trasllada a un qüestionari per cada província i per cada mes. Així és com es pot agrupar la informació referida a un mateix conflicte dintre d'un mes ajuntant els qüestionaris de les províncies a les quals afecta. També es pot agrupar la informació d'una vaga al llarg dels mesos (quan el conflicte tingui una durada superior a un mes).

En els resultats trimestrals, semestrals i anuals, les dades es presenten «regularitzades», en el sentit que només es comptabilitza un sol cop el conflicte i els treballadors participants, amb la finalitat d'eliminar duplicitats en els conflictes que es comencen en un determinat mes i que continuen en els mesos successius. D'altra banda, tant les jornades perdudes com les hores perdudes de cada mes s'acumulen per tal de tenir el total de pèrdues ocasionades pel conflicte.

Notes generals als quadres que es presenten

a) Diferenciem entre vagues d'empresa i vagues de sector.

b) En tots els quadres els resultats es donen provincialment en el sentit de nombre de conflictes que afecten cada província i també les pèrdues laborals que s'han produït a cada una d'aquestes. Quan es calcula la fila de Catalunya, i només en el cas de conflictes, es presenta el nombre real de conflictes: locals, comarcals i provincials, més els conflictes d'àmbit superior a la província dins la Comunitat Autònoma de Catalunya, més els conflictes estatals que afecten Catalunya. Per tant, aquesta fila és sempre inferior o igual a la suma de les 4 files provincials.

c) En les vagues de sector el nombre de persones convocades i també el nombre de treballadors participants són sempre dades estimades basades en el cens del sector.

d) A l'hora d'interpretar els treballadors participants cal tenir en compte que aquest nombre no és directament comparable amb la població activa o amb els diferents censos, ja que pot passar que en un mateix període de temps una empresa, o un sector, realitzin més d'una vaga, amb la qual cosa tant les plantilles com els treballadors participants es tornen a comptabilitzar.

e) Si comparem aquests resultats amb els que publica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, resultaria que el nombre de conflictes desglossats provincialment és superior en els resultats publicats per Madrid. Això és perquè els conflictes d'àmbit estatal que afecten Catalunya els comptabilitzen provincialment tant si tenen incidència com si no en tenen. Això només afecta els quadres de conflictes. En canvi, els resultats coincideixen quan tractem de treballadors participants o de jornades o hores perdudes.

Els resultats de l'any 1990

En els resultats que es publiquen no està inclosa una vaga d'empresa d'àmbit estatal que va tenir incidència a Catalunya. Això és degut al fet que la Dirección General

de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no va poder fer el desglossament territorial. Manca també la incidència de la vaga d'ensenyament a la província de Barcelona duta a terme els mesos de març, abril i maig.

Així doncs, a més d'aquestes vagues, resulta que durant el 1r. semestre de 1990 es van produir 97 conflictes que van afectar Catalunya: 84 vagues d'empresa, 11 vagues de sector i 2 tancaments patronals. D'aquestes 84 vagues d'empresa, 10 són d'àmbit estatal, 4 de la Comunitat Autònoma de Catalunya, 60 de la província de Barcelona, 4 de la província de Girona, 2 de la província de Lleida i 4 de la província de Tarragona.

De les 11 vagues de sector, 4 són d'àmbit estatal, 2 de la Comunitat Autònoma de Catalunya, 2 de la província de Barcelona, entre les quals està inclosa una vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina, 1 de la província de Girona i 2 de la província de Lleida.

Durant el primer semestre de l'any 1990 van començar 95 vagues i en van acabar 89. D'aquestes 89, 73 van acabar sense arribar a un acord amb la part empresarial i la resta van arribar a alguna mena d'acord.

El principal motiu pel qual els treballadors van anar a la vaga va ser els problemes a l'hora de negociar o revisar els Convenis Col·lectius.

El segon motiu és les millores salarials i no salarials independents del conveni, i el tercer, l'organització dels sistemes de treball i l'incompliment d'acords o normes legals.

Nombre de tancaments patronals, empreses afectades i plantilles, desglossats per províncies (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Nombre de Tancaments	Empreses afectades	Plantilla
Barcelona	2	11.053	11.172
Girona	1	26	81
Lleida	—	—	—
Tarragona	1	34	100
Catalunya (*)	2	11.113	11.353

(*) El nombre de tancaments patronals de la fila Catalunya és el nombre real de tancaments amb incidència a Catalunya, per tant sempre és inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que les afectin.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa i de sector, produïdes a Catalunya, desglossades per províncies (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Vagues d'empresa	Vagues de sector	Total
Barcelona (1)	74	6	80
Girona	11	5	16
Lleida	6	7	13
Tarragona	7	5	12
Catalunya (2)	84	11	95

(1) En les vagues de sector està inclosa una vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina.
(2) El nombre de vagues de la fila Catalunya és el nombre real de vagues amb incidència a Catalunya, per tant sempre és inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que les afectin.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Pèrdues laborals de vagues d'empresa, desglossades per províncies (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Hores perdudes	Jornades perdudes	Treballadors Participants	Hores perdudes per treballador
Barcelona	1.064.626	133.311	38.001	28
Girona	31.905	3.989	2.568	12
Lleida	16.653	2.186	1.178	14
Tarragona	25.574	3.197	1.321	19
Catalunya	1.138.758	142.683	43.068	26

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Pèrdues laborals de vagues de sector, desglossades per províncies (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Hores perdudes	Jornades perdudes	Treballadors Participants	Hores perdudes per treballador
Barcelona (*)	484.992	65.040	23.666	20
Girona	65.776	8.732	3.131	21
Lleida	78.248	9.959	6.859	11
Tarragona	37.111	4.939	1.904	19
Catalunya	666.127	88.670	35.560	19

(*) Està inclosa una vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, desglossades per províncies segons motivació (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Negociació conveni	Organització sist. treb.	Impagament salaris	Millores ind. conv.	Altres	Total
Barcelona	40	5	—	15	14	74
Girona	—	1	—	5	5	11
Lleida	2	—	—	2	2	6
Tarragona	4	—	—	1	2	7
Catalunya (*)	46	6	—	17	15	84

(*) El nombre de vagues d'empresa de la fila Catalunya és el nombre real de vagues d'empresa amb incidència a Catalunya, per tant sempre és inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues d'empresa d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que les afectin.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, desglossades per províncies segons motivació (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Negociació conveni	Organització sist. treb.	Impagament salaris	Millores ind. conv.	Altres	Total
Barcelona (1)	3	—	—	—	3	6
Girona	2	—	—	—	3	5
Lleida	4	—	—	—	3	7
Tarragona	2	—	—	—	3	5
Catalunya (2)	5	—	—	—	6	11

(1) Està inclosa una vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina.
(2) El nombre de vagues de sector de la fila Catalunya és el nombre real de vagues de sector amb incidència a Catalunya, per tant sempre és inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues de sector d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que les afectin.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, desglossades per províncies, segons activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	—	1	7	31	6	2	2	3	2	20	74
Girona	—	—	—	4	1	1	—	1	—	4	11
Lleida	—	1	—	—	1	1	—	1	—	2	6
Tarragona	—	—	—	1	1	1	—	1	—	3	7
Catalunya (*)	—	2	7	35	9	3	2	3	2	21	84

(*) El nombre de vagues d'empresa de la fila Catalunya és el nombre real de vagues d'empresa amb incidència a Catalunya, per tant sempre és inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues d'empresa d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que les afectin.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, desglossades per províncies, segons activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona (1)	—	1	—	—	—	—	1	—	1	2	5
Girona	—	—	—	—	—	—	1	—	1	3	5
Lleida	—	—	—	1	—	—	1	—	1	4	7
Tarragona	—	—	—	—	—	—	1	—	1	3	5
Catalunya (2)	—	1	—	1	—	—	1	—	1	6	10

(1) No està inclosa la vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina, atès que no és procedent imputar-la a una sola activitat econòmica.
(2) El nombre de vagues de sector de la fila Catalunya és el nombre real de vagues de sector amb incidència a Catalunya, per tant sempre és inferior o igual a la suma de les quatre províncies on estan incloses les vagues de sector d'àmbit provincial més aquelles d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya o d'àmbit estatal que les afectin.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Treballadors participants en vagues d'empresa, desglossat per províncies, segons activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	—	520	664	16.904	2.467	287	11	1.683	87	15.378	38.001
Girona	—	—	—	666	65	59	—	111	—	1.667	2.568
Lleida	—	104	—	—	203	19	—	60	—	792	1.178
Tarragona	—	—	—	85	100	100	—	47	—	989	1.321
Catalunya	—	624	664	17.655	2.835	465	11	1.901	87	18.826	43.068

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Treballadors participants en vagues de sector, desglossat per províncies, segons activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona (*)	—	1.298	—	—	—	—	122	—	18.634	2.386	22.440
Girona	—	—	—	—	—	—	83	—	2.629	419	3.131
Lleida	—	—	—	5.400	—	—	78	—	910	471	6.859
Tarragona	—	—	—	—	—	—	16	—	1.417	471	1.904
Catalunya	—	1.298	—	5.400	—	—	299	—	23.590	3.747	34.334

(*) Manca la incidència de la vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina, atesa la dificultat de desglossar-la per activitat econòmica.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Hores perdudes, en vagues d'empresa, segons activitat econòmica i desglossades per províncies (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	—	8.320	13.240	376.879	79.504	11.095	208	29.208	5.512	540.660	1.064.626
Girona	—	—	—	11.740	520	2.301	—	1.776	—	15.568	31.905
Lleida	—	7.488	—	—	208	741	—	960	—	7.256	16.653
Tarragona	—	—	—	4.590	800	2.000	—	752	—	17.432	25.574
Catalunya	—	15.808	13.240	393.209	81.032	16.137	208	32.696	5.512	580.916	1.138.758

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Hores perdudes, en vagues de sector, segons activitat econòmica i desglossades per províncies (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona (*)	—	10.384	—	—	—	—	4.880	—	419.265	43.479	478.008
Girona	—	—	—	—	—	—	3.320	—	59.152	3.304	65.776
Lleida	—	—	—	43.200	—	—	3.120	—	20.483	11.445	78.248
Tarragona	—	—	—	—	—	—	640	—	31.882	4.589	37.111
Catalunya	—	10.384	—	43.200	—	—	11.960	—	530.782	62.817	659.143

(*) Manca la incidència de la vaga general al municipi de Cardona en solitaritat pel tancament de la mina, atesa la dificultat de desglossar-la per activitat econòmica.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, produïdes a Catalunya, segons motivació i activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Motivació	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Negociació conveni	—	1	5	25	6	2	1	—	1	5	46
Organit. sist. treb.	—	1	1	2	1	—	—	—	—	1	6
Impagament salaris	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Millores indep. conv.	—	—	1	6	2	1	—	2	1	4	17
Altres	—	—	—	2	—	—	1	1	—	11	15
Total	—	2	7	35	9	3	2	3	2	21	84

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, produïdes a Catalunya, segons motivació i activitat econòmica (1r. semestre 1990) (1)

Motivació	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Negociació conveni	—	—	—	1	—	—	1	—	1	2	5
Organit. sist. treb.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Impagament. salaris	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Millores indep. conv.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Altres	—	1	—	—	—	—	—	—	—	4	5
Total	—	1	—	1	—	—	1	—	1	6	10

(1) No està inclosa una vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina, atès que no és procedent imputar-la a una sola activitat econòmica.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, produïdes a Catalunya, treballadors participants i hores perdudes segons els dies que es va fer vaga (1r. semestre 1990)

	Nombre de vagues	Treballadors participants	Hores perdudes
D'1 a 6 dies	61	35.546	506.510
De 7 a 14 dies	15	4.453	215.481
De 15 a 28 dies	8	3.069	416.767
Més de 28 dies	—	—	—
Total	84	43.068	1.138.758

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, produïdes a Catalunya, treballadors participants i hores perdudes segons els dies de durada (1r. semestre 1990) (1)

	Nombre de vagues	Treballadors participants	Hores perdudes
D'1 a 6 dies	9	34.961	626.867
De 7 a 14 dies	2	599	39.260
De 15 a 28 dies	—	—	—
Més de 28 dies	—	—	—
Total	11	35.560	666.127

(1) Està inclosa una vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa, produïdes a Catalunya, treballadors participants i hores perdudes segons el nombre de treballadors participants (1r. semestre 1990)

	Nombre de vagues	Treballadors participants	Hores perdudes
Menys de 10	5	28	1.320
De 10 a 100	32	1.799	70.614
De 101 a 1.000	33	11.569	348.336
De 1.001 a 10.000	14	29.672	718.488
Més de 10.000	—	—	—
Total	84	43.068	1.138.758

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector, produïdes a Catalunya, treballadors participants i hores perdudes segons el nombre de treballadors participants (1r. semestre 1990) (1)

	Nombre de vagues	Treballadors participants	Hores perdudes
Menys de 10	—	—	—
De 10 a 100	—	—	—
De 101 a 1.000	6	1.490	55.089
De 1.001 a 10.000	4	10.480	80.256
Més de 10.000	1	23.590	530.782
Total	11	35.560	666.127

(1) Està inclosa una vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues d'empresa acabades al llarg de l'any a Catalunya, segons la motivació i segons el resultat de la vaga (1r. semestre 1990) (*)

Resultat/Motivació	Negociació conveni	Organització sist. treb.	Impagament salaris	Millores indep. conv.	Altres	Total
Amb Acord						
Acceptació total o parcial postura treballadors	6	1	—	1	1	9
Manteniment total o parcial postura empresaris	—	—	—	—	—	—
Sense predomini de cap part	2	—	—	3	2	7
Sense Acord	35	5	—	13	11	64
Per Tancament Patronal	—	—	—	—	—	—
Total	43	6	—	17	14	80

(*) Cal tenir en compte que el nombre de vagues acabades en el període de referència és sempre inferior o igual al nombre de vagues realitzades.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Nombre de vagues de sector acabades al llarg de l'any a Catalunya, segons la motivació i segons el resultat de la vaga (1r. semestre 1990) (1) (2)

Resultat/Motivació	Negociació conveni	Organització sist. treb.	Impagament salaris	Millores indep. conv.	Altres	Total
Acceptació total o parcial postura treballadors	—	—	—	—	—	—
Manteniment total o parcial postura empresaris	—	—	—	—	—	—
Sense predomini de cap part	—	—	—	—	—	—
Sense Acord	4	—	—	—	5	9
Total	4	—	—	—	5	9

(1) Cal tenir en compte que el nombre de vagues acabades en el període de referència és sempre inferior o igual al nombre de vagues realitzades.
(2) Està inclosa una vaga general al municipi de Cardona en solidaritat pel tancament de la mina.
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials i Direcció General de Relacions Laborals. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

SINISTRALITAT LABORAL

Les dades de sinistralitat laboral (accidents de treball, malalties professionals i accidents in itinere) s'elaboren a partir del full estadístic «Resum Estadístic de Sinistralitat Laboral (RESL)», que els Centres de Seguretat i Higiene formalitzen i trameten mensualment a la Secretaria General del Departament de Treball.

El RESL es formalitza amb les comunicacions d'accident i comunicacions de malaltia professional que l'empresa diposita en el Centre de Seguretat i Higiene corresponent. Per tant, aquestes dades només fan referència als accidents de treballadors assalariats i resten exclosos els treballadors autònoms.

Els accidents es comptabilitzen quan la comunicació d'accident queda dipositada en el Centre de Seguretat i Higiene, data que no coincideix amb la de l'accident.

Les comunicacions d'accidents poden ser per accidents en el centre de treball o per accidents in itinere. En tots els quadres i gràfics es fa referència a accidents de treball en el centre, excepte quan s'especifiqui el contrari.

Els accidents de treball i malalties professionals es classifiquen segons la seva gravetat en: sense baixa, amb baixa (lleus, greus i mortals).

La classificació inicial d'un accident es pot modificar posteriorment segons l'evolució clínica de l'accidentat.

La classificació per activitats econòmiques ha estat feta amb el primer dígit del CNAE:

0 — Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca.
1 — Energia i aigua.
2 — Extracció i transformació de minerals no energètics. Química.

Nombre d'accidents de treball lleus per activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	474	510	5.400	18.892	13.648	9.054	9.064	3.729	962	4.927	66.660
Girona	287	31	337	1.307	1.962	1.687	1.030	249	47	405	7.342
Lleida	304	120	153	566	811	663	519	131	15	147	3.429
Tarragona	553	91	410	710	907	1.751	824	300	67	356	5.969
Catalunya	1.618	752	6.300	21.475	17.328	13.155	11.437	4.409	1.091	5.835	83.400

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

Nombre d'accidents de treball greus per activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	20	6	45	147	139	162	90	92	23	100	824
Girona	19	3	3	15	25	23	10	12	3	13	126
Lleida	16	3	2	7	10	12	3	3	1	6	63
Tarragona	8	2	6	8	14	26	11	5	—	11	91
Catalunya	63	14	56	177	188	223	114	112	27	130	1.104

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

Nombre d'accidents de treball mortals per activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	3	2	5	10	4	16	9	16	3	9	77
Girona	—	—	—	—	2	5	—	—	—	1	8
Lleida	2	—	—	—	2	2	—	—	—	—	6
Tarragona	1	1	5	—	1	4	2	2	—	—	16
Catalunya	6	3	10	10	9	27	11	18	3	10	107

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

Nombre d'accidents de treball sense baixa per activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	127	723	5.692	25.916	12.187	4.288	6.390	1.994	1.302	2.717	61.336
Girona	45	20	113	555	915	428	373	91	32	164	2.736
Lleida	40	30	84	521	1.142	284	366	48	12	104	2.631
Tarragona	93	49	577	606	675	860	480	123	31	121	3.615
Catalunya	305	822	6.466	27.598	14.919	5.860	7.609	2.256	1.377	3.106	70.318

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

3 — Indústries transformadores de metall. Mecànica de precisió.
4 — Altres indústries manufactureres.
5 — Construcció.
6 — Comerç, restaurants i hostaleria. Reparacions.
7 — Transports i comunicacions.
8 — Institucions financeres, assegurances, serveis prestats a empreses.
9 — Altres serveis.

Accidents de treball segons gravetat (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Sense baixa	Amb baixa			
		Lleus	Greus	Mortals	Total
Barcelona	61.336	66.660	824	77	67.561
Girona	2.736	7.342	126	8	7.476
Lleida	2.631	3.429	63	6	3.498
Tarragona	3.615	5.969	91	16	6.076
Catalunya	70.318	83.400	1.104	107	84.611

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

Accidents in itinere segons gravetat (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Sense baixa	Amb baixa			
		Lleus	Greus	Mortals	Total
Barcelona	—	4.414	234	36	4.684
Girona	5	436	30	10	476
Lleida	—	144	10	3	157
Tarragona	—	309	28	5	342
Catalunya	5	5.303	302	54	5.659

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

Malalties professionals segons gravetat (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	Sense baixa	Amb baixa			
		Lleus	Greus	Mortals	Total
Barcelona	—	483	5	—	488
Girona	—	19	—	—	19
Lleida	—	6	—	—	6
Tarragona	—	11	2	—	13
Catalunya	—	519	7	—	526

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

Accidents amb baixa, població assalariada ocupada i índex d'incidència per grans sectors d'activitat econòmica, a Catalunya i a la resta de l'estat (1r. semestre 1990)

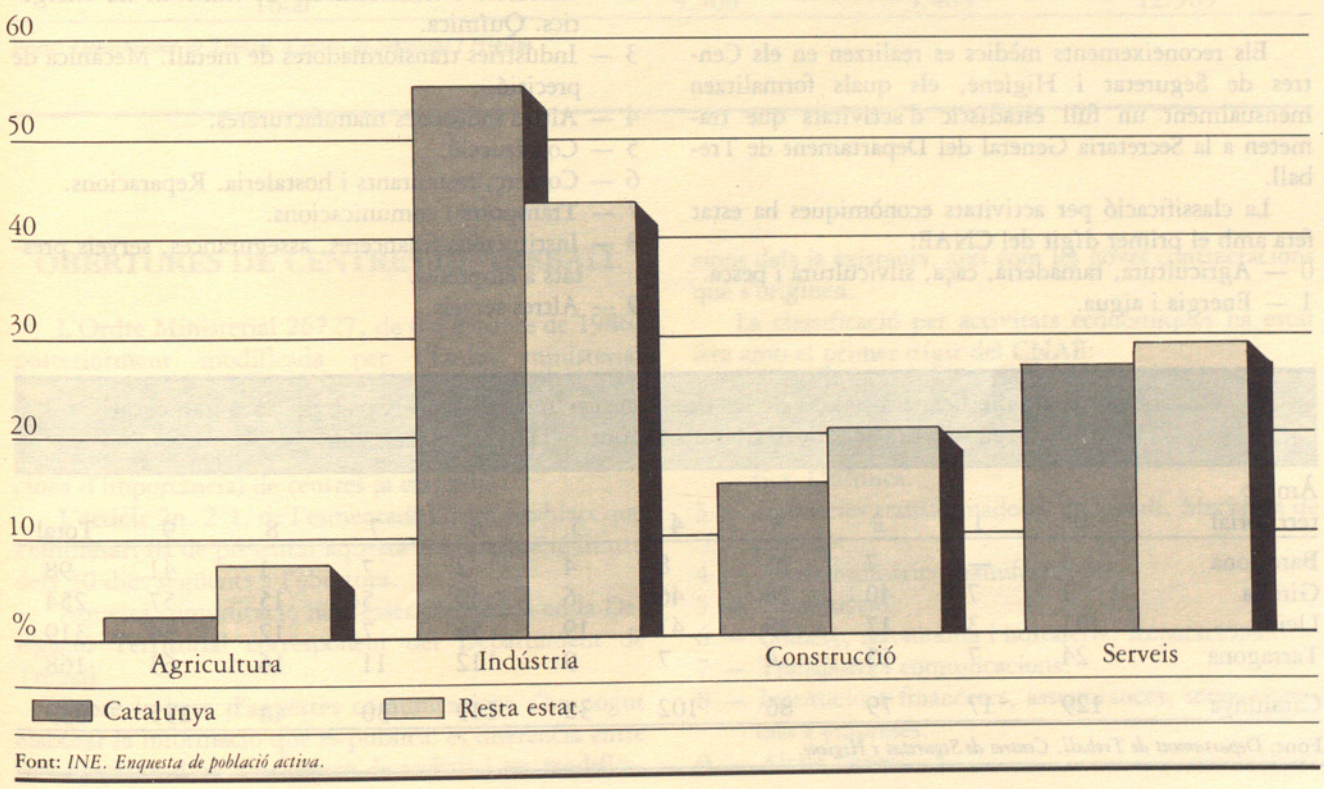
Catalunya	Accidents amb baixa		Població assalariada ocupada		Índex d'incidència
	Valors absoluts	%	Valors absoluts	%	Accidents per assalariat %
Agricultura	1.687	2,0	81.000	3,7	2,1
Indústria	46.322	54,7	777.600	35,3	6,0
Construcció	13.405	15,8	192.500	8,7	7,0
Serveis	23.197	27,4	1.149.600	52,2	2,0
Total	84.611	100,0	2.200.700	100,0	3,8

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene. INE. «Enquesta de la població activa» (2n. trimestre 1990).*

Resta de l'Estat	Accidents amb baixa		Població assalariada ocupada		Índex d'incidència
	Valors absoluts	%	Valors absoluts	%	Accidents per assalariat %
Agricultura	19.478	7,1	1.417.500	13,7	1,4
Indústria	117.800	42,7	2.213.400	21,4	5,3
Construcció	57.090	20,7	1.022.100	9,9	5,6
Serveis	81.184	29,5	5.702.900	55,1	1,4
Total	275.552	100,0	10.355.800	100,0	2,7

Font: *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INE. «Enquesta de la població activa» (2n. trimestre 1990).*

Distribució dels accidents amb baixa per grans sectors d'activitat econòmica a Espanya, i percentatge d'accidents amb baixa corresponents a Catalunya dins de cada sector (1r. semestre 1990)



Font: *INE. Enquesta de població activa.*

Accidents amb baixa, població assalariada ocupada i índex d'incidència per Comunitats Autònomes (1r. semestre 1990)

	Accidents amb baixa		Població assalariada ocupada		Índex d'incidència
	Valors absoluts	%	Valors absoluts	%	Accidents per assalariat %
Andalusia (*)	48.180	13,4	1.844.600	14,7	2,6
Aragó	11.252	3,1	413.900	3,3	2,7
Astúries	11.828	3,3	357.000	2,8	3,3
Balears	7.471	2,1	247.600	2,0	3,0
Canàries	13.220	3,7	437.400	3,5	3,0
Cantàbria	4.300	1,2	168.400	1,3	2,6
Castella-Lleó	18.144	5,0	844.300	6,7	2,1
Castella-Manxa	12.218	3,4	518.600	4,1	2,4
Catalunya	84.611	23,5	2.200.700	17,5	3,8
Comunitat Valenciana	41.106	11,4	1.282.900	10,2	3,2
Extremadura	4.871	1,3	298.200	2,4	1,6
Galícia	16.226	4,5	1.028.100	8,2	1,6
Madrid	44.702	12,4	1.625.800	12,9	2,7
Múrcia	10.473	2,9	329.300	2,6	3,2
Navarra	5.704	1,6	179.100	1,4	3,2
País Basc	23.728	6,6	690.800	5,5	3,4
La Rioja	2.169	0,6	89.700	0,7	2,4
Total	360.163	100,0	12.556.500	100,0	2,9

(*) Inclòs Ceuta i Melilla.
Font: *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INE. «Enquesta de la Població Activa» (2n. trimestre 1990).*

RECONEIXEMENTS MÈDICS

Els reconeixements mèdics es realitzen en els Centres de Seguretat i Higiene, els quals formalitzen mensualment un full estadístic d'activitats que trameten a la Secretaria General del Departament de Treball.

La classificació per activitats econòmiques ha estat feta amb el primer dígit del CNAE:

0 — Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca.
1 — Energia i aigua.
2 — Extracció i transformació de minerals no energètics. Química.
3 — Indústries transformadores de metall. Mecànica de precisió.
4 — Altres indústries manufactureres.
5 — Construcció.
6 — Comerç, restaurants i hostaleria. Reparacions.
7 — Transports i comunicacions.
8 — Institucions financeres, assegurances, serveis prestats a empreses.
9 — Altres serveis.

Reconeixements mèdics. Empreses de les quals part o la totalitat dels treballadors han estat reconeguts segons activitat econòmica (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	3	—	7	25	8	4	2	7	1	41	98
Girona	1	7	40	28	46	6	49	5	15	57	254
Lleida	101	3	17	29	41	19	56	7	12	34	319
Tarragona	24	7	15	4	7	9	12	11	16	63	168
Catalunya	129	17	79	86	102	38	119	30	44	195	839

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

Reconeixements mèdics. Nombre de treballadors reconeguts segons activitat econòmica (1r. semestre 1990)											
Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	47	—	225	988	129	75	27	580	7	1.577	3.655
Girona	1	99	331	302	239	14	363	25	202	1.470	3.046
Lleida	1.267	32	142	137	250	154	272	39	215	858	3.366
Tarragona	174	82	157	16	102	88	48	54	189	1.932	2.842
Catalunya	1.489	213	855	1.443	720	331	710	698	613	5.837	12.909

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

Reconeixements mèdics. Nombre total de treballadors reconeguts segons el resultat del reconeixement i per sexes (1r. semestre 1990)				
		Homes	Dones	Total
BARCELONA	Amb patologia	2.065	222	2.287
	Sense patologia	963	405	1.368
	Total	3.028	627	3.655
GIRONA	Amb patologia	2.070	555	2.625
	Sense patologia	253	168	421
	Total	2.323	723	3.046
LLEIDA	Amb patologia	1.738	155	1.893
	Sense patologia	582	891	1.473
	Total	2.320	1.046	3.366
TARRAGONA	Amb patologia	949	177	1.126
	Sense patologia	886	830	1.716
	Total	1.835	1.007	2.842
CATALUNYA	Amb patologia	6.822	1.109	7.931
	Sense patologia	2.684	2.294	4.978
	Total	9.506	3.403	12.909

Font: *Departament de Treball. Centres de Seguretat i Higiene.*

OBERTURES DE CENTRES DE TREBALL

L'Ordre Ministerial 26727, de 6 d'octubre de 1986, posteriorment modificada per l'Ordre ministerial 11933, de 6 de maig de 1988, estableix els requisits i dades que han de reunir les comunicacions d'obertura i modificacions (alteracions, ampliacions o transformacions d'importància) de centres ja existents.

L'article 2n. 2.1. de l'esmentada Ordre estableix que l'empresari ha de presentar aquesta documentació dintre dels 30 dies següents a l'obertura.

Aquesta comunicació ha d'ésser dipositada en la Delegació Territorial corresponent del Departament de Treball.

Sobre la base d'aquestes comunicacions s'ha pogut elaborar la informació que es publica: es diferencia entre una obertura d'un nou centre de treball i les modificacions dels ja existents, així com les noves contractacions que s'originen.

La classificació per activitats econòmiques ha estat feta amb el primer dígit del CNAE:

0 — Agricultura, ramaderia, caça, silvicultura i pesca.
1 — Energia i aigua.
2 — Extracció i transformació de minerals no energètics. Química.
3 — Indústries transformadores de metall. Mecànica de precisió.
4 — Altres indústries manufactureres.
5 — Construcció.
6 — Comerç, restaurants i hostaleria. Reparacions.
7 — Transports i comunicacions.
8 — Institucions financeres, assegurances, serveis prestats a empreses.
9 — Altres serveis.

Nombre d'obertures de nous centres de treball (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	6	1	50	350	438	711	1.446	187	588	393	4.170
Girona	17	4	16	77	93	197	652	35	146	154	1.391
Lleida	32	—	8	66	46	179	296	36	56	71	790
Tarragona	10	1	19	104	117	281	698	78	176	165	1.649
Catalunya	65	6	93	597	694	1.368	3.092	336	966	783	8.000

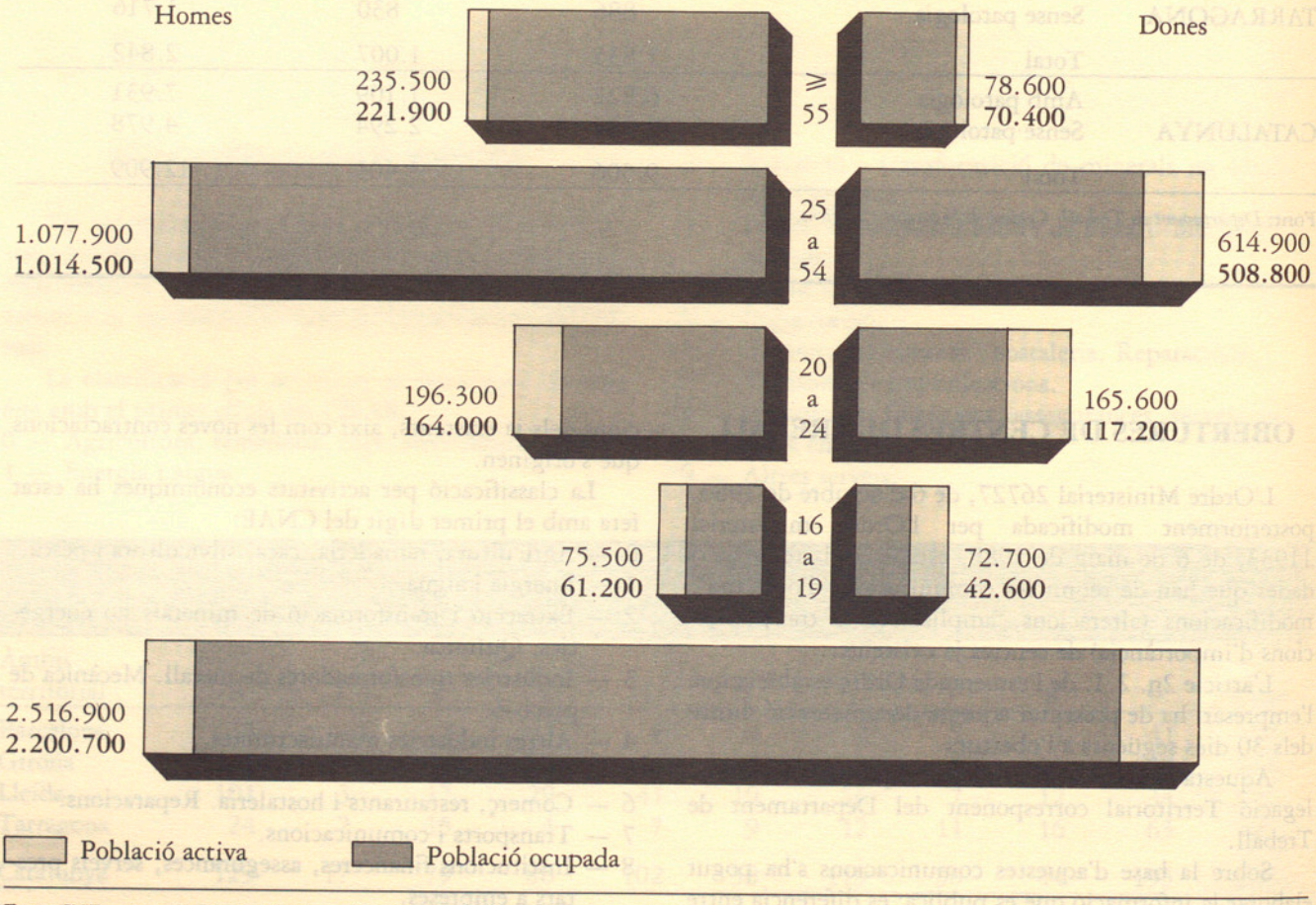
Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Nombre d'obertures de nous centres de treball i/o modificacions de centres ja existents (1r. semestre 1990)

Àmbit territorial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Barcelona	7	6	66	405	494	741	1.601	202	647	415	4.584
Girona	17	4	19	84	110	209	744	47	156	157	1.547
Lleida	39	0	13	81	64	207	373	39	75	79	970
Tarragona	11	1	19	110	128	288	734	79	186	169	1.725
Catalunya	74	11	117	680	796	1.445	3.452	367	1.064	820	8.826

Font: *Departament de Treball. Delegacions Territorials.*

Població activa i població ocupada (primer semestre 1990)



Font: *INE. «Enquesta població activa». II trimestre 1990*

POBLACIÓ ACTIVA I OCUPADA A CATALUNYA (Primer semestre de 1990)

Al llarg dels primers sis mesos de 1990, l'oferta de treball a Catalunya ha registrat l'increment semestral més significatiu dels darrers tres anys: la població activa ha augmentat en 49.400 persones, variació que en termes relatius suposa un creixement del 2,0 %. Cal remuntar-se al primer semestre de 1987 per trobar un increment semestral superior. La variació mitjana dels cinc semestres anteriors fou tan sols de 14.000 actius.

La població activa femenina ha experimentat un augment de 35.400 persones (+ 3,9 %), com a resultat d'una significativa recuperació de la taxa d'activitat de les dones que s'ha situat en el 37,5 % de la població femenina en edat de treballar. El creixement del nombre d'homes actius ha estat inferior tant en termes absoluts (14.000 actius més) com relatius (+ 0,9 %). La taxa d'activitat masculina ha arribat al 69,7 % del total d'homes en edat de treballar.

La població activa juvenil ha presentat un intens creixement (+ 3,3 %) que contrasta amb l'evolució registrada en els dos últims semestres. Aquest increment ha estat conseqüència directa de la incorporació neta al mercat de treball de 16.900 persones de 20 a 24 anys (+ 4,9 %), ja que el col·lectiu d'actius menors de 20 anys ha minvat en 800 persones. Pel que fa als altres dos grups d'edat, el d'actius de 25 a 54 anys ha crescut en 46.600 persones (+ 2,8 %) mentre que el de majors de 54 anys comptabilitzava 13.300 actius menys (− 4,1 %) que sis mesos abans.

El total de dones actives ha augmentat en els quatre grans grups d'edat. En termes relatius, destaca l'increment d'un 5,8 % (9.100 persones més) de les actives de 20 a 24 anys i, en valors absoluts, cal consignar l'augment de 26.000 persones (+ 4,4 %) en el grup de 25 a 54 anys. Els altres dos grups, el d'actives menors de 20 anys i el de les majors de 54 anys, han registrat variacions molt inferiors a la mitjana (+ 0,1 % i + 0,4 %, respectivament).

L'evolució de la població activa masculina per grups d'edat ha estat de signe divers. Els homes més joves i els més grans han experimentat reduccions en el seu nombre: 13.500 actius menys majors de 54 anys (− 5,4 %) i 900 actius menys menors de 20 anys (− 1,2 %). En termes absoluts, el màxim augment ha correspost al col·lectiu de 25 a 54 anys (20.600 actius més) i l'increment relatiu més intens ha estat el dels joves de 20 a 24 anys (+ 4,1 %).

La població ocupada ha crescut més que l'activa; tot i que no ha arribat a la intensitat del primer semestre de 1989, durant els primers sis mesos de 1990 la demanda de treball ha mostrat un comportament força expansiu, augmentant en 71.500 persones, la qual cosa representa un creixement relatiu del 3,4 %. El primer semestre de 1988, l'ocupació augmentà en 7.900 persones (+ 0,4 %) i al llarg del ja esmentat de 1989, en 109.200 ocupats (+ 5,5 %).

En haver estat més gran el creixement de la demanda que el de l'oferta de treball, l'atur estimat s'ha reduït; en el semestre en qüestió, la desocupació ha minvat en 22.100 persones, variació que suposa una disminució relativa de l'atur d'un 6,5 %.

DISTRIBUCIÓ DE L'OCUPACIÓ PER SECTORS ECONÒMICS A CATALUNYA I A LA RESTA DE L'ESTAT (Primer semestre de 1990)

La població ocupada de tots els sectors econòmics, excepte la de l'agricultura, ha experimentat increments. En efecte, l'ocupació no agrària ha crescut en 83.900 persones mentre que l'agricultura registrava una intensa reducció de la seva ocupació: 12.300 ocupats menys (− 13,2 %). Tant en termes absoluts (69.000 persones més) com relatius (+ 6,4 %), el sector serveis ha presentat els màxims augments de l'ocupació. La població ocupada a la construcció també ha crescut amb intensitat (+ 5,0 %) durant el semestre. La indústria ha estat el sector no agrari amb el menor increment (+ 0,7 %).

L'accentuat descens de l'ocupació agrària ha fet que la participació d'aquest sector en la població ocupada total a Catalunya s'hagi reduït fins el 3,7 % (0,7 punts percentuals menys que sis mesos abans). La indústria, amb el seu escàs creixement, també ha perdut participació (0,9 punts), situant-se en el 35,3 % del total de l'ocupació. La construcció ha mantingut el seu pes relatiu (8,7 %) i els serveis l'han augmentat en 1,5 punts, passant a representar el 52,2 % de la població ocupada.

A la resta de l'Estat, l'ocupació no ha crescut tan intensament com a Catalunya: 76.800 ocupats més, increment relatiu del 0,7 %. La creació neta d'aquests llocs de treball ha beneficiat sobretot la indústria, 44.700 ocupats més (+ 2,1 %), i la construcció, 28.900 llocs de treball més (+ 2,9 %); el sector serveis ha crescut molt menys que a Catalunya: 38.600 ocupats més (+ 0,7 %). El comportament de l'agricultura ha estat el tradicional dels darrers anys: disminució de 35.400 persones (− 2,4 %).

La distribució sectorial de la població ocupada a la resta de l'Estat i a Catalunya encara és molt diferent. Al llarg d'aquest semestre, mentre que les variacions del sector serveis i de la indústria apropaven ambdues estructures ocupacionals, l'evolució de la població ocupada a l'agricultura i a la construcció les separaven més. Les principals diferències sectorials rauen en el percentatge d'ocupació de la indústria, molt més elevat a Catalunya (35,3 %) que a la resta de l'Estat (21,4 %), i en el de l'agricultura (3,7 % de la població ocupada a Catalunya i 13,7 % a la resta de l'Estat).

POBLACIÓ OCUPADA A CATALUNYA PER GRUPS D'EDAT I SEXE (Primer semestre de 1990)

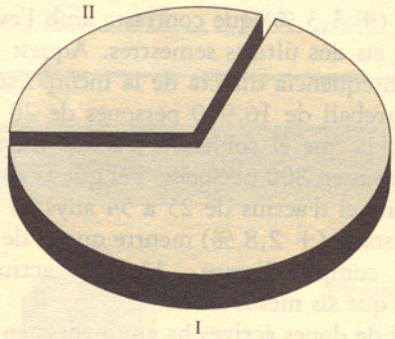
L'increment de l'ocupació ha afavorit molt més les dones que els homes durant aquest semestre. En efecte, mentre que la població ocupada femenina ha augmentat en 40.400 persones (+ 5,8 %), la masculina tan sols ho ha fet en 30.900 persones (+ 2,2 %). En el mateix semestre del 1989 també va créixer més la població ocupada femenina.

L'únic grup d'edat que ha registrat una disminució de l'ocupació és el dels majors de 54 anys (6.400 persones menys; − 2,1 %). El col·lectiu d'ocupats de 20 a 24 anys és el que ha augmentat més intensament (+ 6,9 %) i el de 25 a 54 anys el que ha crescut més en termes absoluts (58.300 ocupats més). La població ocupada menor de 20 anys s'ha incrementat de forma moderada (1.400 ocupats més; + 1,4 %).

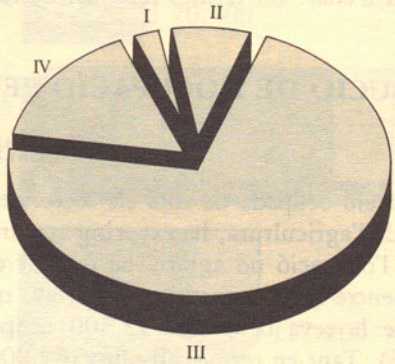
Tant entre les dones com entre els homes, l'ocupació de tots els grups d'edat ha crescut, excepte en el col·lectiu d'homes majors de 54 anys, que ha minvat en 7.600 persones (− 3,3 %). També en ambdós sexes, el grup d'ocupats de 25 a 54 anys és el que ha augmentat més en termes absoluts (30.000 dones més i 28.200 homes més) i el d'ocupats de 20 a 24 anys el que s'ha incrementat més en valors relatius (7,4 % l'ocupació femenina i 6,5 % la masculina). El nombre de dones ocupades de més de 54 anys i el de les ocupades de menys de 20 anys han crescut quasi el mateix: 1.200 ocupades més (+ 1,7 %), les primeres, i 1.100 les més joves (+ 2,7 %). La població ocupada masculina menor de 20 anys ha augmentat només en 200 persones.

Ocupació a Catalunya per grups d'edat i sexe (Segon trimestre 1990)

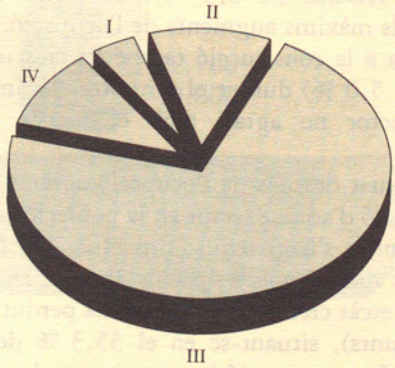
	Població ocupada	%
I — Homes	1.461.600	66,4
II — Dones	739.000	33,6
TOTAL	2.200.700	100,0



Homes	Població ocupada	%
I — 16-19 anys	61.200	4,2
II — 20-24 anys	164.000	11,2
III — 25-54 anys	1.014.500	69,4
IV — > 54 anys	221.900	15,2
TOTAL	1.461.600	100,0



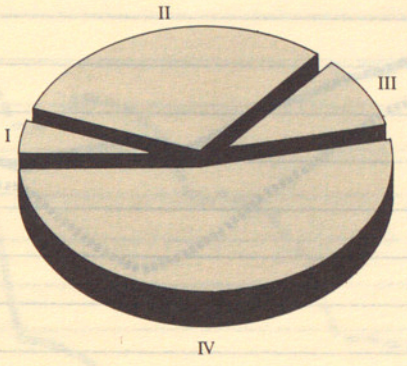
Dones	Població ocupada	%
I — 16-19 anys	42.600	5,8
II — 20-24 anys	117.200	15,9
III — 25-54 anys	508.800	68,8
IV — > 54 anys	70.400	9,5
TOTAL	739.000	100,0



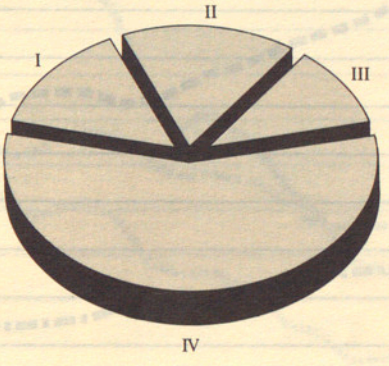
Font: *INE. Enquesta de població activa*

Distribució de l'ocupació per sectors econòmics a Catalunya i la resta de l'Estat espanyol
(Segon trimestre 1990)

CATALUNYA	Població ocupada	%
I — Agricultura	81.000	3,7
II — Indústria	777.600	35,3
III — Construcció	192.500	8,7
IV — Serveis	1.149.600	52,2
TOTAL	2.200.700	100,0



Resta de l'Estat	Població ocupada	%
I — Agricultura	1.417.500	13,7
II — Indústria	2.213.400	21,4
III — Construcció	1.022.100	9,9
IV — Serveis	5.702.900	55,1
TOTAL	10.355.800	100,0



Font: *INE. Enquesta de població activa*

EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT PER SECTORS D'ACTIVITAT ECONÒMICA (Primer semestre de 1990)

En acabar el mes de juny de 1990, el nombre d'aturats registrats a les oficines de l'INEM a Catalunya era de 257.145 persones, és a dir, 28.664 menys que en finalitzar 1989 (decrement relatiu d'un 10,0 %) i 59.041 menys que un any abans (— 18,7 %).

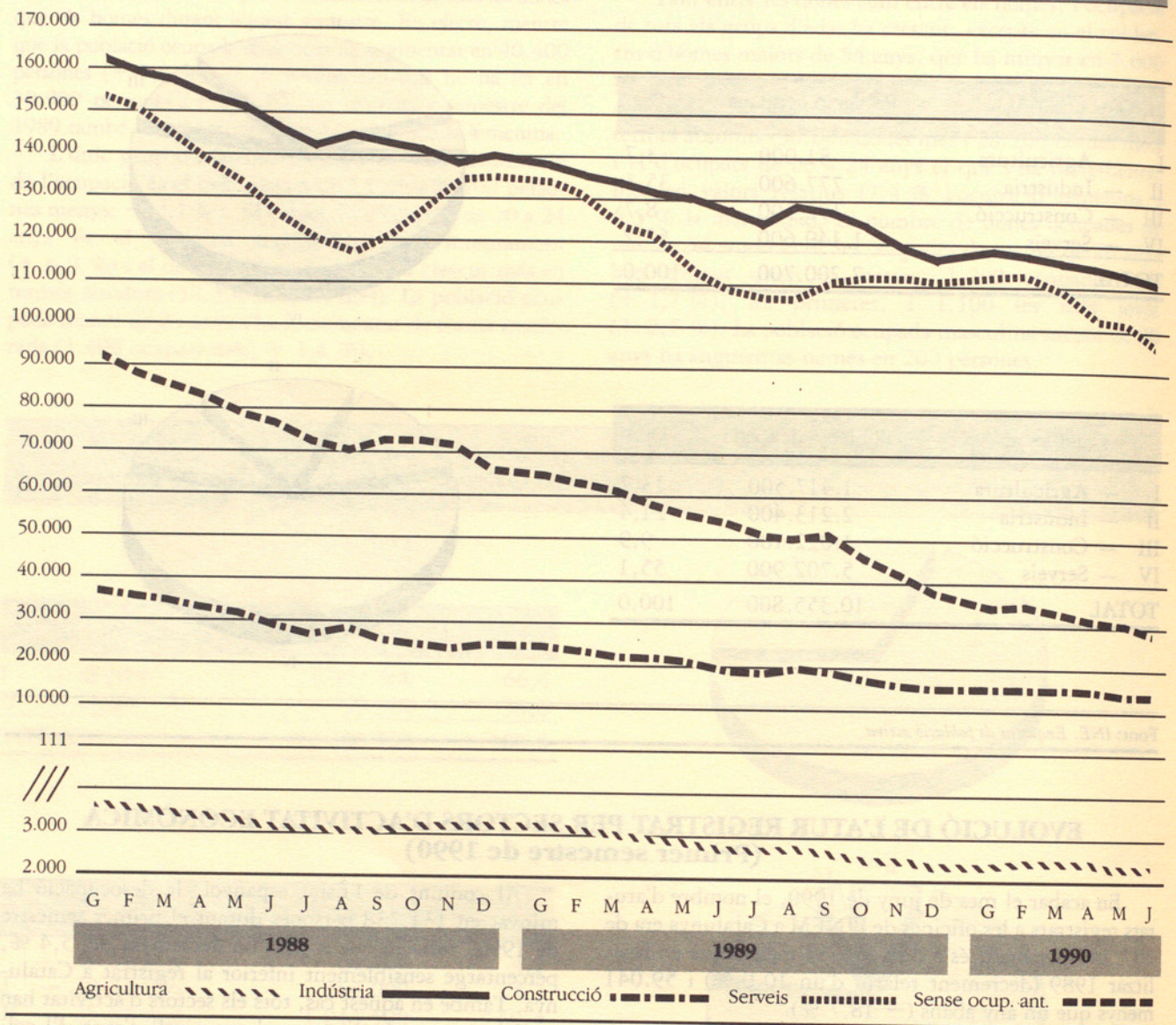
La reducció de l'atur ha estat generalitzada per sectors d'activitat econòmica. Destaquen la davallada del nombre d'aturats del sector serveis en 12.311 persones (— 11,2 %) i la disminució relativa d'un 23,2 % (8.878 persones menys) del col·lectiu d'aturats sense ocupació anterior. El nombre de desocupats procedents de la indústria, la construcció i l'agricultura ha minvat en 6.122 (— 5,2 %), 1.232 (— 7,4 %) i 121 persones (— 4,9 %), respectivament.

En analitzar la variació sectorial de l'atur registrat respecte del juny de 1989, cal subratllar la gran davallada experimentada pel grup d'aturats sense ocupació anterior, que en aquests dotze mesos s'ha reduït en 26.409 persones, la qual cosa representa una disminució relativa del 47,3 %. Entre la resta de sectors, destaca la davallada del nombre d'aturats procedents de la indústria (15.602 persones menys; — 12,2 %) i el decrement relatiu dels desocupats pertanyents a la construcció (— 22,6 %). El sector serveis i l'agricultura han vist reduir-se en aquest any el total dels seus aturats en 12.178 (— 11,1 %) i en 368 persones (— 13,4 %), respectivament.

Al conjunt de l'Estat espanyol, la desocupació ha minvat en 131.738 persones durant el primer semestre de 1990, variació que suposa un decrement del 5,4 %, percentatge sensiblement inferior al registrat a Catalunya. També en aquest cas, tots els sectors d'activitat han experimentat reduccions en el seu nivell d'atur. El col·lectiu d'aturats sense ocupació anterior, tant en termes absoluts (60.443 persones menys) com relatius (—9,7 %), ha presentat la disminució més gran. Altres sectors amb davallades que cal citar són la construcció (18.805 aturats menys; —7,4 %) i el sector serveis (34.420 aturats menys; —3,8 %).

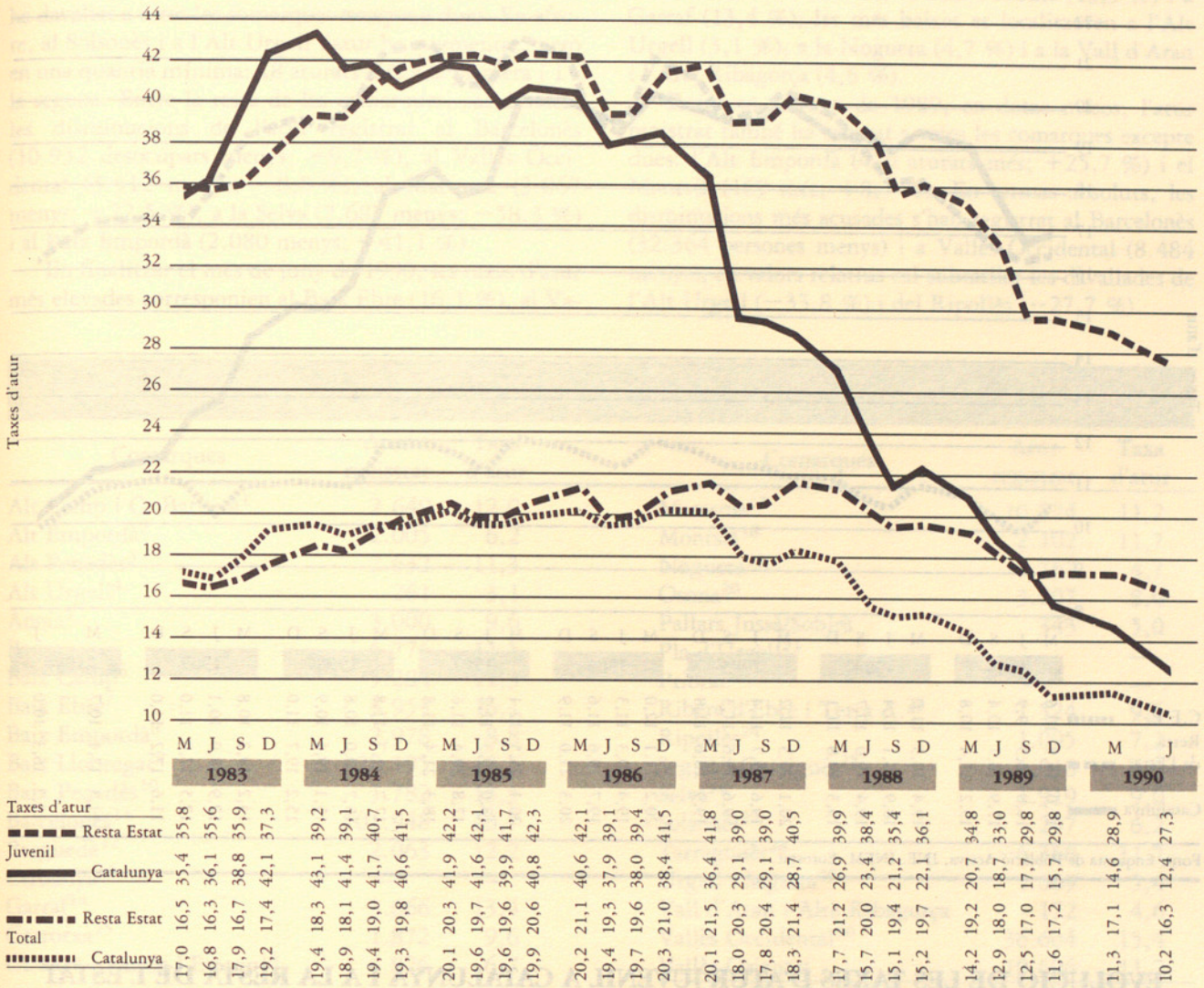
Des del juny de 1989, l'atur registrat al conjunt de l'Estat s'ha reduït en 237.933 persones, cosa que representa un decrement del 9,4 %, exactament la meitat del percentatge en què ha minvat a Catalunya. El col·lectiu d'aturats sense ocupació anterior torna a experimentar la disminució més àmplia: 150.315 persones menys (—21,1 %). En aquests dotze mesos, el nombre d'aturats procedents de l'agricultura ha davallat un 16,6 % (17.970 persones menys) i el de la construcció, un 10,0 % (26.182 desocupats menys). Cal destacar l'escassa reducció del total d'aturats del sector serveis, 8.000 persones menys (—0,9 %), variació que contrasta fortament amb la registrada pel mateix sector en idèntic període a Catalunya (—11,1 %).

Evolució de l'atur registrat per sectors d'activitat econòmica (1988-Juny 1990



Font: *INEM*

«Evolució de les taxes d'atur registrat juvenil i total a Catalunya i a la resta de l'estat (1983-Primer Semestre 1990)»



	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J
	1983				1984				1985				1986				1987				1988				1989				1990	
Taxes d'atur																										
Resta Estat	35,8	35,6	35,9	37,3	39,2	39,1	40,7	41,5	42,2	42,1	41,7	42,3	42,1	39,1	39,4	41,5	41,8	39,0	39,0	40,5	39,9	38,4	35,4	35,4	34,8	33,0	29,8	29,8	28,9	27,3
Juvenil																										
Catalunya	35,4	36,1	38,8	42,1	43,1	41,4	41,7	40,6	41,9	41,6	39,9	40,8	40,6	37,9	38,0	38,4	36,4	29,1	29,1	28,7	26,9	23,4	21,2	22,1	20,7	18,7	17,7	15,7	14,6	12,4
Resta Estat	16,5	16,3	16,7	17,4	18,3	18,1	19,0	19,8	20,3	19,7	19,6	20,6	21,1	19,3	19,6	21,0	21,5	20,3	20,4	21,4	21,2	20,0	19,4	19,7	19,2	18,0	17,0	17,2	17,1	16,3
Total																										
Catalunya	17,0	16,8	17,9	19,2	19,4	18,9	19,4	19,3	20,1	19,6	19,6	19,9	20,2	19,4	19,7	20,3	20,1	18,0	17,8	18,3	17,7	15,7	15,1	15,2	14,2	12,9	12,5	11,6	11,3	10,2

Font: *Enquesta de Població Activa, INE. INEM i elaboració pròpia.*

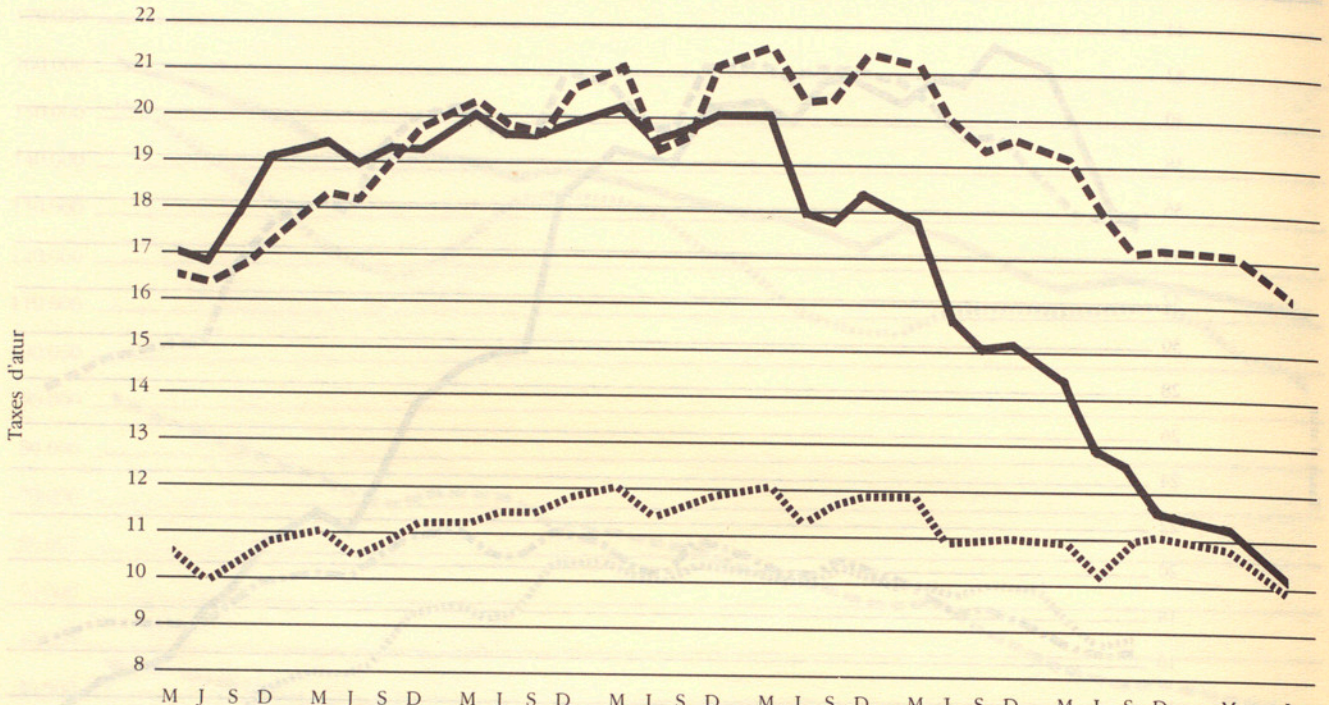
EVOLUCIÓ DE LES TAXES D'ATUR A CATALUNYA, LA RESTA DE L'ESTAT I LA CEE (Primer semestre de 1990)

La taxa d'atur registrat en finalitzar el mes de juny de 1990 era del 10,2 % de la població activa, és a dir, 1,4 punts percentuals menys que la taxa existent sis mesos abans i 2,7 menys que la del juny de 1989.

A la resta de l'Estat, la taxa d'atur registrat s'havia reduït 0,9 punts percentuals al llarg del semestre, situant-se en el 16,3 %. Degut a l'evolució més favorable de la taxa d'atur a Catalunya, la diferència entre les taxes d'ambdues regions ha augmentat fins a 6,1 punts percentuals. Respecte al juny de 1989, la taxa d'atur de la resta de l'Estat ha minvat 1,7 punts, és a dir, s'ha reduït 1,0 punts menys que la taxa d'atur a Catalunya en el mateix període.

La taxa d'atur registrat dels dotze països de la CEE el mes de juny de 1990 era del 10,0 % de la població activa, 1,0 punts inferior a la del desembre de 1989 i tan sols 0,1 punts percentuals menys que la del juny de 1989.

Evolució de les taxes d'atur registrades a Catalunya la resta de l'estat i la CEE (1983-Primer Semestre 1990)



	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J	S	D	M	J
	1983				1984				1985				1986				1987				1988				1989				1990	
C.E.E.	10,6	9,9	10,4	10,8	11,0	10,4	10,7	11,1	11,2	11,4	11,3	11,8	12,0	11,3	11,6	11,9	12,1	11,2	11,6	11,8	11,8	10,8	10,9	11,0	10,8	10,1	11,0	11,0	10,7	
Resta de l'Estat	16,5	16,3	16,7	17,4	18,3	18,1	19,0	19,8	20,3	19,7	19,6	20,6	21,1	19,3	19,6	21,0	21,5	20,3	20,4	21,4	21,2	20,0	19,4	19,7	19,2	18,0	17,0	17,2	17,1	16,3
Catalunya	17,0	16,8	17,9	19,2	19,4	18,9	19,4	19,3	20,1	19,6	19,6	19,9	20,2	19,4	19,7	20,3	20,1	18,0	17,8	18,3	17,7	15,7	15,1	15,2	14,2	12,9	12,5	11,6	11,3	10,2

Font: Enquesta de Població Activa, INE. INEM. Eurostat.

EVOLUCIÓ DE LES TAXES D'ATUR JUVENIL A CATALUNYA I A LA RESTA DE L'ESTAT (Primer semestre de 1990)

El juny de 1990, la taxa d'atur registrat juvenil de Catalunya ha assolit la xifra del 12,4 % de la població activa de 16 a 24 anys, cosa que suposa una reducció de 3,3 punts percentuals durant el semestre. En ser més intens aquest decrement que el de la taxa d'atur global, s'ha escurçat la distància que separava ambdues taxes; així, mentre que el desembre de 1989 la taxa d'atur global era inferior en 4,1 punts a la taxa d'atur juvenil, sis mesos després aquesta separació és de 2,2 punts.

A la resta de l'Estat, la taxa d'atur juvenil en finalitzar el primer semestre de 1990 ha estat del 27,3 %, 2,5 punts percentuals menys que el desembre de 1989 i 14,9 punts més que la taxa d'atur juvenil catalana. La distància entre la taxa d'atur juvenil i la taxa global de la resta de l'Estat encara és elevada (11,0 punts), tot i que durant el semestre, aquesta distància ha minvat 1,6 punts.

En els darrers dotze mesos, la taxa d'atur de Catalunya ha disminuït en 6,3 punts percentuals. A la resta de l'Estat, s'ha experimentat una reducció de 5,8 punts.

EVOLUCIÓ DE L'ATUR COMARCAL A CATALUNYA
(Primer semestre de 1990)

En la primera meitat de l'any 1990, l'atur registrat ha davallat a totes les comarques excepte a dues. En efecte, al Solsonès i a l'Alt Urgell l'atur ha augmentat, però en una quantia mínima: 18 aturats més a la primera i 1 a la segona. Entre la resta de les comarques, cal destacar les disminucions de l'atur registrat al Barcelonès (10.932 desocupats menys; −9,7 %), al Vallès Occidental (3.512 menys; −8,8 %), al Maresme (3.067 menys; −22,5 %), a la Selva (2.687 menys; −58,3 %) i al Baix Empordà (2.080 menys; −41,1 %).

En finalitzar el mes de juny de 1990, les taxes d'atur més elevades corresponien al Baix Ebre (16,1 %), al Vallès Occidental (15,4 %), al Baix Penedès (13,5 %) i a Garraf (13,4 %); les més baixes es localitzaven a l'Alt Urgell (3,1 %), a la Noguera (4,7 %) i a la Vall d'Aran i l'Alta Ribagorça (4,6 %).

Respecte al juny de 1989, en dotze mesos, l'atur registrat també ha minvat a totes les comarques excepte dues: l'Alt Empordà (410 aturats més; +25,7 %) i el Montsià (169 més; +8,7 %). En termes absoluts, les disminucions més acusades s'han registrat al Barcelonès (32.364 persones menys) i a Vallès Occidental (8.484 menys); en valors relatius cal subratllar les davallades de l'Alt Urgell (−33,8 %) i del Ripollès (−27,7 %).

Atur registrat a les comarques de Catalunya (*)

Comarques	Atur registrat	Taxa d'atur	Comarques	Atur registrat	Taxa d'atur
Alt Camp i C. Barberà[1]	2.649	12,9	Maresme[17]	10.574	11,2
Alt Empordà[2]	2.005	6,2	Montsià[18]	2.102	11,7
Alt Penedès[3]	2.632	11,3	Noguera[19]	767	4,7
Alt Urgell[4]	261	3,1	Osona[20]	3.807	8,0
Anoia[5]	3.000	9,6	Pallars Jussà/Sobirà	343	5,0
Bages	6.776	11,5	Pla d'Urgell[21]	—	—
Baix Camp[6]	5.284	11,3	Priorat[22]	—	—
Baix Ebre[7]	3.953	16,1	Ribera d'Ebre i Terra A.[23]	1.524	9,6
Baix Empordà[8]	2.978	8,8	Ripollès[24]	1.095	7,2
Baix Llobregat[9]	28.195	12,5	Segrià i Garrigues[25]	6.018	8,4
Baix Penedès[10]	1.782	13,5	Selva[26]	1.919	9,0
Barcelonès[11]	101.948	10,7	Solsonès[27]	257	6,2
Berguedà[12]	2.063	12,2	Tarragonès[28]	6.368	11,7
Cerdanya[13]	—	—	Urgell i Segarra[29]	1.009	5,4
Garraf[14]	3.666	13,4	Vall d'Aran i Alta Ribagorça	172	4,6
Garrotxa[15]	1.872	9,6	Vallès Occidental[30]	36.604	15,4
Gironès i Pla de l'Estany[16]	4.826	6,7	Vallès Oriental	10.696	11,2
			Catalunya[31]	257.145	11,0

Cinc comarques, el Barcelonès, el Vallès Occidental, el Baix Llobregat, el Vallès Oriental i el Maresme, apleguen 188.017 desocupats, que en termes relatius representa un 73,12 % de l'atur total registrat a Catalunya.

(*) A partir del mes de gener de 1990, l'estadística de l'atur per comarques s'elabora d'acord amb els canvis derivats de la Llei 3/1990, de 8 de gener, de modificació de la divisió comarcal de Catalunya i de la reassignació d'un municipi a una altra oficina de l'INEM.

1. Inclou dos municipis de la comarca del Baix Penedès, dos municipis de la del Tarragonès i un municipi de la del Baix Camp. 2. Comprèn dos municipis de la comarca del Baix Empordà. A més, part està inclosa al Gironès i Pla de l'Estany. 3. Dos municipis estan inclosos al Baix Llobregat i un municipi a Garraf. 4. Comprèn part de la comarca de la Cerdanya. 5. Dos municipis estan inclosos al Baix Llobregat. 6. Comprèn part de la comarca del Priorat. A més, un municipi està inclòs a l'Alt Camp i Conca de Barberà. 7. Inclou un municipi de la comarca del Montsià. 8. Comprèn un municipi de la comarca del Gironès. A més, part està inclosa al Gironès i Pla de l'Estany, i dos municipis a l'Alt Empordà. 9. Inclou dos municipis de la comarca de l'Alt Penedès, dos municipis de la comarca d'Anoia i un de la comarca del Vallès Occidental. 10. Comprèn dos municipis de la comarca del Tarragonès. A més, dos municipis estan inclosos a l'Alt Camp i Conca de Barberà. 11. Inclou part de la comarca del Maresme. 12. Comprèn part de la comarca d'Osona. A més, un municipi està inclòs al Solsonès. 13. Part està inclosa al Ripollès i part a l'Alt Urgell. 14. Inclou un municipi de la comarca de l'Alt Penedès. 15. Un municipi està comprès al Gironès i Pla de l'Estany. 16. Comprèn part de les comarques de la Selva, del Baix Empordà i de l'Alt Empordà, dos municipis de la comarca d'Osona i un de la comarca de la Garrotxa. A més, un municipi està inclòs al Baix Empordà. 17. Comprèn un municipi de la comarca de la Selva. A més, part està inclosa al Barcelonès. 18. Un municipi està inclòs al Baix Ebre. 19. Comprèn part de la comarca del Pla d'Urgell i dos municipis de la comarca del Segrià. 20. Part està inclosa al Berguedà, dos municipis al Gironès i Pla de l'Estany i un municipi al Ripollès. 21. Part està inclosa a la Noguera, part a l'Urgell i Segarra i part al Segrià i Garrigues. 22. Part està inclosa a la Ribera d'Ebre i Terra Alta i part al Baix Camp. 23. Comprèn part de la comarca del Priorat. 24. Inclou part de la comarca de la Cerdanya i un municipi de la d'Osona. 25. Comprèn part de la comarca del Pla d'Urgell. A més, dos municipis estan inclosos a la Noguera. 26. Part està inclosa al Gironès i Pla de l'Estany i un municipi al Maresme. 27. Inclou un municipi de la comarca del Berguedà. 28. Dos municipis estan inclosos a l'Alt Camp i Conca de Barberà i dos municipis al Baix Penedès. 29. Comprèn part de la comarca del Pla d'Urgell. 30. Un municipi està inclòs al Baix Llobregat. 31. La taxa d'atur està calculada sobre la població activa del Padró de 1986, a efectes de poder-la comparar amb les de les comarques.

Font: *INEM - Juny 1990. Consorci d'Informació i Documentació de Catalunya. Padrons municipals d'habitants 1986.*









Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

