



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

INSERCIÓN LABORAL DE MADRES ADOLESCENTES Y JÓVENES

Alumno/a : María Abundia Peinado Martínez

Tutor/a: M^a Rosa Vallecillo Gámez

Dpto: Derecho Público y Derecho Privado Especial

Junio, 2017

Alumno/a : María Abundia Peinado Martínez

Contenido

1.	Justificación e Introducción	1
1.1.	Embarazo en la adolescencia	2
1.2.	Formación y adolescencia.....	3
1.3.	Empleo y desempleo	5
1.4.	Mujer joven y empleo	6
2.	Fundamentación teórica y marco conceptual	7
2.1.	Legislación internacional	7
2.2.	Legislación nacional	8
3.	Propuesta de desarrollo metodológico	9
3.1.	Diagnostico	9
3.1.1.	Colectivo destinatario	9
3.1.2.	Ámbito territorial.....	11
4.	Objetivos generales y específicos	12
4.1.	Actividades previstas	13
4.1.1.	Publicidad	13
4.1.2.	Formación de los recursos humanos:	13
4.1.3.	Cronograma	18
4.1.4.	Presupuesto	19
4.1.5.	Resultados esperados	21
5.	Conclusiones	22
6.	Desde la disciplina del Trabajo Social	23
7.	Referencias	25
8.	Anexos.....	27

Resumen

En la actualidad el hecho de ser mujer y joven dificulta el acceso de este colectivo al mercado laboral, además se le añade el hecho de la maternidad a edades tempranas, este presenta gran cantidad de dificultades para el desarrollo individual de la mujer en tanto en cuanto afecta a las actividades habituales que se realizarían en las etapas de desarrollo del ciclo vital a la que pertenecen.

Todo ello, a la vez que afecta a su entorno, es decir, sus redes sociales, por todo ello poder acceder al mercado laboral supone una gran dificultad.

Este proyecto desarrolla una serie de actividades que mediante el apoyo del profesional del trabajo social, el colectivo y sus familiares puedan lograr adaptarse a la nueva situación, desarrollar nuevas redes sociales, solventar los problemas psicosociales y de autoestima que puedan surgir, además de poder mejorar la empleabilidad de estas personas para poder acceder a un empleo que asegure su independencia, pudiendo ofrecer a su propia familia, bienestar en todos los aspectos.

Abstract

Nowadays it's difficult for a woman and young to access to professional world, moreover being mother to early ages. All this shows a lot of problems for woman's individual development, so it affects usual activities that will make in stage of the process inside the life cycle which belongs.

All of that, affects her environment, in other words, social networks, therefore to access to job market it's difficult.

This project carries out a succession of activities which through the support of social worker's professional, the group and their families, they can get adapt to the new situation, developing new social media, solving psychosocial and self-esteem problems which can emerge, as well as, improving the employability of women in order to obtain a job which ensure their independence, offering the welfare their own family on all aspects.

1. Justificación e Introducción

Este proyecto de intervención desarrolla una serie de medidas que buscan la primera toma de contacto del colectivo en riesgo de exclusión de madres adolescentes y jóvenes con el mercado laboral, esto sucede por el hecho de ser mujeres y jóvenes por lo que las convierte en un colectivo en situación de riesgo de exclusión.

El propósito de dicho proyecto es aportar el apoyo necesario al colectivo en riesgo, mediante la realización de reuniones de apoyo que ayuden a finalizar la Educación Secundaria Obligatoria, la cual tiene como competencias básicas:

- “Comunicación lingüística.
- Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.
- Competencia digital.
- Aprender a aprender.
- Competencias sociales y cívicas.
- Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor.
- Conciencia y expresiones culturales.” (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016)

Además, después de la obtención del Grado en E.S.O el colectivo realizará un curso de mejora de empleabilidad.

Al finalizar las reuniones y el curso establecido, las usuarias tendrán acceso a una empresa de inserción laboral mediante un contrato temporal de fomento del empleo para personas en situación de exclusión social¹, el cual se realizará por medio de un convenio con la empresa correspondiente, de esta manera las usuarias pueden seguir formándose a la vez que trabajan de forma remunerada.

Por otra parte, las usuarias que ya tuvieran el título de Educación Secundaria Obligatoria, solo realizaran el curso de mejora de empleabilidad para tener acceso a la empresa de inserción laboral.

¹ Anexo 1. Contrato de trabajo para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción.

El artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre define la empresa de inserción laboral como:

“(…) aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2007)

Por todo ello en este proyecto las empresas anteriormente mencionadas son un punto clave, puesto que responde a la demanda del colectivo de inclusión en el mercado laboral y por tanto participar en la sociedad dejando así de ser una carga para las arcas del Estado Español.

El empleo es una de las principales formas de inserción en la sociedad, por ello es primordial que el colectivo en riesgo tenga acceso a este, minimizando las desigualdades que su situación de madres adolescentes o madres a edades tempranas puedan propiciar.

1.1. Embarazo en la adolescencia

La adolescencia “es una etapa marcada por notables cambios y alteraciones psico-físicas, cognitivas, sexuales, emocionales, sociales, que da paso progresivamente a la adquisición de la autoestima e independencia personal y a la adaptación social” (Raquel Amaya Martínez González, 2005).

En la adolescencia existen 3 etapas, pero el foco de atención va dirigido a las dos últimas:

“(…) Adolescencia media (14 a 16 años)

Es la adolescencia propiamente dicha; cuando ha completado prácticamente su crecimiento y desarrollo somático.

Psicológicamente es el período de máxima relación con sus pares, compartiendo valores propios y conflictos con sus padres.

Para muchos, es la edad promedio de inicio de experiencia y actividad sexual; se sienten invulnerables y asumen conductas omnipotentes casi siempre generadoras de riesgo.

Muy preocupados por la apariencia física, pretenden poseer un cuerpo más atractivo (...)

Adolescencia tardía (17 a 19 años)

Casi no se presentan cambios físicos y aceptan su imagen corporal; se acercan nuevamente a sus padres y sus valores presentan una perspectiva más adulta; adquieren mayor importancia las relaciones íntimas y el grupo de pares va perdiendo jerarquía; desarrollan su propio sistema de valores con metas vocacionales reales.

Es importante conocer las características de estas etapas de la adolescencia, por las que todos pasan con sus variaciones individuales y culturales, para interpretar actitudes (...)” (Issler, 2001)

El embarazo en la adolescencia es definido como "el que ocurre dentro de los dos años de edad ginecológica, entendiéndose por tal al tiempo transcurrido desde la primera menstruación, y/o cuando la adolescente es aún dependiente de su núcleo familiar de origen". (Issler, 2001)

La maternidad en la actualidad se considera un rol de edad adulta, cuando concurre a edades tempranas como es la adolescencia este rol no se puede desempeñar adecuadamente esto se debe a que tienen que asumir responsabilidades desacordes con su etapa del ciclo vital y actividades, por ello la formación puede quedar en un segundo plano para el colectivo de madres adolescentes.

1.2. Formación y adolescencia

La formación para poder acceder a un empleo es esencial, puesto que en la actualidad de forma general en gran cantidad de empleos tiene como requisito mínimo la posesión del título de Grado en E.S.O.

El abandono y fracaso escolar en esta etapa educativa es necesario contextualizarlo en la fase del ciclo vital de la anteriormente definida adolescencia y por ello esta etapa pone en riesgo la consecución del título de Grado en Educación Secundaria Obligatoria.

Asimismo, otros factores que también influyen en este abandono o fracaso son la familia y el profesorado ya será por independencia o por falta de colaboración entre ambos. En este punto es importante realzar la necesidad de apoyo a la madre joven por ambas partes para facilitar esta etapa en la medida de lo posible dado que concretamente el colectivo de madres a edades tempranas tiene una responsabilidad mayor aun que el resto de mujeres que comienzan su maternidad a edades más tardías.

Para poder amenizar y conseguir el objetivo fijado es necesario la implicación de todas las partes de forma que mediante una completa colaboración entre el profesorado y los padres con el fin de motivar a la joven para la obtención de su formación básica obligatoria. (Raquel Amaya Martínez González, 2005, págs. 128-146)

En estas estadísticas (Tabla 1 y 2) de Jaén en los años 2013 y 2014 se puede observar el número de nacidos de aquellas madres entre 15 y 19 años en relación con los estudios cursados:

Tabla 1, 2013:

	De 15 a 19 años
Jaén	
No sabe leer o escribir	5
Sabe leer y escribir pero fue menos de 5 años a la escuela	19
Fue a la escuela 5 años o más pero sin completar EGB, ESO o Bachillerato Elemental	131
Bachiller Elemental, EGB o ESO completa (Graduado Escolar)	26
Bachiller Superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU	4
FPI, FP grado medio, Oficialía Industrial o equivalente	4

Tabla 2, 2014:

	De 15 a 19 años
Jaén	
No sabe leer o escribir	3
Sabe leer y escribir pero fue menos de 5 años a la escuela	18
Fue a la escuela 5 años o más pero sin completar EGB, ESO o Bachillerato Elemental	112
Bachiller Elemental, EGB o ESO completa (Graduado Escolar)	32
Bachiller Superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU	5
FPI, FP grado medio, Oficialía Industrial o equivalente	5

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2016)

En Jaén comparando las estadísticas expuestas se puede observar como en el año 2013 existe un mayor número de nacimientos en madres que no han finalizado la E.S.O, sin embargo, en 2014 se observa como hay un ligero descenso de nacimientos respecto a las madres que no han finalizado la E.S.O, sin embargo, hay un ligero aumento de nacimientos en aquellas madres que han obtenido del graduado escolar.

Por otra parte, hay que destacar que, de 2013 a 2014, en el periodo de edad de las madres no existe una diferencia de nacimientos importantes ya que en 2013 nacieron 189

niños y niñas, y en 2014 nacieron 175, dicha diferencia es de 23 nacimientos sin embargo hay que destacar que por mínima que sea, ya existe una disminución de nacimientos.

A todo lo anterior se podría añadir que estas estadísticas pueden dar a entender que el hecho de ser madres a edades tempranas da lugar a que este colectivo abandone sus estudios de forma temporal y que más tarde estas por diversas situaciones no los retomen.

1.3. Empleo y desempleo

Actualmente se puede atribuir el desempleo juvenil a la crisis económica que sufre España desde el estallido de la burbuja inmobiliaria en 2008, pero el continuo incremento del paro juvenil también está asociado a la empleabilidad de los jóvenes españoles.

Desde esta perspectiva se da a conocer la existencia del desajuste educativo en tanto en cuanto a la oferta de empleo existente en la actualidad, difiriendo el nivel educativo de la demanda con la oferta existente.

Esta situación cada vez se verá más agravada si este desajuste educativo no se corrige buscando una forma que consiga que la formación del demandante de empleo sea acorde con la oferta del mercado de trabajo, de lo contrario como resultado tendría lugar un aumento de jóvenes desempleados, aunque estén formados, cualificados e incluso sobre cualificados, pero no en la oferta del mercado laboral español.

Además, a todo lo anterior hay que añadirle que empleos tradicionales en los que la cualificación básica era más que suficiente están desapareciendo desfavoreciendo a aquellos colectivos con la cualificación básica o mínima, que en tiempos anteriores podrían haber accedido a ese empleo que en la actualidad puede verse obsoleto por los cambios en la industria y el mercado.

La destrucción de estos empleos afecta sobre todo a colectivos no solo con cualificación mínima, si no a aquellas clases sociales más humildes y colectivos en riesgo de exclusión como son las minorías étnicas, mujeres y jóvenes entre otros.

Por otra parte, añadir que el colectivo que no es desempleado, se ve en un continuo proceso de adaptación de sus habilidades con el fin de conservar su empleo, de tal forma que se encuentra en una mejora de empleabilidad continua para su subsistencia en el mercado laboral. (Mario Izquierdo, 2013)

1.4. Mujer joven y empleo

Según Pilar Carrasquer Oto “Ser joven en masculino no es lo mismo que ser joven en femenino” (Carrasquer, 1997)

Esto quiere decir que a los jóvenes los preparan para ejercer una profesión, es decir, para realizar una tarea que va a ser central en su vida, el denominado trabajo productivo, sin embargo, a las mujeres jóvenes, aunque ya es menos común, pero sigue sucediendo, se las prepara para realizar el denominado trabajo doméstico o reproductivo o de atención y cuidado.

Esto da lugar a que ya desde las etapas más tempranas se asigna a la mujer a las tareas y papeles que contienen una responsabilidad social respecto a la familia la cual a su vez conlleva esa falta de independencia que el hombre consigue con el acceso a la tarea (empleo) hacia la que su preparación ha ido dirigida desde su juventud. (Carrasquer, 1997)

Aunque hay que remarcar que al colectivo en general de jóvenes no se le garantiza la entrada al mercado laboral si a estas circunstancias se le añade ser mujer aun estando igual formada que el hombre y despendiendo de las circunstancias personales estas pueden tener menor posibilidad de acceso al mercado laboral.

Esto refleja una clara desigualdad de género que proviene de una construcción social que se basa en el sexo (biológico).

Por todo ello las mujeres y más aún las jóvenes, se enfrentan a un mayor riesgo de desempleo, esto se debería a causas como son la falta de recursos, la maternidad precoz, o el trabajo doméstico el cual no está reconocido ni económicamente ni socialmente y que ocupa gran parte del tiempo de la mujer que se encarga de ello. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016)

Se podría decir que la atribución a la inactividad económica que este colectivo tiene, se debe en parte a las responsabilidades familiares o trabajo reproductivo el cual es fundamental para la economía y es la base del trabajo productivo.

Por lo que el acceso a un empleo remunerado en lo que sería el trabajo productivo, es un puto clave para que las mujeres jóvenes tengan cierto grado de independencia y consigan un reconocimiento social a la vez que un salario por la venta de su fuerza de trabajo, de tal forma que tendrían acceso al mercado para subsanar las posibles carencias

que puedan tener y obtengan la autonomía y recursos necesarios para dirigir sus vidas con independencia de sus familiares o pareja.

2. Fundamentación teórica y marco conceptual

La educación es fundamental para un completo desarrollo personal y social de la persona, mientras que el empleo actualmente sufre una crisis que deriva en un problema social, político y económico que afecta gravemente al bienestar de la ciudadanía.

2.1. Legislación internacional

Declaración universal de los derechos humanos 1948:

En los artículos 23, 25 y 26 de la declaración encontramos el derecho de las personas a trabajar libremente en condiciones equitativas, sin discriminación con protección contra el desempleo y su correspondiente remuneración que permita a la persona vivir y mantener a su familia y su bienestar, además la maternidad y la infancia tienen derecho a protección social.

En cuanto al artículo 26 estipula que todas las personas tienen derecho a la educación además esta debe ser obligatoria y gratuita además dicha educación debe ser generalizada, con el fin de desarrollar la personalidad humana, la tolerancia, la comprensión etcétera, además los padres y madres tendrán derecho a escoger el tipo de educación de sus hijos e hijas.

(Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)

Estrategia Europa 2020:

En la estrategia desde la directriz 7 hasta la 10 ambas inclusive, buscan aumentar la participación de las mujeres y hombres en el mercado laboral reduciendo el desempleo y fomentando un empleo de calidad también conseguir una población cualificada que responda al mercado laboral, en cuanto a la educación se busca la mejora de los sistemas educativos en todos los niveles, finalmente se promueve la inclusión social y la lucha contra la pobreza.

(Unión Europea, 2011)

2.2 Legislación nacional

- La constitución española (1978)

Artículo 14

Este artículo recoge la igualdad ante la ley de todas las personas españolas independientemente de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 27

En este artículo se recoge y proclama el derecho a la educación a la vez que la libertad de enseñanza, con el objetivo de desarrollar la personalidad de las personas además de los principios básicos y democráticos de convivencia y libertades fundamentales.

A todo ello los poderes públicos garantizaran el derecho que asiste a los padres para que sus hijos e hijas puedan recibir formación de acuerdo a sus convicciones.

Además, la enseñanza es tanto gratuita como obligatoria y sigue una programación general garantizada por los poderes públicos.

Artículo 35

El artículo 35 recoge el derecho y deber de trabajar de todas las personas españolas además de su libre elección de profesión u oficio, asimismo su promoción mediante este y una remuneración adecuada para poder satisfacer tanto las necesidades propias como de la familia. Por otro lado, este artículo asegura la regulación del estatuto de los trabajadores

Artículo 39

Puesto que la familia es indispensable para la sociedad española, este artículo recoge que los poderes públicos aseguran su protección social, económica y jurídica.

(Congreso de los Diputados, 2003)

Mediante la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio se regula del Derecho a la Educación la cual subraya la obligatoriedad y la gratuidad de la educación básica unificada como un servicio público que hace responsable al estado de su aprovisionamiento.

Con la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación se proporciona un sistema educativo de calidad para todas las personas ciudadanas, con el fin de conseguir el máximo desarrollo de las capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales de las personas ciudadanas.

(Administración General del Estado, 2017)

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tiene como objetivo conseguir un nivel de seguridad para los trabajadores además de unos niveles adecuados para su protección social además de que los empresarios tengan mayor flexibilidad respecto a los recursos humanos. Para ello aparecen medidas de carácter intermediador además de formación laboral que favorezcan la empleabilidad de la persona trabajadora.

(Administración General del Estado, 2012)

En el plan anual de política del empleo de 2016 en el artículo 11.2 del texto redifundido de la ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre se articula la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes y el desarrollo del plan de garantía juvenil, además de la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo con impacto en el ámbito de la inserción y mejorar el desarrollo profesional de los trabajadores.

(Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016)

3. Propuesta de desarrollo metodológico

3.1. Diagnóstico

Con el fin de poder poner en marcha el proyecto de intervención, en este apartado se definen el colectivo destinatario y el ámbito territorial de aplicación, analizando la situación a través de medios cuantitativos de forma que se vislumbre así los precedentes que hacen necesario la intervención al colectivo que se encuentra en riesgo de exclusión.

3.1.1. Colectivo destinatario

La maternidad a edades tempranas puede plantear una serie de riesgos asociados con la obtención del desarrollo de una formación mínima y adecuada para la consecución de un empleo, que pueda garantizar la estabilidad económica tanto de la madre como la del hijo/a. (Henríquez Valencia, 2016)

El número de nacimientos en el periodo de edad de este colectivo en España se ve reflejado en las siguientes tablas (3 y 4):

Tabla 3, 2015:

	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
De 15 años y menos	517	293	224
De 16 años	821	435	386
De 17 años	1.506	772	734
De 18 años	2.237	1.141	1.096
De 19 años	3.257	1.685	1.572

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2016)

En 2015 cómo podemos observar en la tabla de nacimientos en el grupo de edad de 15 a 19 años en España, existe un aumento de nacimientos conforme aumenta la edad de la madre.

Tabla 4, 2014:

	Total		
	Total	Varones	Mujeres
De 15 años	377	195	182
De 16 años	880	473	407
De 17 años	1.497	789	708
De 18 años	2.328	1.234	1.094
De 19 años	3.395	1.730	1.665

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2016)

En 2014 se puede observar como al igual que en 2015 el número de nacimientos ha aumentado conforme la edad de la mujer crece.

Respecto a ambas estadísticas podemos divisar el total de los nacimientos en el periodo de edad anteriormente reflejado, en el año 2015 es de 8.337 y en el año 2014 es de 8.477, por lo que la diferencia entre ambos es de 140 nacimientos, una diferencia poco significativa.

De forma general y como anteriormente reflejado en el apartado 1.2 (formación en la adolescencia) comparando España con Jaén, se ha observado que el número de nacimientos no tiene un descenso llamativo, es decir, las cifras se mantienen por lo que estas mujeres siguen estando expuestas a una situación de riesgo de exclusión.

Por ello el colectivo destinatario son las madres adolescentes y jóvenes de entre 15 y 19 años, las cuales se encuentran en la Enseñanza Secundaria Obligatoria y aquellas que son mayores de edad y no la hayan finalizado pueden optar a su finalización, siendo este el primer paso a su inclusión en el mercado laboral. Por otra parte, aquellas que la hayan finalizado podrán seguir ampliándolo para fomentar su inclusión socioeconómica en el mercado laboral.

3.1.2. Ámbito territorial

La situación en España respecto a las mujeres se refleja en las siguientes tablas la población activa, paro y búsqueda del primer empleo a partir de los 16 años en el periodo de tiempo de 2014 y 2015, tanto en porcentaje como en número:

Tabla 5:

		2015	2014
% Mujeres	TOTAL	51,29	51,25
	Activas	46,25	46,16
	Ocupadas	45,37	45,56
	Paradas	49,38	48,02
	Paradas que buscan su primer empleo	53,41	54,48
	Inactivas	58,69	58,77

Fuente (Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, 2015)

Tabla 6:

Mujeres	TOTAL	19.744,3	19.740,1
	Activas	10.602,4	10.595,4
	Ocupadas	8.105,7	7.901,5
	Paradas	2.496,7	2.693,9
	Paradas que buscan su primer empleo	285,2	300,2
	Inactivas	9.141,9	9.144,7

Fuente: (Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, 2015)

En estas tablas (5 y 6) se puede observar en 2015 como hay un ligero aumento de las mujeres en paro, además de un mínimo descenso de las mujeres ocupadas, además el número de mujeres que están paradas pero que buscan su primer empleo en 2014 es levemente mayor que en 2015, sin embargo, hay menos mujeres inactivas en 2015 que en 2014.

En la siguiente tabla (7) de la provincia de Jaén podemos observar el número de mujeres paradas en miles y desde los años 2014 a 2015 por trimestres:

Tabla 7:

Parados							
2015T4	2015T3	2015T2	2015T1	2014T4	2014T3	2014T2	2014T1
51,0 ³	52,2 ³	50,8 ³	52,9 ³	53,3 ³	52,6 ³	51,8 ³	44,7 ³

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2016)

En esta tabla se contempla que el paro en la mujer ha aumentado en Jaén en 2015 respecto 2014.

Por la situación de paro en la provincia de Jaén colectivo seleccionado se ve afectado por la mera condición de pertenecer al sexo femenino. Este contexto el territorio Jienense dificulta a la mujer la tarea de iniciarse por primera vez en el mercado laboral.

En España en 2015 nos encontramos con 2.7496,7 mujeres paradas y en Jaén 51,000 mujeres en esta situación destacando que esta situación repercute alarmantemente al colectivo al que va dirigido este proyecto.

Cabe destacar que Jaén es un territorio de carácter agrario y esto de cierta manera crea puestos de trabajos temporales y tradicionales como son la recogida de la aceituna entre otros y la innovación del empleo en este territorio podría decirse que no está fomentado, siendo baja la diversidad de empleos ofertados.

Por todo ello el ámbito territorial escogido es la provincia de Jaén, abarcando 243 pueblos, ciudades, aldeas y villas en su mayoría con carácter agrario o similares formas de empleo en las zonas rurales y en cuyas últimas estadísticas de los años 2013 y 2014 reflejan cómo ha disminuido muy livianamente el número de nacimientos en el colectivo de madres adolescentes y jóvenes, manteniéndose un número de nacimientos en mujeres de entre 15 y 19 años las cuales no han acabado sus estudios secundarios obligatorios o son mínimos los obtenidos, por lo cual, se puede ver afectada su entrada al mercado laboral, además de la situación precaria del mercado laboral en esta zona por el paro existente y la escasa variedad de ofertas de empleo. (Henríquez Valencia, 2016)

4. Objetivos generales y específicos

El objetivo general:

- Favorecer la inclusión en el mercado laboral de las madres adolescentes y jóvenes de entre 15 y 19 años

Objetivos específicos:

- Completar los estudios básicos obligatorios del colectivo seleccionado
- El desarrollo y mejora de la empleabilidad de las usuarias
- Toma de contacto con el mercado laboral por parte del colectivo en riesgo de exclusión con afán de incluirlo en el mercado laboral de forma inicial, obteniendo su primera experiencia laboral en plena maternidad.

4.1. Actividades previstas

4.1.1. Publicidad

Para poder dar a conocer el proyecto, así como acercarlo a las mujeres a las que va dirigido, se realizarán una serie de trípticos informativos, además de unos carteles que serán distribuidos por las redes de hospitales y centros de salud de toda la provincia de Jaén concretamente en el ámbito de pediatría.

Por otra parte, mediante la creación y uso de una cuenta con carácter público en la red social denominada Facebook se accede a la población adolescente de forma rápida y sencilla, puesto que actualmente las redes sociales son de uso indispensable para muchas personas jóvenes, lo que facilita la difusión de información, así como el acercamiento a esta.

Además, es necesario un espacio web propio, que sea de dominio público donde se registre y encuentre la información básica y necesaria para la puesta en contacto de las posibles usuarias del servicio e informarlas, con el fin de que participen en este propósito de mejora laboral y social.

Para llevar a cabo esta línea es necesario la contratación de un profesional de la publicidad y marketing o community manager para la creación, gestión y administración de dichas líneas y redes publicitarias con el fin de captar y mantener a cualquier persona usuaria que esté interesada en tanto en cuanto todo lo referido al proyecto.

4.1.2. Formación de los recursos humanos:

Mediante las reuniones de apoyo que más adelante se detalla, para las madres que no tienen la Educación Secundaria Obligatoria, se busca conseguir la finalización de dichos

estudios para comenzar la siguiente etapa de formación para su incorporación al mercado laboral.

Por medio del curso de empleabilidad que posteriormente se explicara y detallara en la actividad 2, se busca ajustar la demanda de empleo con la oferta de trabajo del mercado laboral de forma que la usuaria adecue sus habilidades al mercado y tenga una mayor facilidad de inclusión en este sector.

Hay que destacar que para llevar acabo el desarrollo de estas actividades se facilitara en el local donde tengan lugar, la asistencia y atención de un profesional Cuidador/a de niños/as.

Mediante convenio con empresa de inserción², las usuarias podrán llegar a la etapa final de este proyecto con la consecución de un contrato temporal de fomento del empleo para personas en situación de exclusión social.

Actividad de formación 1

Título de la acción	Reuniones de apoyo
Eje/Resultado	Obtención del título de la E.S.O.
Objetivo	Completar los estudios básicos obligatorios del colectivo seleccionado.
Programa o marco financiero	Plan integral de apoyo a la familia 2015-2017, Aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015.
Entidad responsable	Asociación Mujeres Jaeneras.
Entidades asociadas	As. "Mujeres progresistas contra la discriminación y la violencia de género".
Papel de las entidades asociadas	Ofrecer apoyo moral, además de experiencias además de un acercamiento a otros recursos que le sean de utilidad a las usuarias.
Actividades previstas	-Reuniones mensuales con el/la profesional del Trabajo Social responsable de la asociación Mujeres Jaeneras.

²Ver anexo 2, Modelo de convenio modificado para aplicarlo en este proyecto.

	-Reuniones trimestrales grupales con usuarias que se encuentren en su misma situación.
Público beneficiario	Madres adolescentes y jóvenes de entre 15 y 19 años.
Calendario de ejecución.	2017-2021
Presupuesto estimado.	220€
Indicadores de seguimiento.	Número de madres que finalicen la E.S.O.

Las reuniones mensuales con la persona profesional del trabajo social tienen como fin impulsar a las madres a la consecución de sus estudios mediante la promoción del crecimiento personal y la autoestima siguiendo los siguientes ítems para dicho desarrollo:

- Dar a conocer el concepto de Autoestima y la repercusión que tiene.
- Creación, mantenimiento y mejora de la auto-imagen.
- Aprender a detectar errores de pensamiento que influyen o dan lugar a acciones inadecuadas.
- Descubrir diferentes formas desenvolverse más adecuadamente.
- Ejercitar y entrenar esas formas.
- Corregir problemas de trato o relación hacia sí mismos y hacia los demás.

Con este programa se quiere conseguir mostrar el valor que tienen para la sociedad en la que se encuentran además mostrar la importancia que tienen sus actos y repercusiones respecto a su nueva situación guiándolas hacia una mejora de su calidad de vida no solo a corto plazo si no a largo plazo con la realización de los estudios correspondientes.

Las reuniones trimestrales con las demás usuarias tienen como fin compartir experiencias diferentes, pero en el fondo similares queriendo mostrar otros puntos de vista que pueden ser objeto de cambio, y ayuda entre las mismas para solucionar situaciones además de crear una red social más amplia.

Actividad de formación 2

Título de la acción	Curso de mejora de la empleabilidad básica.
---------------------	---

Eje/Resultado	Adquisición de habilidades sociales y laborales que permitan el desarrollo de la usuaria en el mercado laboral.
Objetivo	El desarrollo y mejora de la empleabilidad de las usuarias.
Programa o marco financiero	Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España 2013.
Entidad responsable	Asociación Mujeres Jaeneras.
Entidades asociadas.	As. "Mujeres progresistas contra la discriminación y la violencia de género".
Papel de las entidades asociadas	Prestación del local donde se llevará a cabo el curso de empleabilidad básica.
Actividades previstas	- Taller de inteligencia emocional y empleabilidad. - Acercamiento y uso de nuevas tecnologías, acercamiento a redes sociales. - Creación de currículum vitae.
Público beneficiario	Madres adolescentes y jóvenes de entre 16 y 19 años.
Calendario de ejecución.	2017-2021
Presupuesto estimado.	1000€
Indicadores de seguimiento.	Número de madres que finalicen el curso.

En el taller de inteligencia emocional y empleabilidad se desarrolla en cinco bloques, algunos de ellos son insistentes respecto la actividad 1, estos bloques son:

- Conocimiento emocional.
- Formación en cuanto a la regulación emocional propia.
- Adquisición y mantenimiento de autonomía personal.
- Adquisición de competencias sociales y habilidades para la mejora de la calidad de vida y bienestar.

Para el acercamiento y uso de nuevas tecnologías, acercamiento a redes sociales se van a seguir estos ítems:

- Uso y aprendizaje de Word.
- Uso y aprendizaje básico de Excel.

- Creación y uso de redes sociales para la búsqueda de empleo.
- Dar a conocer los portales de internet de búsqueda de empleo principales y su uso.

Respecto a la creación del curriculum vitae se van seguir estos pasos para conocerlos y llevarlos a cabo:

- Datos a contener.
- Correcta organización.
- Cronología.
- Tipos de CV.
- Diseños.

Una vez finalizadas las actividades anteriormente mencionadas, la Asociación Mujeres Jaeneras promovida por la persona profesional del trabajo social, realiza un convenio con la empresa de inserción Geserso S.L.U. de Inserción, la cual es una organización promovida por la Fundación Ageing Social Lab y la Cooperativa Macrosad y es proveedor de Servicios Inserción y de Facility desarrollando los procesos de inclusión sociolaboral.

Este convenio se fundamenta en planes personalizados de inserción que utiliza la empresa, estos incluyen la implicación de una persona profesional del trabajo social o entidades derivadas o terapeutas de otras instituciones de forma necesaria para que puedan coordinarse con el/la tutor/a de inserción de GESERSO, cumpliendo el requisito mínimo para dar comienzo al proceso.

Mediante la participación e implicación de la persona profesional del trabajo social y el contacto con la Asociación Mujeres Jaeneras se asienta la fase previa de actuación del proceso mediante la aportación de información necesaria para dar comienzo al convenio y continuación del desarrollo de este proyecto.

Geserso S.L.U. de Inserción y se encuentra en la Avda. de Andalucía, 58 A, en Jaén. (Geserso , 2013)

Finalmente, al terminar este último periodo del proyecto desarrollado la usuaria habrá accedido al mercado de trabajo, pero, aunque este sea de forma temporal habrá obteniendo experiencia laboral y profesional más amplia con la cual se verá facilitada la entrada al mercado de trabajo ordinario.

4.1.3. Cronograma

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre			
2017	+	+	>	+	+	+	>	+			+	*	+	>	-
2018	+	+	>	+	+	+	>	+			+	*	+	>	-
2019	+	+	>	+	+	+	>	+			+	*	+	>	-
2020	+	+	>	+	+	+	>	+			+	*	+	>	-
2021	+	+	>	+	+	+	>	+			+	*	+	>	-

Leyenda:

Reunión con el profesional del Trabajo Social el último viernes del mes de 7:00 a 8:00 p.m. Lugar: Asociación Mujeres Jaeneras.

Reunión de grupo con las usuarias y el Trabajador Social será, el penúltimo viernes del mes, de 5:30 a 6:30. Lugar: Asociación Mujeres Jaeneras.

Curso de empleabilidad durante todo el mes, de lunes a viernes de 5:30 a 8:30, salvo festividades. Lugar: Asociación Mujeres Jaeneras.

Creación del contrato entre la empresa de inserción y las usuarias, 3º lunes del mes, de 9:00 a.m. a 13:00 p.m. Lugar: Geserso SLU de Inserción.

Aquellas usuarias que tengan el título de la E.S.O solo realizarán el curso de empleabilidad y podrán optar al contrato de inserción sin previas reuniones.

4.1.4. Presupuesto

Presupuesto reuniones

Recursos financiables:

- Recursos humanos:
 - Trabajador Social: 220€ anuales.
 - Cuidador/a de niños/as: 176€ anuales.

Total: 396€ anuales.

- Recursos monetarios:
 - Imprevistos varios: 100€ anuales.

Total: 100€ anuales.

TOTAL RECURSOS FINANCIABLES: 496€

Recursos que aporta la Asociación:

- Recursos materiales
 - Local en conjunto con el mobiliario (pizarra, mesas, sillas...): 1100€ anuales.

Total: 1100€ anuales.

Presupuesto para el curso de mejora de la empleabilidad

Recursos financiables:

- Recursos humanos:
 - Profesional en Investigación y Técnicas de Mercados: 1000€ el mes.
 - Cuidador/a de niños/as: 600€ el mes.

Total: 1600 € el mes.

- Recursos monetarios:
 - Imprevistos varios: 200 € el mes.

Total: 200 € el mes.

TOTAL RECURSOS FINANCIABLES: 1800€

Recursos que aporta Geserso SLU de Inserción:

- Recursos materiales:
 - Local conjunto con el mobiliario (ordenadores, pizarra, mesas, sillas...): 150€ el mes.

Total: 150€ el mes.

Presupuesto para la línea publicitaria

Recursos financiables:

- Recursos humanos:
 - Community manager:
 - A. 600€ creación y diseño web.
 - B. 234€ mantenimiento web y redes sociales.

TOTAL RECURSOS FINANCIABLES: 834€ anuales.

Tabla 8, de presupuesto para reuniones:

GASTOS		INGRESOS	
Recursos humanos	396€	Subvención por parte del Plan integral de apoyo a la familia 2015-2017	496€
Recursos monetarios	100€		
TOTAL GASTOS	496€	TOTAL INGRESOS	496€

Tabla 9, Presupuesto para Curso de mejora de la empleabilidad:

GASTOS		INGRESOS	
Recursos humanos	1600€	Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España 2013	1800€
Recursos monetarios	200€		
TOTAL GASTOS	1800€	TOTAL INGRESOS	1800€

Tabla 10, presupuesto para la línea de publicidad:

GASTOS		INGRESOS	
Recursos humanos	834€	Subvención por parte del Plan integral de apoyo a la familia 2015-2017	834€
TOTAL GASTOS	834€	TOTAL INGRESOS	834€

El total final de la aplicación del proyecto es de **3130€** el primer año, los 4 años restantes **2530€** por año.

El total final de la aplicación del proyecto en sus 5 años establecidos es de **13250€**.

4.1.5. Resultados esperados

Con la implementación de este proyecto se espera conseguir en la medida de lo posible que aquellas adolescentes y jóvenes finalicen sus estudios básicos para tener acceso a todo tipo de empleos que los requieran, ya sean de carácter temporal o de larga duración.

Asimismo, mediante la realización del curso de un mes sobre mejora de empleabilidad realizado por medio de un convenio con la empresa de inserción, se busca que el colectivo se adecue más fácilmente a la empresa a la que acceden ya no solo en la mencionada empresa, sino a otras futuras empresas por medio de los conocimientos aprendidos, de tal manera que desarrollen los conocimientos adquiridos en el curso en tanto en cuanto a la realización de su currículum vitae y en sus futuras entrevistas de trabajo con la intención de adaptarse a las ofertas de empleo del mercado laboral.

Hay que añadir que, mediante la contratación de la cuidadora/a de niños/as en el horario de realización del curso, se estima que todas y aquellas madres adolescentes y jóvenes que lo empiecen serán capaces de terminarlo de forma adecuada.

Respecto al capital social de este colectivo se estima este se verá ampliado por aquellas mujeres que se encuentran en su misma situación con las cuales han podido compartir la experiencia de la implementación de este proyecto por ellas mismas, también se verá ampliado gracias al apoyo de la asociación que ha llevado a cabo el proyecto y en

la cual han tenido lugar las reuniones, existiendo así una toma de contacto y demás apoyo con las asociadas.

5. Conclusiones

Durante el periodo en el que las mujeres en la situación de madres adolescentes y jóvenes están trabajando en la empresa de inserción se convierten en personas que aportan al mercado y al estado, de tal forma que mediante este empleo se insertan en la sociedad.

Al obtener un empleo remunerado estas mueven la economía ya que de forma simple si cobran un sueldo gastan parte de ese sueldo en cubrir sus necesidades básicas, sin tener por tanto que recurrir meramente a ayudas del estado o a la ayuda del denominado colchón familiar para poder mantenerse totalmente.

Mediante la implementación de este proyecto se pretende fomentar la inclusión de las mujeres que son madres adolescentes y jóvenes dándoles la experiencia profesional mínima en el mercado laboral, fomentando así su contratación.

El interés de que mejoren su empleabilidad busca que este colectivo esté preparado para las diferentes ofertas de empleo con el fin de que se adapten a los requisitos además de poder optar a un trabajo de carácter estable y no temporal.

Por lo tanto, el interés de este proyecto abarca intentar que estas mujeres que están en riesgo de exclusión social puedan incorporarle al mercado laboral de forma ordinaria en un futuro para su estabilidad económica y del hogar de tal forma que mediante esta oportunidad de apoyo y ayuda para finalizar los estudios básicos, el curso de mejor de la empleabilidad y la opción de conseguir el contrato con la empresa de inserción establecida le favorezca dicha inclusión.

Asimismo, ampliar su capital social siempre es favorable para las mujeres en esta situación, ya que el apoyo es indispensable para obtener un propósito, además de conseguir una red de información y de posibles contactos que las acerquen a empleos que sean acordes a sus necesidades y finalidades.

6. Desde la disciplina del Trabajo Social

Cuando se produce la concepción de un hijo o hija de forma prematura a edades tempranas pueden surgir problemas socioemocionales a la vez que nace una nueva organización del considerado como grupo familiar y fuerza la creación de una familia social.

Esta situación es compleja puesto que genera una serie de limitaciones y dificultades para el desarrollo social y económico a la vez que puede darse problemas individuales de crecimiento personal.

Además, a todo lo anteriormente descrito en este apartado, hay que añadirle el matiz de género, es decir, las limitaciones, obstáculos y dificultades a las que las mujeres se enfrentan no son iguales que las problemáticas a las que podrían enfrentarse los hombres, haciendo hincapié en que actualmente las mujeres conviven aun con gran discriminación en la sociedad.

Atender la demanda de un hijo o hija no es una tarea fácil, puesto que puede generar conflictos tanto en las parejas como en la familia de origen de la madre y del padre, concretamente las madres y padres adolescentes y jóvenes aún son dependientes emocionalmente y en muchos de los casos económicamente de sus familias de origen.

Para la mejora de la calidad de vida de este colectivo y su bienestar personal y social es necesario abarcar todos los ámbitos de actuación posibles como son concretamente el psicosocial y trabajar la problemática de discriminación respecto al colectivo que pueda surgir.

Desde el trabajo social se considera indispensable prestar apoyo y atención psicosocial a este grupo de mujeres para asegurar que el desarrollo tanto de las mujeres como se sus hijos/as sea adecuado, así como enseñar a dicho colectivo a manejar o superar conflictos que puedan surgir a lo largo de la satisfacción de la demanda que la crianza conlleva.

Además, prestar esa atención y apoyo a las familias de origen también es crucial para mejorar y alentar al colectivo a un completo desarrollo.

Ser madre a edades tempranas puede dar lugar a que las tareas propias de la etapa del ciclo vital correspondiente no se lleven a cabo.

Para que esto no suceda la disciplina del trabajo social va más allá de la prestación de recursos económicos para la subsistencia, es decir, pretende conseguir que el colectivo mejore su autoestima asimismo alcance un alto grado de crecimiento personal no solo en el ámbito de la maternidad, sino en la realización o consecución de estudios y títulos además de alcanzar metas laborales dando respuesta a las responsabilidades adquiridas en la etapa de la maternidad a la vez que se encuentran en una etapa del ciclo vital de la adolescencia con el fin de conseguir ser independientes y puedan obtener el control de sus vidas. (Gómez, 2000).

Respecto a la discriminación a la que el colectivo puede verse sometido, el trabajador social como generador de cambio mediante este proyecto pretende eliminar aquellos comportamientos negativos que puedan ir dirigidos a las personas que pertenecen a este grupo para hacer que desaparezcan esos prejuicios que se tienen hacia el colectivo.

también el profesional del trabajo social pretende evitar que dicho grupo sea categorizado socialmente puesto que tiene consecuencias negativas como serian la creación por parte del exogrupo de creación exagerada de diferencias entre grupos.

Conseguir que el riesgo del colectivo a ser vulnerable descienda depende de que las personas usuarias tengan familia e integración en redes sociales, empleo digno y estable con unos ingresos suficientes y puedan optar a una vivienda propia. (Tezanos, 1999, pág. 45)

Por lo que el papel de la persona profesional del trabajo social se encarga de coordinar las distintas entidades con las actividades de este proyecto con el fin de contemplar la superación de aquellas barreras que se pueden prever que surjan para evitar cualquier tipo de vulnerabilidad a la que puedan estar sometido el grupo.

Igualmente, el/la profesional se encarga de aportar apoyo psicosocial, puesto que es una tarea indispensable, ya que se encarga de la creación de una nueva red social de apoyo con la que se pueda tener un contacto no solo en el momento de la ejecución de las actividades planificadas, si no a largo plazo, con el fin de evitar carencias futuras en el aspecto social y de apoyo.

7. Referencias

7.1. Bibliografía

- Carrasquer, P. (1997). Jóvenes, empleo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 55-80.
- Gómez, M. C. (2000). Orientación psicosocial a madres y padres adolescentes. *Trabajo Social* nº 2, 128-136.
- Henríquez Valencia, G. S. (2 de febrero de 2016). *Madres adolescentes: significados y experiencias*. Obtenido de Deposito de investigación Universidad de Sevilla: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/39789>
- Issler, P. D. (2001). EMBARAZO EN LA ADOLESCENCIA . *Revista de Posgrado de la Cátedra Via Medicina* N° 107 , 11-23.
- Mario Izquierdo, S. P. (2013). EVOLUCIÓN DEL DESAJUSTE EDUCATIVO ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE TRABAJO EN ESPAÑA. *Boletín Económico*.
- Raquel Amaya Martínez González, L. Á. (2005). Facado y abandono escolar en Educación Secundaria Obligatoria: implicación de la familia y los centros escolares. *Aula Abierta*, 85, 128-146. Obtenido de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/26950/1/AulaAbierta.2005.85.127-46.pdf>
- Tezanos. (1999). *Tendencias en desigualdad y exclusión*. Madrid.

7.2. Legislación

- Adimistración General del Estado. (6 de julio de 2012). *BOE*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- Administración General del Estado. (18 de enero de 2017). *Boe*. Obtenido de https://boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=053_Codigo_de_leyes_educativas&modo=1
- Congreso de los Diputados. (2003). *Constitución Española*. Recuperado el Abril de 2017, de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (14 de diciembre de 2007). *BOE*. Obtenido de <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/leyes/L4407.html>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (22 de agosto de 2016). *BOE*. Obtenido de <https://www.boe.es/>

7.3. Otras referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Faedei. (2016). *Faedei*. Obtenido de <http://www.faedei.org/es/empresas-asociadas/geserso>
- Geserso . (2013). *Geserso inclisió-educación*. Obtenido de <http://www.geserso.com/>
- Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. (2 de Marzo de 2015). *Población de 16 y más años según su relación con las actividad económica*. Obtenido de Instituto de la



Mujer para la Igualdad de Oportunidades:

<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/MercadoTrabajo.htm>

Instituto Nacional de Estadística. (2016). *INE*. Obtenido de <http://www.ine.es/welcome.shtml>

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2016). *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. Obtenido de <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/estudiantes/educacion-secundaria/informacion-general/competencias-basicas.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (9 de Febrero de 2016). Joven y mujer: Un doble desafío para las mujeres que entran al mercado laboral.

Unión Europea. (2011). *Comisión Europea*. Obtenido de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=es>

8. Anexos

Anexo 1. Contrato de trabajo para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS/AS CONTRATADOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN CONTEMPLADO EN LA LEY DE 13 DE DICIEMBRE DE 2007

DE DICIEMBRE

DURACIÓN Y JORNADA:		CÓDIGO CONTRATO
INDEFINIDOS		
☐ Tiempo completo		1 5 0
☐ Tiempo parcial		2 5 0
☐ Fijos discontinuos		3 5 0
TEMPORALES DE DURACIÓN DETERMINADA		
☐ Tiempo completo		4 5 0
☐ Tiempo parcial		5 5 0
☐ Obra o servicio Determinado		
☐ Eventual por circunstancias de la producción		
☐ Interinidad		
TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO		
☐ Tiempo completo		4 5 2
☐ Tiempo parcial		5 5 2

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE	
D/Dña.	NIF/NIE
EN CONCEPTO (1)	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA	
DOMICILIO SOCIAL	
PAIS	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE CONTABILIDAD

REÍMEN	COD. PROV	NÚMERO	DIG. CONTR	ACTIVIDAD ECONÓMICA
--------	-----------	--------	------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D/Dña.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

Que el/la trabajador/a está desempleado/a y se encuentra incluido en alguna de las situaciones contempladas en el art. 2 de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre (BOE 14 de diciembre), y que acredita mediante certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de (3) que perteneciendo al colectivo de (4) a ☐ b ☐ c ☐ d ☐ e ☐ f ☐ g ☐ h ☐, recogido en el citado apartado.

Reuniendo, por tanto, los requisitos de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre (BOE 14 de diciembre), ambas partes acuerdan formalizar el contrato (5) de acuerdo con las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6) incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional de de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

SEGUNDA: En el caso de que el contrato se concierte para realizar trabajos periódicos de carácter fijo discontinuo consistentes en (7) dentro de la actividad cíclica intermitente de (8) cuya duración es de (8)

La duración estimada de la actividad será de (9) Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de La jornada estimada dentro del período de actividad será de y su distribución horaria será de a

MIEMBRO

<http://www.inem.es>

TERCERA: La jornada ordinaria de trabajo será de:

☐ **A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos que establece la ley.

☐ **A tiempo parcial:** la jornada de trabajo será de horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año, siendo esta jornada inferior a (marque con una X lo que corresponda. En todo caso superior a la mitad de la jornada de trabajo a tiempo completo)

- ☐ La de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.
☐ La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
☐ La jornada máxima legal.

Que es de horas (10).

Señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (11): SI ☐ NO ☐

La distribución del tiempo de trabajo será

Señalese, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI ☐ NO ☐

CUARTA: La duración del presente contrato será (12)..... y se extenderá desde hasta y se establece un período de prueba de (13) En caso de que el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señalelo con una X ☐ . El objeto del presente contrato es (14)

QUINTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (15) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (16)

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (17)

SÉPTIMA: En caso de contrato indefinido, le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE. de 10 de julio).

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo y, si el/la empleador/a reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece el/la Trabajador/a :

- ☐ Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive. ☐ Mayores de 45 años de edad.
☐ Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. ☐ Parados que lleven, al menos, 6 meses inscritos como demandante de empleo
☐ Personas con discapacidad

OCTAVA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el art. 56 del mismo Texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

NOVENA: En caso de contrato temporal, a la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. En caso de contrato temporal de fomento de empleo, la compensación económica será equivalente a 12 días de salario por año de servicio

DÉCIMA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo SI ☐ NO ☐
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de Relevé».

UNDÉCIMA: Si se reúnen los requisitos establecidos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre (BOE 14 de diciembre), la empresa se bonificará en la cuota empresarial de la Seguridad Social en 70,83 euros/ mes (850 euros/año) durante tres años si el contrato se celebra por tiempo indefinido, o durante toda la vigencia del contrato en caso de contratación temporal.

DUODÉCIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y en particular, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. de 29 de marzo); Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE. de 10 de julio) y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (BOE 14 de diciembre). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de.....

DÉCIMOTERCERA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (18).

CLAUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En a de de 20
El/la trabajador/a El/la representante de la Empresa El/la representante legal del/de la menor, si procede

- (1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) Indicar el Organismo Oficial que emite la certificación.
(4) Marcar la casilla que corresponda, de acuerdo con los colectivos descritos en el art. 2 de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre (BOE 14 de diciembre)
(5) Indicar la legislación y la modalidad contractual a que se acogen las partes.
(6) Indicar la profesión.
(7) Indicar la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.
(8) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
(9) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.
(10) Indique el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo, en caso de indefinidos, y solo en caso de solicitar subvenciones establecidas en la O.M. de 15-07-99 (BOE de 31 de julio).
(11) En caso afirmativo adjunte el anexo sobre las horas complementarias (solo para contratos por tiempo indefinido).
(12) Por tiempo indefinido o por tiempo determinado. En caso del contrato temporal de fomento de empleo la duración será: Mínimo 1 año, podrá ser inferior si se aconseja por los servicios sociales, pero nunca menos de 6 meses y Máximo 3 años.
(13) Habrá de respetarse, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. de 29 de marzo).
(14) Indicar con claridad la causa de la obra o servicio. En el caso de interinidad, indicar el supuesto.
(15) Diarios, semanales, mensuales.
(16) Salario base, complementos salariales, pluses.
(17) Mínimo: 30 días naturales.
(18) PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

Anexo 2. Modelo de convenio modificado para su aplicación en el proyecto de intervención.

CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE LA ASOCIACIÓN MUJERES JAENERAS Y GESERSO SLU DE INSERCIÓN

Jaén, ...

COMPARECEN

De una parte, D./D^a....., actuando en nombre de la Asociación de Mujeres Jaeneras y representación, con CIF....., con domicilio Trav. Salvador Vicente de la Torre, S/N. Jaén.
De otra parte, D./D^a (en adelante Geserso SLU de Inserción), actuando en su nombre y representación, con domicilio en Avda. de Andalucía, 58 A, en Jaén.

EXPONEN

PRIMERO.- Que Asociación de Mujeres Jaeneras es una Entidad Pública y sin ánimo de lucro que desarrolla actividades de información, promoción, formación y desarrollo de la mujer, y tiene interés en colaborar con los sectores socioeconómicos para ayudar a la finalización de los estudios además de la inclusión sociolaboral.

SEGUNDO.- Que la asociación aportará el establecimiento cuando sea necesario para el desarrollo de las tareas que lo requieran.

TERCERO.- Que Geserso SLU de Inserción ofrecerá contratos de trabajo para mujeres en situación de exclusión social

CUARTO.- Que tanto Geserso SLU de Inserción como la Asociación de Mujeres Jaeneras están de acuerdo en establecer una colaboración en los campos de interés común, para lo que

CONVIENEN

Que aquellas mujeres que terminen los cursos y reuniones establecidas por la Asociación de Mujeres Jaeneras tendrán acceso por medio de Geserso SLU de Inserción a un contrato de trabajo con una duración máxima de 3 años.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- FINALIDAD DEL CONVENIO MARCO

El objeto de este Convenio es fomentar la inserción en el mercado laboral de las madres adolescentes y jóvenes de entre 16 y 19 años ambos inclusive.

SEGUNDA.- MODALIDADES DE COLABORACIÓN

- Cooperación en la realización de talleres formativos o informativos para la mujer donde ambas entidades aportaran los establecimientos necesarios para su desarrollo.
- Asesoramiento mutuo en cuestiones relacionadas con la actividad de las dos entidades.

- Geserso SLU de Inserción se compromete a proporcionar los contratos a las usuarias más acordes a sus afinidades y a su situación con el fin de aportarle mayor flexibilidad.

•

TERCERA.- NORMAS DE COLABORACIÓN

Las colaboraciones derivadas de este Convenio Marco quedarán sometidas a las normas aquí indicadas, a la legislación vigente, a la normativa interna de cada institución y a aquellas que se acuerden para cada uno de los Convenios Específicos, teniendo en cuenta la naturaleza de la colaboración y el centro donde se realice el trabajo.

Ningún proyecto o programa de actuación podrá realizarse sin estar, previamente, definido y regulado en un Convenio Específico.

Las usuarias a las que se les ofrezca el contrato con Geserso SLU de Inserción deberán de haber obtenido el título de la E.S.O además de haber finalizado el curso de mejora de empleabilidad que la Asociación de Mujeres Jaeneras ofrece.

CUARTA.- CONTENIDO DE LOS CONVENIOS ESPECÍFICOS

Cada proyecto y/o programa de actuación en el marco de este Convenio será objeto de un Convenio Específico que deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- Definición del objetivo que se persigue.
- Descripción del Plan de trabajo, que incluirá las distintas fases del mismo y la cronología de su desarrollo.
- Presupuesto total y medios materiales y humanos que requiera el citado programa, especificando las aportaciones de cada entidad.

QUINTA.- ESTABLECIMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA

Para facilitar la elaboración de los Convenios Específicos, su seguimiento y cumplimiento, se constituirá una Comisión Mixta integrada por:

-, en representación de la Asociación de Mujeres Jaeneras.
-, en representación de Geserso SLU de Inserción.

La Comisión Mixta dictará sus normas internas de funcionamiento, debiéndose reunir cuando lo solicite alguna de las partes.

SEXTA.- FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA

A la Comisión Mixta le corresponde, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer posibilidades de colaboración en temas de interés común.
- Preparar los Convenios Específicos de ejecución del presente Convenio Marco sobre las materias seleccionadas, dentro de las modalidades de colaboración establecidas en la cláusula segunda.
- Elevar las propuestas que elabore a los órganos competentes de las dos partes.

SÉPTIMA.- PERSONAL

- En el marco de este convenio, tanto la Asociación de Mujeres Jaeneras como Geserso SLU de Inserción podrán autorizar a su personal para que realice estancias en la otra entidad, sin que eso suponga ninguna alteración en la relación jurídica del personal con cada una de las

partes, asumiendo las obligaciones civiles y sociales la entidad de origen. Este personal estará obligado, en ese caso, a cumplir con las normas que rijan en el centro de destino.

OCTAVA.- EQUIPAMIENTO

Los bienes aportados por una parte en un proyecto común serán siempre de su propiedad. La propiedad de bienes inmuebles o equipos adquiridos o construidos en el marco de un proyecto común se determinará, en cada caso, en el Convenio Específico correspondiente.

NOVENA.- FINANCIACIÓN

La subscripción del presente Convenio marco no comporta obligaciones económicas para ninguna de las partes. Para la realización de las diferentes actividades se gestionarán conjuntamente la captación de recursos de otras entidades si fuera necesario.

DÉCIMA.- CONFIDENCIALIDAD Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

Cada una de las Partes se compromete a no difundir, bajo ningún concepto, las informaciones científicas o técnicas (Información) pertenecientes a la otra Parte a las que pueda tener acceso en el desarrollo del presente Convenio Marco y en la definición y preparación de los proyectos asociados a los Convenios Específicos a suscribir, siempre que esas informaciones no sean de dominio público.

En este sentido, la Parte receptora de la citada Información la mantendrá en confidencialidad y estricto secreto, y evitará revelarla a cualquiera, fuera de aquellos empleados autorizados y solamente en aquellos temas necesarios para el objeto de este Convenio. En cualquier caso, cada Parte deberá, previamente, conseguir de los citados empleados un compromiso con el fin de mantener el secreto y ejercer todos los esfuerzos razonables para reforzar tal compromiso.

UNDÉCIMA.- PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Toda la Información revelada a los efectos del presente Convenio será propiedad exclusiva de la Parte que la originó. Ninguna licencia o similar se podrá considerar derivada del intercambio de Información de una Parte a la otra. Igualmente, ninguna Parte utilizará la Información de la otra en su propio beneficio.

El régimen de propiedad y gestión de los resultados derivados de los proyectos desarrollados en el marco de las actuaciones asociadas a este Convenio general u otros Convenios específicos será establecido en cada caso y dentro del convenio previo al que se refiere la Cláusula Cuarta.

DUODÉCIMA.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Convenio Marco entrará en vigor en el momento de su firma y su vigencia será de 2 años, renovables por períodos iguales por acuerdo tácito.

DECIMOTERCERA.- MODIFICACIÓN Y RESCISIÓN

Las partes podrán modificar o denunciar el presente documento en cualquier momento por mutuo acuerdo. Cualquiera de las partes podrá, a

su vez, denunciar el presente Convenio comunicándolo por escrito a la otra parte con 3 meses de antelación a la fecha en que lo vaya a dar por finalizado. En los dos casos se deberán rematar las tareas de los Convenios Específicos que estén vigentes.

DECIMOCUARTA.- JURISDICCIÓN

Las partes someterán las divergencias que se pudieran presentar en orden a la interpretación o cumplimiento del presente Convenio a la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman en el lugar y fecha indicados.

Por la Asociación de Mujeres Jaeneras
El/La

Por Geserso SLU de Inserción
El/La

.....

.....