

PRECARIEDAD, EMPLEO E INSERCIÓN SOCIAL¹

Cáritas Diocesana de Zaragoza

Empleo y trabajo en un mundo globalizado

Una de las principales promesas de la sociedad industrial ha agotado, desde hace unos años, las posibilidades de consumarse. Esta promesa nos hacía pensar que, a través del trabajo asalariado, las personas podrían satisfacer plenamente, no sólo sus necesidades, sino también sus expectativas vitales. Sin embargo, una mirada amplia a las condiciones actuales del trabajo, sugiere serios motivos para la preocupación y la desconfianza.

La "mano de obra" ha sido considerada como un factor productivo para las ciencias económicas y, desde esta condición, ha sido tratado como los demás factores productivos: materias primas, capital e innovación tecnológica. La diferencia fundamental estriba en que bajo el concepto de "mano de obra" subyace el ser humano y es una premisa que, aunque nos resulte evidente, ha sido ignorada por algunas empresas, instituciones y Estados.

En nuestras sociedades del bienestar, empieza a resquebrajarse la estructura social en aras de la máxima neoliberal: más mercado y menos Estado: "Se ha pasado de la primacía de la sociedad civil, en el Estado de Bienestar, en donde el reconocimiento de los derechos de los trabajadores era prioritario, a la supremacía de la sociedad de mercado, en la que los trabajadores se deben someter a las condiciones reales que regulan la competitividad laboral y la relación oferta-demanda"².

En este nuevo contexto, el empleo ha cambiado su significado en muy poco tiempo. Ha pasado de ser un medio para la vida y la construcción colectiva de la sociedad, a ser el fin último de la vida y la satisfacción de las necesidades y los intereses particulares. Esta supra-valoración del empleo como elemento integrador del sujeto con la vida social, se convierte en una consecuencia perversa cuando la ausencia del mismo se torna en una constante para determinados individuos y grupos sociales.

De este modo, las habilidades y capacidades que el ser humano tiende a desarrollar son las requeridas por las empresas: capacidad para la adaptación a los

¹ Este artículo es un resumen del publicado en el libro Boira, S. (Coord.) (2006) *Pobreza, precariedad laboral y exclusión social en la ciudad de Zaragoza*. Madrid: Cáritas Española, Editores. Los miembros del equipo encargados de la realización de este resumen han sido: Gregorio García-Carpintero Broto, Cristina García Uriel y Alberto Niévedes Paramio.

² Gómez Bahillo, C. (2001): "Globalización y crisis del estado de bienestar", 5 campus.com, Sociología <<http://www.5campus.com/leccion/globalcrisis>> consultado el [01-08-05]

cambios y a las necesidades de la producción, y disponibilidad para el cambio de tareas, para las modificaciones horarias y para la movilidad geográfica. La oportunidad para ser elegido en una organización depende de diversos factores interdependientes: la formación del candidato, sus características personales (actitudes, habilidades, aptitudes), la facilidad para establecer relaciones, la iniciativa personal, el dinamismo y la capacidad de trabajo, la ambición profesional, junto con otras actitudes vinculadas al propio trabajo, como la capacidad de organización, liderazgo, trabajo en equipo, son aspectos que pueden tener tanta importancia como el conocimiento profesional y técnico, la pertenencia a una clase social, los vínculos familiares, las redes de amigos y conocidos, el prestigio de las universidades (los MBA). En definitiva, clase social, estatus y capital social constituyen fuertes núcleos que pueden determinar las tendencias hacia la integración o la exclusión laboral y, en buena parte, social.

Estamos, por tanto, asistiendo al surgimiento de un nuevo modelo de sociedad (nuevas tecnologías de la información, fragmentación y segmentación, etc.) y se está perfilando una nueva cuestión social. Tras ese nuevo modelo de sociedad y la nueva cuestión social podemos intuir un mundo dividido por enormes e insalvables polaridades sociales, fracturas y disfunciones socioeconómicas que, ponen en peligro la integración, la cohesión, la participación y la vertebración social.

La precarización se está convirtiendo en un proceso central, fruto de la metamorfosis del capitalismo, de la nueva y liberalizadora dinámica económica, que está dando lugar a un mercado laboral plural y fragmentado.

En tal sentido, la UE dirige sus recomendaciones y políticas hacia el perfil humano demandado por la empresa, no hacia el perfil demandado por la sociedad. Por tanto, las políticas comunitarias de empleo, han establecido desde hace unos años una serie de estrategias orientadas a la mejora de la empleabilidad, fomentar el espíritu de empresa y de apoyo a Pymes como medida de generación de puestos de trabajo, fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y la promoción de igualdad de oportunidades.

Proceso de Precarización del trabajo

Parece demostrado que estamos viviendo un ciclo de crecimiento económico alto y sostenido desde mediados de los 90. Somos un país rico. Cuando el crecimiento económico es el único referente, la euforia económica aumenta, aunque no se traduce en más empleos ni en la calidad de estos. Y lo que es peor, tampoco la pobreza disminuye.

El crecimiento económico y, por ende, una mayor redistribución "natural" de la riqueza para todos ha sido uno de los factores que han justificado las demandas empresariales sobre un nuevo marco de relaciones laborales "más flexibles" y un menor coste social de la fuerza laboral³.

³ También la creación de empleo parece constituir siempre la explicación de todas las medidas legislativas, desde los presupuestos Generales del Estado hasta la regulación del contrato temporal. Para una mayor ampliación del tema se puede mirar a Navarro, V. (2002) Bienestar insuficiente, democracia incompleta. Sobre lo que no se habla en nuestro país. Madrid: Anagrama.

Esteban Agulló, en un espléndido artículo sobre precariedad laboral y exclusión social, nos caracteriza el "discurso de la flexibilidad" y describe como éste se presentó *"como solución a la crisis de producción y del trabajo, ha sido una de las estrategias que han propiciado el despliegue de la precariedad laboral. Hoy constatamos que las esperanzas puestas en la flexibilidad y en el proceso de desregulación no han tenido los efectos que se esperaban. Las medidas desreguladoras del mercado laboral y la pérdida de protección social que proponían las tesis neoliberales, no han tenido el fruto esperado. La propia Comisión Europea reconoció, que la mayor flexibilidad laboral no generará mayor empleo en Europa"*⁴.

Aunque sujeta a diferentes enfoques. Podemos entender "precariedad"⁵ como un fenómeno de degradación de las condiciones de vida, empleo y trabajo, padecida por personas y colectivos, que dificulta la realización de proyectos de vida personales emancipados, el desarrollo de la libertad personal y colectiva y que impide el ejercicio libre de derechos ciudadanos y políticos plenos.

La precariedad entraña una situación de dependencia, vulnerabilidad y fragilidad en la obtención de ingresos y bienes necesarios para un proyecto de vida completo, y supone una situación de riesgo de exclusión. Pudiendo diferenciarse diferentes dimensiones de la precariedad:

- Falta de garantía de estabilidad en el empleo (ingreso continuo y su correspondiente derecho a la protección social vinculada (pensiones, prestación de desempleo, prestación de baja laboral, etc.). **Precariedad en las condiciones de empleo.**
- Degradación de la organización del trabajo, los ritmos y condiciones del proceso de producción o servicio, la calidad del entorno de trabajo y el clima laboral, el incremento de los riesgos de la salud laboral o la siniestralidad en el trabajo. **Precariedad en el trabajo.**
- Carestía de rentas económicas o de riqueza en general. **Precariedad económica.**
- Ausencia de emancipación, subordinación a otros grupos o personas, por una situación de necesidad o incapacidad personal o por un contexto de dependencia social. **Precariedad de libertad e igualdad.**

La precariedad es una situación de dificultad de desarrollo de la vida libre de los colectivos y personas que guarda diferentes intensidades de vulnerabilidad en función del origen social y el segmento de población. Es un efecto del orden social y de las relaciones sociales dominantes y que podemos atribuir a diferentes dimensiones: unas relaciones de producción de la existencia social estructuralmente determinadas por el capitalismo; un entramado legislativo que no favorece la igualdad de derechos, según cuál sea el colectivo (inmigrantes, pensionistas, jóvenes, etc.), o que no corrige las desigualdades reales; un orden cultural condicionado por prácticas patriarcales que

⁴ Agulló, T. (2000) "De la precariedad laboral a la exclusión social" en Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociales sobre el futuro del trabajo. Madrid: Pirámide

⁵ "Para los países desarrollados entenderíamos por precarización cualquier degradación de las condiciones de seguridad y estabilidad en el empleo conseguidas en los momentos de crecimiento de las economías posteriores a la Segunda Guerra Mundial, especialmente durante la década de los sesenta, con amplios periodos de pleno empleo, con trabajos estables, protección frente al despido, unos sindicatos potentes con capacidad para negociar las condiciones de trabajo y unos ingresos suficientes como corresponde a dicha situación". Joan Lerma (<http://www.joanlerma.org/trabajos/trabajoprecariedadlaboral.htm>)

generan asimetrías de trato entre géneros y generaciones; los efectos del desastre ecológico que afecta en mayor medida a aquellos que tienen menos recursos ante los riesgos medioambientales causados por el sistema de producción insostenible existente.

La "situación de precariedad" conlleva una serie de connotaciones muy importantes, algunas de las cuales ya hemos señalado:

- Inestabilidad e incertidumbre permanentes en la situación económica, social y personal.
- Aunque sea una vivencia personal dolorosa, es, fundamentalmente un fenómeno colectivo y estructural, producto de unas normas y relaciones sociales propias del capitalismo, el patriarcado,
- Más allá de "contratos temporales". Las últimas reformas laborales van erosionando derechos sociales y garantías de estabilidad laboral, especialmente de los "contratos indefinidos"⁶ (y no fijos, puesto que estos son sólo para los funcionarios, y a aquellos sólo les protege una indemnización algo mayor).
- Afectando a amplios colectivos: eventuales, desempleados, becarios, inmigrantes, trabajadores irregulares o en condiciones ilegales; muchos pensionistas; jóvenes sin recursos; o personas dependientes (por ejemplo, por una discapacidad) sin recursos, etcétera. Pero también a mujeres dependiente del ingreso de su familia, aquellas que puedan tener un empleo "no regular" que afecta a un número apreciable de trabajadores y trabajadoras, y que adopta una variedad de situaciones: los contratos de duración determinada; los desempleados (parados) inscritos como demandantes de empleo; los que trabajan a tiempo parcial pero quieren y están en condiciones de trabajar a jornada completa; trabajadores que, de forma más o menos voluntaria, pasan a la jubilación anticipada; aquellos que se ven obligados a realizar diferentes tipos de formación. También podemos incluir en esta forma de precariedad muchas de las formas de auto-empleo y a todos aquellos trabajadores "frustrados" en su búsqueda.

Por último, y en cuanto a las dimensiones que caracterizan la compleja y creciente precariedad laboral, éstas podrían resumirse en los factores siguientes citados por Agulló (2000):

- La discontinuidad del trabajo (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre y temporalidad como norma, etc.).
- La incapacidad de control sobre el trabajo, deficiente o nula capacidad negociadora ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente), dependencia, autoexplotación, disponibilidad permanente y abusiva, sumisión, etc.
- La desprotección del trabajador (pésimas condiciones laborales, sin derecho a prestaciones sociales, sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, de explotación, segregación, etc.).

⁶ Los "contratos por fin de obra" también cabrían en este apartado.

- La baja remuneración del trabajador (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.)

Actividad, trabajo y empleo

Herederos del sistema “fondista/keinesiano”, asociamos trabajo a empleo (trabajo asalariado) y, en este sentido, usamos indistintamente uno u otro término para indicar el mismo significado.

Sin embargo, haciendo una breve historia del concepto de “trabajo”⁷, no siempre se ha entendido lo mismo. El término trabajo aparece en el siglo XVI y, en consonancia con el "castigo divino" citado en la Biblia, hacía referencia al sufrimiento, la dependencia e, incluso, la humillación. Etimológicamente, deriva del latín "tripalium", con el que se designaba un instrumento de tortura formado por tres palos. Y todavía hoy persisten, en la definición de la Real Academia Española, algunas acepciones como: "Dificultad, impedimento o perjuicio" o "Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz".

Durante el siglo pasado, con la revolución industrial y el capitalismo, el trabajo (asalariado o empleo) se yergue como institución básica, culminando, con el Estado de Bienestar en la última mitad del siglo XX, con su transformación en el Centro alrededor del que se establecen tanto la adquisición de ingresos económicos, como los derechos de protección social y el reconocimiento social. O lo que es lo mismo, supervivencia, seguridad y relación.

Nuestro ciclo vital está organizado exclusivamente alrededor del trabajo/empleo como factor fundamental de inserción social, sentirse “parte de”, como forma de reconocimiento social y no tanto como fuente de ingresos, puesto que alguna de las últimas políticas de empleo (planteadas, por ejemplo, por Alex Greespan, Presidente de la Reserva Federal de EE.UU.), van dirigidas a fomentar el empleo aun con ingresos bajos dando lugar a un efecto nuevo, el "trabajador pobre". Con lo que, según parece, caminamos hacia un futuro de integración débil, individual y fragmentada (del Welfare State al Work State).

La relación del empleo con la exclusión obliga a matizar y a circunscribir los conceptos de actividad, trabajo y empleo. Términos que, en ocasiones, se utilizan de forma sinónima pero que implican diferencias radicales en el contexto de las personas excluidas y con graves problemas de acceso al mercado laboral.

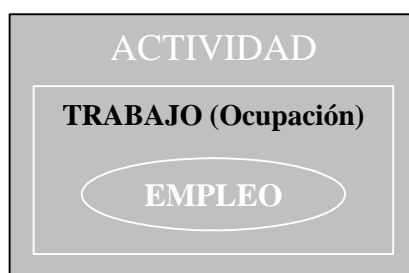
Entendemos por "trabajo" toda actividad humana. Convencidos de que el "trabajo-actividad" (ocupación) es inherente y fundamental para el normal desarrollo del ser humano, para su inserción social, para el sentirse ciudadano.

⁷ López-Aranguren Marcos, Luis M^a (2002) *Las empresas de inserción en España. Un marco de aprendizaje para la inserción laboral*. Consejo Económico y Social. Colección Estudios.

Definimos empleo como trabajo asalariado. La inmensa mayoría de las personas que se acercan a nuestros Centros de Acogida parroquiales pidiendo ayuda, exponen que están en esa situación porque no tienen trabajo (empleo, puesto que piensan en la falta de ingresos más que en la de ocupación). Da la coincidencia, por lo tanto, de que las personas que acuden a Cáritas son los que "quedan fuera" del empleo ("trabajo asalariado").

Debemos asumir que el trabajo asalariado o empleo, que ya no existe a tiempo completo y para toda la vida, es un bien escaso y accesible para una franja cada vez más pequeña de ciudadanos privilegiados. Por ello, parece claro que el empleo debe dejar de ser la institución básica para la socialización y el acceso a la ciudadanía.

Por otro lado, el ser humano necesita el trabajo, actividad u ocupación, como medio de sentirse útil, estar ocupado, relacionarse... tiene el "deber y el derecho de trabajar"⁸ así que, ante nosotros, aparecen nuevas alternativas como las actividades "socialmente útiles".



Si a estas apreciaciones conceptuales sumamos la económica, no en balde el empleo es la vía más importante de obtención de ingresos, obtendremos la necesidad de desvincular trabajo/actividad de remuneración y podremos adentrarnos en la valoración de cuestiones como el "salario ciudadano", las "rentas solidarias", etc. Dicho de otro modo: si el empleo es accesible a unos pocos, el sueldo es inalcanzable para una mayoría que, por otro lado, puede y debe trabajar (tener actividad) y debe contar con ingresos mínimos...

Pero el empleo, "trabajo asalariado, regularizado y que nos permite la satisfacción de las necesidades básicas" u "ocupación por parte del trabajador de un puesto de trabajo" también tiene matices. Si no, qué pueden significar términos como: Subempleo, Empleo protegido, Empleo social protegido, Empleo sumergido, Empleo precario, Empleo turbulento, "Paraempleo". O por qué se puede subastar (Subasta de empleo), o no tener de momento (Desempleo) o jamás (Desempleo terminal).

Empleo, desarrollo vital e inserción

⁸ Teniendo en cuenta estas consideraciones, el artículo 35 de la Constitución Española podría estar sujeto a otras interpretaciones: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...) y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia..." Interpretaciones que, sin duda, sus legisladores/creadores ni siquiera debieron sospechar.

Por una parte, queda definido un escenario en donde el empleo estable y en condiciones dignas es un bien escaso y en donde están aflorando diferentes modalidades de empleo inestables, intermitentes y, a menudo, indignas. Por otra, y propiciada por esta situación del mercado, las posibilidades de empleabilidad de muchas personas en situación de exclusión son mínimas.

Cualquier persona mayor de dieciséis años, en situación administrativa regular, puede ejercer su derecho y su deber de trabajar recogido en la Constitución. Sin embargo, personas que, bien por circunstancias de ciclo vital (jubilados, jubilaciones anticipadas), bien por motivos legales (inmigrantes en situación administrativa irregular), de salud (incapacitados, discapacitados, enfermos crónicos, etc.) o de pobreza persistente van a tener dificultades.

Nuestra experiencia con colectivos excluidos o en riesgo de exclusión demuestra que no todo el mundo puede tener acceso y desempeñar adecuadamente un empleo. La famosa frase de que "no trabaja quien no quiere trabajar" es una falacia.

Alguna de las situaciones que conocemos a diario, que respaldan la afirmación anterior, podrían ser narradas de la siguiente forma:

Fede, de treinta y siete años, estaba viviendo "de momento" en el coche porque, recién separado y en situación de desempleo, había gastado todo el dinero en metálico pagando pensiones, comidas y gasolina mientras buscaba trabajo... Ahora tenía el depósito vacío, ni un céntimo en el bolsillo pero Fede creía, sinceramente, que su suerte iba a cambiar con un empleo.

O como la de Pepe, de cuarenta y cinco años, oficial de primera de albañilería, con una extensa vida laboral reconocida, aunque sus contratos más recientes se remontan a hace más de dos años y son, según consta en su "vida laboral", de un día, máximo de una semana. Pepe reconocía haber perdido más de un trabajo porque no era capaz de levantarse a la hora después de una noche de borrachera. Pedía adelantos y cuando cobraba... se iba de juerga... pero "antes bebía mucho más que ahora. Eso ya no me volverá a pasar. Hombre, tomo alguna cerveza pero no es ni la cuarta parte de lo de antes..."

Y algunas mujeres, como Sole, de cuarenta años, que está sola, bueno... con dos hijos a su cargo (diez y siete años, respectivamente), que dejó de trabajar cuando se casó, hace doce años, era administrativa en una fábrica, gestionaba pedidos, albaranes, etc. llevando perfectamente la máquina calculadora y la de escribir. No tiene ingresos, el padre de sus hijos no le pasa pensión alguna, no sabe nada de informática y debe encontrar un empleo cuanto antes...

Cualquiera de estas tres personas cree poder trabajar, al menos eso creen, y están dispuestos a hacerlo "en lo que sea". Pero, ¿quién les va a dar un empleo en las circunstancias en las que se encuentran? Y aun en el caso de encontrarlo, ¿qué calidad va a tener el mismo y qué posibilidades tendría de mantenerlo y de salir adelante?

Además, el empleo ya no garantiza la seguridad (a finales del 2003, el 8% de los trabajadores de la Unión y el 9% de los trabajadores del Reino de España) debía considerarse pobre porque carecía de los ingresos necesarios para poder vivir dignamente.⁹ El 11,8% de las personas que utilizan recursos para personas sin hogar en ciudades españolas de más de veinte mil habitantes, tienen un empleo¹⁰.

Una de nuestras constataciones, después de muchos fracasos, es que no es, en muchos casos, ni la primera de las soluciones, ni la solución mágica que repare todos los problemas, sobre todo, en aquellos casos que requieren otras intervenciones de carácter psicosocial. Según la memoria del Programa Operativo de Cáritas Española "Lucha contra la exclusión 2000/2006", los usuarios de los servicios se caracterizan por ser: "personas con déficits importantes, no sólo en habilidades laborales, sino también en competencias personales y sociales".

Por ello, será necesario trabajar para mejorar la empleabilidad de la persona, esto es, su "mejora de las capacidades y posibilidades de encontrar un empleo y mantenerlo"¹¹.

Aunque el trabajo favorecerá los procesos de inserción, es necesario tener unas habilidades prelaborales y una estabilidad personal y social, mínimas, para abordar, con ciertas garantías, el mundo laboral. No podemos construir un buen edificio, fuerte y asentado, si no se sustenta en unos buenos cimientos. Volviendo a los ejemplos antes citados, no podemos aspirar a mantener un empleo si no vivimos en unas condiciones adecuadas; o si, siendo enfermos alcohólicos, no hemos iniciado previamente, y respondido positivamente, a un proceso de rehabilitación; o si no "nos reciclamos" en las últimas novedades relacionadas con nuestro oficio.

Además, cualquier intento fallido de "cumplir" con un empleo será un fracaso, seguramente otro fracaso, que minará el estado de ánimo, la auto estima y la esperanza; empeorando, todavía más, una situación difícil.

Se debe asumir el hecho de que, quizás, nunca alcancen un "trabajo asalariado" y de que, en el hipotético caso de conseguirlo, éste será precario (temporal, infravalorado, inestable, ...). Es necesario ampliar nuestro concepto de inserción, englobando al trabajo (actividad/ocupación) dentro de él. Es también fundamental huir de la asociación, incierta en muchos casos, de empleo igual a inserción que nuestros propios "usuarios" verbalizan e, incluso, creen. Asimilando la situación de inclusión a la obtención de un empleo, o mejor, de unos buenos ingresos económicos.

⁹ Domènech, A.; Raventós, D. (2004) "La Renta Básica de Ciudadanía y las poblaciones trabajadoras del primer mundo" en *Le Monde Diplomatique* (edición española), número 105, julio.

¹⁰ *Encuesta sobre las personas sin hogar. Año 2005*. Instituto Nacional de Estadística (INE).

¹¹ Es decir, si antes de empezar a buscar trabajo apoyamos a Pepe para que encuentre una vivienda, centre y planifique su búsqueda de empleo, piense cómo administrar mejor el dinero teniendo en cuenta que hay muchos días y hay cosas más importantes que otras... O ayudamos a Pepe a que reconozca que tiene un problema con el alcohol, que debe dejar, por completo y absolutamente, el consumo empezando a buscar empleo iniciando un proceso de deshabitación... Y a Sole, una vez asesorada sobre el derecho de sus hijos a percibir una pensión alimenticia de su padre y recordando el deber a éste de colaborar en la manutención, crianza y educación de sus hijos... facilitarle la posibilidad de realizar cursos de formación y reciclaje para, posteriormente, apoyarla en el diseño, supervisión y evaluación de la búsqueda de empleo.

Cuando esta asociación de ideas: trabajo igual a dinero, igual a solución de problemas, es compartida y asumida por los agentes sociales intervinientes en el proceso de inserción, podemos correr un cierto peligro, obviando una valoración en profundidad que identifique y ayude a plantear el posible recorrido de inclusión.

Ciertamente, todas las situaciones no son iguales y la oportunidad de un empleo, sobre todo a personas que llevan poco tiempo en desempleo o personas inmigrantes con experiencia y formación que, coyunturalmente, se quedan sin empleo, es una importante oportunidad. Será fundamental, por tanto, una buena evaluación de la situación psicosocial de la persona, de su deterioro y de las posibles intervenciones complementarias necesarias. Se debe separar la actividad, como modo de inclusión, de lo económico, pese a que las políticas “sociales” parecen perseguir el “trabajar a cualquier precio”.

"La desocupación no es la falta de trabajo, es la ausencia de ocupación, es decir, la ausencia de proyectos de vida a corto o largo plazo. La ocupación concebida como trabajo elegido y creador, permite criticar el trabajo obligatorio y servil. Si persiste la actual confusión de términos y no detectamos la sutil diferencia, difícilmente podemos construir alternativas viables para la mayoría de las poblaciones"¹².

Desde estas posiciones, se argumentan los "salario ciudadano", "salario universal" o "renta ciudadana", definido como aquella cantidad pagada a todos y cada uno de los ciudadanos por el simple hecho de serlo. O “renta básica”, sujeta a la demostración de necesidad.

La aparición de estos salarios revolucionaría todo el trabajo social dirigido hacia la inserción, puesto que el empleo dejaría de ser el objetivo fundamental, como única fuente de ingresos. Algunos trabajos podrían rechazarse porque el argumento económico perdería peso, los itinerarios de inserción no necesitarían ser remunerados y, por lo tanto, los emprenderían solamente aquellas personas que realmente estuvieran interesadas en hacerlo... Y surgiría con fuerza la importancia de la actividad, no tanto del empleo, porque, como ya hemos comentado anteriormente, lo que la persona necesita es la actividad para sentirse útil y realizado. Si la relación empleo/ingresos se quebrara el empleo (trabajo remunerado) debería cambiar como concepto y potenciar la línea, que tiene, de realización personal.

El lado oscuro del mercado laboral

Consecuencias para las personas

"Detrás de cada persona desempleada, hay una familia infeliz"¹³. Las consecuencias que genera el tener o no empleo, o las condiciones de éste, afectan de una u otra forma a todas las personas.

¹² Equipo Promocions (1999) “Trabajo, paro y actividad” en Documentación Social N°116, pág. 126.

¹³ OIT. Memoria de la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001

Así, vamos a profundizar en algunos aspectos que la ausencia de empleo genera en la unidad familiar, con diferentes variables como la edad, el género, la situación sociosanitaria o el hecho migratorio.

Ciclo vital y empleo

Atendiendo a la realidad de los jóvenes más desfavorecidos, hemos de resaltar cómo las dificultades de acceso a este mercado y las carencias socioeducativas de muchos de ellos, junto con su "invisibilidad social" (ante la protección del núcleo familiar) hacen que se cree una realidad de riesgo y fragilidad entre dicha población. Además, y como refleja el Informe Juventud 2004, "el origen social es un factor clave en la producción del paro entre los jóvenes"¹⁴.

Atendiendo a los datos del Consejo Económico y Social de Aragón (CESA, 2004), sorprenden las cifras de ocupación juvenil en Aragón, habiéndose incrementado este último año en 3,5 puntos el porcentaje de activos menores de 25 años.¹⁵ Muy probablemente, las ofertas de empleo para muchos de estos jóvenes con baja cualificación son precarias, inestables y sometidas a una fuerte estacionalidad.

Es importante llamar la atención sobre este aspecto puesto que desde los ámbitos sociales de actuación, incidimos poco en la realidad de adolescentes y jóvenes (hablamos en muchos casos de menores) a través de actuaciones educativas y, sobre todo, preventivas.

La solución no es abocarlos al mundo laboral de forma precipitada tras haber pasado, en muchos casos, por un fracaso educativo. Existen numerosos recursos especializados para jóvenes que se han de promover y potenciar, que hacen hincapié en la motivación de este colectivo y en la creación y potenciación de actitudes y habilidades para el trabajo.

Otra realidad bien distinta y que afecta también a un amplio sector de jóvenes es la relacionada con la finalización de los estudios universitarios. Se da el hecho de que jóvenes especializados y formados no encuentran el trabajo deseado de acuerdo a su formación y expectativas¹⁶. Existe un porcentaje de ellos que tiene serias dificultades para modificar su planteamiento vital y laboral adecuándose a la realidad.

¹⁴ "...la tasa de paro (según la OIT) oscila entre un 13% en el grupo ocupacional más alto (el de los profesionales superiores) y un 23% en el nivel ocupacional más bajo (que son los trabajadores poco cualificados); es decir, que el paro es casi el doble en el nivel más bajo que en el más alto; la tasa de paro estricta media es del 15% pero la diferencia entre los grupos ocupacionales extremos es más del doble (2,6 veces mayor); los parados representan en conjunto el 10% de los jóvenes de 16-29 años, pero los de hogares de trabajadores no cualificados tienen una probabilidad 3,8 veces mayor de estar en paro que los de hogares de profesionales superiores..." *Informe Juventud en España 2004*. Instituto de la Juventud (INJUVE).

¹⁵ "En términos relativos, el incremento más espectacular se produce en el grupo de menores de 19 años, con un 15'6%, aunque en términos absolutos sólo implique 1100 empleos más. El grupo de 20-24 años también ha crecido (un 5,3%). Como consecuencia de ello, considerando a los menores de 25 años en su conjunto, la tasa de ocupación de los jóvenes ha pasado del 37'1 % en el 2003 al 40,6% en 2004." *Informe CESA 2004*

¹⁶ La mayoría de los jóvenes con nivel de estudios primarios aceptaría cualquier trabajo, pero ese porcentaje va descendiendo a medida que aumenta el nivel de estudios hasta el 9% en el caso de los que tienen estudios superiores. El 39% de éstos sólo busca un empleo relacionado con sus estudios y otro 35%

Por contra, hay quienes una vez ultimados los estudios acceden al mercado laboral a través de puestos no relacionados con su nivel de estudios y especialización; los puestos no cualificados son ocupados por trabajadores de niveles superiores. Esto hace que otros trabajadores no cualificados se vean desplazados de los puestos que anteriormente estaban destinados para ellos, por lo que el mercado de trabajo va sufriendo alteraciones y modificaciones estructurales importantes a tener en cuenta, sobre todo, si miramos en qué posiciones van quedando los últimos.

Al final, el concepto de carrera profesional tiende a desaparecer y el fin de la vida laboral hoy apenas tiene que ver con el de hace una década. Hoy en día, los periodos de actividad laboral se reducen por la incorporación más tardía al mercado de trabajo y la salida, en ocasiones, más anticipada. Así, la jubilación o prejubilación afecta directamente a dos aspectos importantes de la persona: el económico (en cuanto que suele disminuir la renta disponible de la persona y/o unidad familiar) y el de autorrealización y sentimiento de utilidad.

Género y Empleo

El género sigue siendo un elemento esencial en el análisis del mercado laboral. Según datos del Consejo Económico y Social de Aragón, seis de cada diez mujeres en Aragón son inactivas, pese a que la tasa de actividad femenina ha aumentado 5,1 puntos en los cinco últimos años. La tan nombrada liberalización de la mujer no ha sido desarrollada por igual en todos los ámbitos o campos, lo que ha hecho que la incorporación al mercado laboral suponga una "trampa" para muchas mujeres.

Ante la realidad de familias monomarentales compuestas por mujer e hijos, la dificultad de conciliar vida laboral y familiar es hartamente sabida. El colectivo de mujeres más vulnerable por situación social, educativa, económica, sanitaria, legal (inmigrantes en situación administrativa irregular) tiene gran dificultad para acceder al mercado laboral; obtener por ésta u otras vías los ingresos suficientes para el mantenimiento de las necesidades básicas en la unidad familiar; mantener el puesto de trabajo (especial atención a los periodos de vacaciones escolares y ausencias por enfermedad) y ocuparse del resto de responsabilidades familiares (organización del hogar, educación y atención de los hijos...). En estos casos, el empleo se convierte en una espiral sin inicio y sin fin. Es necesario acceder a toda costa a un empleo para obtener ingresos económicos, pero es casi imposible mantener un empleo a la par que se atienden las necesidades familiares. Es importante tener en cuenta los datos de mujeres que, ante su maternidad, abandonan (temporal o definitivamente) su empleo¹⁷.

El discurso social no concuerda con la realidad de muchas mujeres, independientemente de su nivel social y educativo. Así, los datos de actividad y ocupación esconden una realidad compleja: por debajo de los 25 años, las mujeres presentan tasas de actividad más bajas que los hombres porque éstas alargan más sus

aunque también lo busca, estaría dispuesto a aceptar otros trabajos si no lo encuentra. Informe Juventud en España 2004.

¹⁷ Según informe del Consejo Económico y Social de Aragón (CESA, 2004), en relación a las tasas de actividad por sexo y edad: "En el segmento de mujeres entre 30 y 39 años se produce una disminución de la actividad, hecho que puede explicarse en parte por la dificultad que tiene la mujer para compatibilizar maternidad y trabajo, abandonando en muchos casos el mercado laboral para atender a los hijos de corta edad".

ciclos formativos; entre los 30 y 39 años se produce una disminución por la dificultad de compaginar trabajo y cuidado de los hijos, que se mantiene entre los 40 y los 49... Y al final, nos encontramos con que la mayor tasa de inactividad en la mujer se debe a la situación de labores del hogar (siete de cada diez, se declara en esta situación. (CESA, 2004).

Hecho Migratorio y Empleo

Desde el punto de vista demográfico y económico, sorprende la valoración positiva que se hace del hecho migratorio en nuestra Comunidad Autónoma. De hecho, la población inmigrante supone ya un 6,2% del total de población en Aragón.

El periodo de normalización de 2005 va a provocar diferencias notables en cuanto a datos cuantitativos con relación al empleo y a las altas en Seguridad Social (al menos, en los seis primeros meses del año). Sin embargo, la previsión es que el número de inmigrantes en situación administrativa irregular seguirá creciendo¹⁸.

Los "nuevos aragoneses" son jóvenes y con un alto índice de Natalidad. Este hecho se ve reflejado claramente en los datos referentes a educación. En términos generales, la educación infantil y primaria ha crecido en los últimos años en número de alumnos matriculados¹⁹; aunque sorprende el progresivo aumento de alumnos extranjeros en los ciclos de Garantía Social (representan un 4,35%, en el curso 2001-2002 y un 15,5%, en el curso 2003-2004²⁰) y la escasa incidencia en los estudios no obligatorios.

Estos datos nos pueden hacer sospechar de un alto índice de fracaso escolar entre los jóvenes inmigrantes (además de otras posibles carencias en el entorno familiar) que puede hacer especialmente difícil su inserción social y laboral. Para lo cual deberían arbitrarse medidas socioeducativas que faciliten su inserción y prevengan otras situaciones conflictivas, como las que está sufriendo nuestro país vecino.

Atendiendo a la realidad de los progenitores, se está observando cómo, en términos generales, el inmigrante que viene, lo hace para trabajar, tiene estudios y experiencia laboral en su país de origen dependiendo también de su lugar de procedencia²¹. Pero el nivel de estudios no siempre asegura un puesto de trabajo acorde con su formación; si no cuentan con permiso de trabajo, suelen estar una media de un

¹⁸ "Los expertos alertan de una nueva bolsa de «sin papeles»... Los regularizados de hoy tendrán muchas dificultades para renovar su permiso dentro de un año, ya que se exige demostrar una estabilidad laboral difícil de conseguir incluso para los españoles..." El Periódico de Aragón (23-6-2005).

¹⁹ El alumnado extranjero se ha multiplicado por ocho en los últimos cinco años y por cinco, en este último curso en los ciclos de Educación Infantil, Primaria, ESO y Garantía Social. Informe (CESA, 2004).

²⁰ Elaboración propia a partir de la Estadística de la Enseñanza no universitaria en Aragón (IAEST) y los datos del Informe (CESA, 2004).

²¹ Según datos propios de los inmigrantes atendidos en el Servicio de Diagnóstico de Empleabilidad de Cáritas en el año 2004, el 48,5 % de los inmigrantes originarios de Magreb posee Estudios Primarios, cifra que, en el caso de los procedentes de Europa del Este y Africa Subsahariana aumenta en 52,4 y 68,4% respectivamente. En el caso de los de América, posee estudios secundarios el 45,2%. Con estos datos, vemos que, desde Cáritas, se está atendiendo a población inmigrante con bajo nivel de estudios en contraposición con los datos globales que se ofrecen en estudios recientes como el publicado por la Fundación BBVA, Inmigración y transformación Social (2005).

año trabajando en economía sumergida²². Los sectores en los cuales trabajan suelen estar muy delimitados: construcción, agricultura-ganadería, servicio doméstico-limpieza y hostelería; habiendo más o menos incidencia en cada sector dependiendo del país de origen.

Con todo esto, podemos afirmar que si bien los datos demográficos y de altas en Seguridad Social hacen valorar la inmigración como un bien en nuestra Comunidad, la visión sociofamiliar nos alerta de varias situaciones: independientemente del nivel de estudios, la tenencia, o no, de permiso de trabajo marca la trayectoria vital del inmigrante y su familia (si la trae consigo).

Desde nuestra experiencia en la red de atención a estas familias encontramos problemas económicos derivados de periodos de desempleo, dificultades de insertarse en el mercado laboral ante la existencia de menores que precisarían guarderías, falta de cualificación y reciclaje profesional, así como un gran desconocimiento de la legislación laboral (derechos y deberes). De igual modo, conocemos no pocas situaciones de riesgo entre la población infanto-juvenil (menores solos, adolescentes en la calle como única alternativa de ocio...). En definitiva, personas y familias que carecen de una integración efectiva tanto en el ámbito social como en el laboral. Todos estos problemas se agravan en el momento en que el permiso de residencia y trabajo no es viable a corto-medio plazo y aboca a la supervivencia a través de la economía sumergida al menos durante tres años, que es el periodo mínimo para solicitar el permiso por arraigo. Ésta es la situación en la que se encuentran muchos de los inmigrantes recién llegados²³. Por último, si existen además problemas de salud que incapacitan a la persona para trabajar temporal o definitivamente, la situación puede resultar absolutamente dramática para su inserción por la vía laboral.

Situación sociosanitaria y empleo

La salud y el empleo son los dos deseos más básicos que se han repetido a lo largo de los tiempos bajo la creencia de que posibilitan alcanzar el resto de necesidades. Pero, sin un estado óptimo de salud, es difícil acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. La relación entre empleo y salud es íntima y, muy probablemente, la salud quedará afectada para quien no encuentra trabajo; o para quien no logra mantenerse en el mercado de trabajo aunque sea “saltando de empleo en empleo”. Hay que añadir a esta situación que cualquier enfermedad invalidante, temporal o permanente, convierte en toda una odisea el acceso al mercado de trabajo.

Desde Cáritas, queremos llamar la atención ante la realidad de quienes denominamos "minusválidos sociales". Se trata de personas con trayectorias vitales muy desadaptadas, con situaciones sociofamiliares muy precarias, excluidas en muchos ámbitos de lo social, paradas de larga duración y con carencias económicas importantes además de contar con una situación sanitaria muy frágil. En muchos de estos casos y tras analizar su situación sanitaria, estas personas no obtienen la suficiente puntuación como para tener un reconocimiento de minusvalía que les permita acceder a un puesto

²² Informe (CESA, 2004). Pág 13 y ss.

²³ Este es el caso de los subsaharianos que están llegando a nuestra tierra, traídos a la península desde los centros de internamiento de Ceuta-Melilla y Canarias. También de los recién salidos de prisión: si no tienen permisos han de esperar cinco años para solicitar permiso por arraigo.

de trabajo protegido o bien disponer de una pensión que garantice unos mínimos ingresos. Creemos que, sin ser un colectivo cuantitativamente significativo, sí que lo es desde el punto de vista de la ausencia absoluta de unos ingresos estables en el tiempo y de la dependencia absoluta de los servicios sociales y sanitarios.

Atendiendo a la realidad de quienes sí son considerados minusválidos administrativamente, se dan diferentes situaciones dependiendo del tipo de minusvalía. A efectos laborales, determinadas minusvalías garantizan mejor un puesto de trabajo que otras, puesto que en el mercado de trabajo se busca la rentabilidad económica en términos totales. Los beneficios a la contratación de personal minusválido y la existencia de los Centros Especiales de Empleo (CEE) han favorecido la integración laboral de este colectivo, si bien todavía queda mucho por hacer. Es en este grupo donde más claramente podemos observar la "falsa integración por el empleo". Tener un empleo no garantiza la inserción social. Es importante tener en cuenta tres factores: la obtención de rentas, la ocupación y el empleo.

Tanto en el caso de algunos minusválidos como en el de otras personas con especiales dificultades para acceder a un puesto de trabajo protegido o normalizado, la ocupación cobra una vital importancia. Es un pilar fundamental en el que construir habilidades básicas, relacionales, laborales... potenciando autonomía y autorrealización. Y este proceso debe existir teniendo garantizada, a la vez, la existencia de rentas suficientes para vivir con dignidad, sea una pensión o una ayuda vitalicia (como puede ser el IAI en algún caso actualmente). Así ni un empleo soluciona todo, ni una pensión soluciona todo. Una cuestión es la necesidad de rentas para asegurar la cobertura de necesidades materiales y otra, la necesidad de ocupación para realizarse como persona.

Oportunidades y amenazas de la inserción laboral. Algunas prácticas disfuncionales

La experiencia de Cáritas de Zaragoza

Las personas que han pasado por el Servicio de Orientación y Búsqueda Activa de Empleo de Cáritas nos han dibujado en estos últimos años un panorama muy preocupante, tanto en la evolución del "perfil" del que podríamos denominar "empleo precario" como en algunas prácticas que se producen dentro del propio mercado. Una tendencia importante es la evolución al alza en cuanto a la atención a personas en situación administrativa irregular. De otra parte, y respecto a perspectivas de empleo de las personas en situación de vulnerabilidad social, éstas se reducen sistemáticamente a trabajos temporales, de baja cualificación y con poca proyección personal y profesional.

En la mayoría de los casos, el trabajador de baja cualificación no se identifica ni con el tipo de trabajo que esta realizando ni con la empresa. Las empresas a las que acceden trabajadores de nuestros procesos de inserción suelen ser empresas del sector limpieza, agrícola y de trabajo temporal, en las cuales los convenios colectivos son más débiles y los salarios más bajos.

Los sueldos y las condiciones laborales son más pobres en la medida en que la fuerza productiva pierda interés para el empresario. Así, siguiendo de esta manera la ley

de la oferta y la demanda, donde hay mucho para elegir, el producto se devalúa. Lógicamente, esta repercusión económica, tiene su incidencia en el resto de cobertura de necesidades básicas del individuo y sus posibilidades reales de autonomía, de acceso a una vivienda y, en definitiva, de su inserción social.

Estas prácticas y situaciones no hacen sino confirmar algunas intuiciones ya apuntadas en el análisis global del mercado y de las tendencias de precarización.

De igual modo, la revisión de los distintos recursos, tanto públicos como privados, que intervienen con los colectivos que tienen dificultades de integración en el mercado laboral nos ofrece luces y sombras. La posible desvinculación de los procesos de inserción laboral de los procesos de inserción social, el tratamiento de colectivos de especial dificultad, la gestión de los fondos europeos dedicados a la formación, el abordaje de las personas en situación irregular... En este sentido, no podemos obviar las salidas profesionales de éstas, que, principalmente son la economía sumergida, y como tal, son de sobras conocidos los riesgos de estas estructuras en las que el trabajador se encuentra en una clara situación de desprotección y desventaja con respecto al empresario.

En ocasiones, es la propia red de ayuda y orientación a la búsqueda de empleo, en la que nosotros nos incluimos, la que realiza propuestas en clave de precariedad y temporalidad²⁴; las personas acceden a puestos de trabajo donde las condiciones laborales son precarias, y esos puestos de trabajo, en gran medida, han sido ofertados desde los propios servicios de búsqueda de empleo (servicio doméstico en economía sumergida, empresas de trabajo temporal, trabajos de sustituciones, etc.).

En materia de empleo, existe una red amplia de servicios cuyo objetivo es mejorar el grado de empleabilidad de las personas que acceden a ese tipo de proyectos. La mayoría de los servicios para el empleo, presentan el requisito de entrada de "estar apuntado como demandante de empleo", algunos los amplían a "situación de mejora de empleo", siendo requisito imprescindible, ser poseedor de la tarjeta de desempleo. Ésta es la primera cuestión que tenemos que abordar, hay una población, desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo considerable, que no dispone de autorización para residir o trabajar, ello le impide el acceso a la tarjeta de desempleo y su consiguiente imposibilidad de acceso a la red de servicios públicos de empleo.

Por otra parte, una de las principales vías de financiación para estos tipos de servicios es el Fondo Social Europeo (FSE), que tiene por misión apoyar las medidas de prevención y lucha contra el desempleo, desarrollar los recursos humanos y fomentar la integración social en el mercado de trabajo a fin de promover un elevado nivel de empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, un desarrollo sostenible y la cohesión económica y social, todo ello, teniendo en cuenta qué personas disponen de autorización para residir y trabajar y quiénes no disponen de esa autorización. La tendencia en los fondos estructurales para los próximos años no va a ser tan abundante económicamente, ello condicionará en gran medida el mantenimiento de la red de recursos dirigidos al empleo, formación y orientación, entre otros servicios.

²⁴ Observatorio Ocupacional del Servicio Publico de Empleo Estatal (marzo, 2004).

El empleo como solución mágica. Procesos de acompañamiento social y de inserción para el empleo

¿Realmente el que no trabaja es porque no quiere? Esta frase tan oída a "pie de calle" no responde a la realidad actual y a la compleja situación en la que se encuentran muchas personas.

Como hemos ido viendo a lo largo de este informe, las personas se encuentran en una situación precaria o de exclusión por muchas más razones que por la inestabilidad en el empleo. La precariedad tiene que ver con cuestiones previas: la realidad familiar, la trayectoria formativa y educativa, la existencia o no de relaciones y el tipo de éstas...; elementos fundamentales que ayudan a la construcción de la persona como tal y que van a marcar como trayectoria vital la capacidad de acceder a un puesto de trabajo. En esta sociedad en la que prima y se premia la especialización, nos encontramos con carencias en la formación personal de muchas personas que, a veces, nada tienen que ver con su nivel académico. Si a una escasa inteligencia emocional se une una trayectoria vital marcada por la necesidad, problemática familiar, fracaso escolar y falta de habilidades relacionales, la probabilidad de acceder y mantenerse en un puesto de trabajo disminuye.

Tradicionalmente, cuando se da una situación de necesidad en una persona o unidad familiar, la orientación que se marca desde los servicios sociales e incluso servicios de orientación laboral (y también desde las redes primarias: familia, amigos, vecinos) está clara: primero, cubrir la urgencia material y segundo, hacer buscar o buscarle directamente a la persona un trabajo. El trabajo constituye, así, la varita mágica para solucionar muchos problemas: aporta un dinero (a veces da igual si es mucho o poco, y decimos que hay que conformarse con lo que paguen), tiene a la persona ocupada (es lo mejor para determinados problemas de salud: depresiones, duelo, determinadas dependencias...) y le ayuda a formarse, a saber trabajar.

Si el objetivo de nuestra intervención (como agentes sociales y profesionales: trabajadores sociales, educadores, orientadores...) es hacer a la persona más autónoma para que sea capaz de gestionar su vida, nada hacemos solucionando nosotros lo que creemos que es el problema. No tener empleo, en muchos casos, supone la punta de un iceberg que habrá que analizar. Y mientras no separemos la obtención de ingresos del acceso a un empleo, poco podremos ayudar a determinadas personas.

El salto del mundo educativo y de procesos formativos al mercado de trabajo encuentra algunos obstáculos: el primero es que no siempre la formación (reglada y no reglada) se corresponde con las exigencias del mercado de trabajo. Por otra parte, a determinadas personas les hace falta un proceso de educación para el empleo, que es más que un curso de orientación laboral teórico.

En definitiva, prevención e intervención en los orígenes del problema es la clave que nos permitirá aportar herramientas útiles a las personas para que ellas mismas sean capaces de mejorar sus probabilidades de acceso al mercado de trabajo (mejorando así lo que se conoce como su nivel de empleabilidad).

Acciones y estrategias de intervención

En clave de intervención, desde Cáritas concedemos mucha importancia a todo el proceso vital anterior al puesto de trabajo y a la valoración de los grados de desestructura previa.

El éxito de un proceso de inserción hacia el empleo es prácticamente imposible de garantizar puesto que son varios los aspectos que entran en juego: la persona, el mercado laboral... incluso la coyuntura económica.

Sobre algunos de estos aspectos, importantes en estos procesos, no podemos ejercer ningún control, no dependen de nosotros, teniendo que centrarnos, por lo tanto, en aquello en lo que podemos repercutir: la empleabilidad de la persona.

Para intentar aumentar la empleabilidad de una persona hay que conocer primero su grado de empleabilidad, sus intereses, posibilidades, experiencia, nivel educativo... serán aspectos a valorar y tener en cuenta a la hora de establecer este diagnóstico.

El proceso como medio y no como fin. La empleabilidad

Con algunas personas corremos el riesgo de que el proceso, el itinerario, se convierta en un fin en sí mismo por las dificultades de inserción laboral que puedan entrañar o por la comodidad que pueden sentir realizando alguna actividad (habituación laboral, cursos de formación...) en la que se sienten útiles.

Además, el actual sistema de rentas de inserción, Ingreso Aragonés de Inserción en Aragón, contribuye a este "malentendido" de creer que hacer una actividad, como contraprestación a la aportación económica del IAI, es un fin en sí misma. Y, desde nuestro punto de vista, puede pervertir el verdadero objetivo de los procesos de inserción condicionándolos.

O sea, un proceso de inserción tiene posibilidades de éxito si, y solo si, la persona interesada cree en él, en que le puede servir y asume, consciente y libremente, la responsabilidad de iniciarlo. En caso de no cumplirse estas premisas, difícilmente tendremos éxito. Iniciar cualquier proceso "porque me manda la asistenta" (refiriéndose al trabajador social responsable del seguimiento del IAI) como contraprestación al Ingreso Aragonés de Inserción es apostar, casi con toda seguridad, por otro fracaso.

Los itinerarios de inserción

Existe una "brecha", cada vez más grande, entre los recursos de empleo y los procesos de personas excluidas. De tal manera, que estas personas tienen, por supuesto, acceso libre a este tipo de recursos pero que, debido a sus carencias y limitaciones personales (culturales, formativas, etc.), no les aportan nada. Los itinerarios de inserción hacia el empleo deben ser personalizados, partiendo de la realidad de cada uno de los casos ²⁵.

²⁵ Desde este argumento es desde dónde Cáritas Diocesana de Zaragoza plantea la necesidad de crear un recurso, el Servicio Diagnóstico de Empleabilidad, cuyo objetivo es, precisamente, diagnosticar, a partir

No tener en cuenta este aspecto y hacer pasar a todo el mundo por el mismo proceso es contraproducente si lo que se intenta es acceder a un empleo. En este sentido, desde el Programa de Inserción hacia el empleo de Cáritas Diocesana, nos gusta decir que hacemos "artesanía" de la búsqueda de empleo puesto que intentamos trabajar cada caso como lo que es, único, planteando propuestas específicas y personales.

Pero sí contamos con un modelo de itinerario en el que intentamos reflejar todas y cada una de las fases que, creemos, deben cumplir todas las personas que inician un proceso para garantizar en la medida de lo posible, su incorporación al mundo laboral. Evidentemente, si como hemos comentado anteriormente, creemos en los "itinerarios a medida", no todas las personas deben pasar por todas las fases, ni éstas son absolutamente rígidas, tampoco deben hacerse por riguroso orden... sino que, a partir del diagnóstico de empleabilidad antes comentado, se establece una propuesta de intervención teniendo en cuenta que el itinerario, modelo, es flexible, adaptable, permeable (puede perfectamente pasarse de una fase teóricamente más avanzada a otra anterior), etc.

Queda claro que, aún existiendo un modelo general de itinerario o itinerario tipo, existen tantos itinerarios de inserción hacia el empleo como personas que comienzan el proceso.

Así como el hecho de que el único protagonista y motor del proceso es la persona interesada, siendo los agentes intervinientes (Cáritas u otros) acompañantes en el camino y que, por lo tanto, la propuesta de intervención debe ser consensuada con el interesado, en ningún caso impuesta, porque si no está convencido de que puede funcionar, no lo hará.

Una vez aceptada la propuesta de intervención por parte de la persona interesada, debe formalizarse el compromiso, firmando unos acuerdos, por ejemplo, que nos sirvan como referencia durante todo el proceso.

Empleo y pobreza desde la doctrina social de la iglesia

El problema fundamental

El problema fundamental en nuestro tiempo, en todos los tiempos, es, sin duda, el de la pobreza extrema en que viven millones de seres humanos en todos los continentes. Los análisis de la pobreza apuntan, reiteradamente, a que las causas de la situación están en el sistema, en las estructuras. El concepto de pecado estructural, subrayado por Juan Pablo II [Carta Encíclica *Sollicitudo Rei Socialis*, (SRS) 1987] nos ayuda a introducir una nueva clase de lectura de la realidad, menos simplista y reduccionista que la de los políticos y economistas, porque apunta a una crisis que

de la experiencia, conocimientos, intereses, posibilidades de la persona para poder diseñar una propuesta de intervención a medida, como un traje en una sastrería.

también es social, cultural y, sobre todo, moral, antropológica, profundamente humana y religiosa.

El problema de raíz del sistema que genera la marginación y exclusión social, verdadero caldo de cultivo de la pobreza, consiste en que nuestro pretendido orden social, político, económico y cultural, que pervive en la modernidad, descansa en el supuesto de que un aspecto de la realidad, el nuestro, tiene valor universal.

El equívoco radica en que, al hablar de globalización, se da por supuesto que es la nuestra, la de occidente, dando por hecho que globalización es sinónimo de occidentalización, menospreciando y dando de lado los elementos de todas las otras culturas. De ahí la acertada visión del Mensaje de Navidad de Benedicto XVI, "Una humanidad unida podrá afrontar los numerosos y preocupantes problemas del momento actual: desde la acechanza terrorista a las condiciones de pobreza humillante en la que viven millones de seres humanos, desde la proliferación de las armas a las pandemias y al deterioro ambiental que amenaza el futuro del planeta".

Los problemas del trabajo

Una de las raíces de la pobreza es el paro, la exclusión del sistema productivo y distributivo de la riqueza, de multitudes de seres humanos en condiciones de trabajar. Nuestro mundo conoce los problemas del trabajo, su escasez, su insuficiente remuneración, la incesante pérdida de puestos de trabajo, la especulación, la deslocalización... La consecuencia de todo esto es la precariedad del empleo, la inseguridad del trabajador que no le permite mirar con esperanza el futuro, todo ello supeditado injustamente a un trabajo que ha dejado de ser un derecho para convertirse casi en una lotería.

La posición de la Doctrina Social de la Iglesia

Desde la *Rerum Novarum*, el trabajo ha sido una de los temas más recurrentes en la Doctrina Social de la Iglesia, que ha analizado, no sin asombro, cómo se ha relegado la dignidad humana del trabajador y del trabajo, al haber sido éste asumido en exclusiva por la economía con la consiguiente unilateralidad (trabajo mercancía, mercado de trabajo, costo de producción...). Las reflexiones de los numerosos documentos, repetidos y analizados sucesivamente por Pío XI, Juan XXIII, Pablo VI, Juan Pablo II, han culminado, resumidamente, en la encíclica *Laborem Exercens*, donde se sistematiza la doctrina, tal como la Iglesia la deduce de los datos de la Revelación, como de los que encuentra en los postulados de una ética básica fundada en los derechos humanos. Estos serían, a grandes rasgos, los principios básicos:

- ***El trabajo es una actividad humana.*** De la persona recibe su sentido y dignidad, y debe recibir su tratamiento y consideración. Toda la actividad económica, en general, debe estar subordinada a la persona, y el capital en particular, al trabajador. Es, por tanto, inadmisibles la reducción del trabajo a pura mercancía y la del trabajador a mero costo de producción. La encíclica *Laborem Exercens* acuña la distinción entre trabajo objetivo, el trabajo como medio de dominar la tierra y hacerla útil, y el trabajo en sentido subjetivo, como expresión de la manera de ser del hombre, colaborador de la creación de Dios. Distinción que no justifica ninguna división o separación de aspectos, dada la unidad del sujeto y su dignidad humana. (LE, 5 y 6)

- En el plan de Dios el trabajo está relacionado con el modo en que el hombre debe proceder a su mantenimiento: ***el hombre debe ganarse el pan con el sudor de su frente, con el trabajo*** (Gen. 3,19). Por lo tanto, no pueden simplificarse las cosas, manteniendo altas tasas de paro, incluso como un ideal económico para controlar los salarios, y remediando la situación con subsidios al desempleo. Estos son una buena medida de política social, siempre que la política económica apunte eficazmente al pleno empleo. Porque si todos los seres humanos tienen derecho a vivir y alimentarse, también tienen derecho a trabajar. Y no se puede impedir dicho derecho por ningún concepto, ni con despidos improcedentes aunque compensados, ni con jubilaciones anticipadas, ni por otros procedimientos disimulados que no son sino una manera eufemística de negar el derecho al trabajo.

- ***Y es que el trabajo no sólo tiene que ver con ganarse la vida, sino también con vivir, es decir, con desarrollarse como persona, desarrollando todas sus posibilidades.*** "Pues éste –el hombre– con su acción no solo transforma las cosas y la sociedad, sino que se perfecciona a sí mismo. Aprende mucho, cultiva sus facultades, se supera y trasciende. Tal superación, rectamente entendida, es más importante que las riquezas exteriores que puedan acumularse. El hombre vale más por lo que es que por lo que tiene". (Vaticano II, *Iglesia en el Mundo*, 35). El trabajo no es, por tanto, sólo un factor económico, sino una actividad que contribuye al desarrollo del ser humano. Negarle el trabajo es tanto como negarle el aire, el pensamiento, la acción. Es verdad que todo el amplio mundo del voluntariado, así como la infinidad de posibilidades de las aficiones personales de cada uno facilitan el desarrollo humano, al margen y más allá del trabajo remunerado, pero lo mismo vale también para los que trabajan de hecho. Resulta, por tanto, un derecho de todos que, en caso de escasez, debe racionalizarse y racionarse, de modo que todos puedan trabajar, es decir, vivir (no sólo comer).

- Finalmente, ***el trabajo es la contribución de todos los seres humanos al desarrollo de la humanidad, de la sociedad.*** El derecho al trabajo es así el derecho a estar presente y participar de verdad en la sociedad, que es "como una encarnación histórica y social del trabajo de todas las generaciones. Todo esto hace que el hombre su más profunda identidad humana con la pertenencia a la nación y entienda su trabajo como incremento del bien común elaborado juntamente con sus compatriotas, dándose así cuenta de que por este camino el trabajo sirve para multiplicar el patrimonio de toda la familia humana" (LE, 10). La verdadera democracia no consiste en que todos voten, sino en que todos participen. Y el trabajo, la actividad humana en todos los campos de la cultura, también en los de la economía, es fundamental para que la democracia no sea sólo representativa, pues acaba por ser suplantadora, sino participativa porque todos contribuyen desde su trabajo. Lo más obvio es repartir equitativamente el tiempo de trabajo y de ocio, de modo que todos dispongan de ambos equitativamente, y no que unos sólo tengan tiempo para trabajar y otros sólo tengan tiempo para no hacer nada, ni siquiera descansar o divertirse por falta de medios.

- ***Más aún, el trabajo es participación en la salvación y fuente de santificación para el creyente.*** "El sudor y la fatiga, que el trabajo necesariamente lleva en la condición actual de la humanidad, ofrecen al cristiano y a cada hombre, que ha sido llamado a seguir a Cristo, la posibilidad de participar en el amor a la obra que Cristo ha venido a realizar. Esta obra de salvación se ha realizado a través del sufrimiento y de la muerte de cruz. Soportando la fatiga del trabajo en unión con Cristo crucificado por

nosotros, el hombre colabora en cierto modo con el Hijo de Dios en la redención de la humanidad" (LE, 27).

La denuncia de las situaciones injustas

Desde esa perspectiva, muy lejos de cualquier consideración laboral, que sólo tiene en cuenta los aspectos económicos, no los auténticamente humanos, la enseñanza de la Iglesia ha denunciado particularmente: la separación radical entre capital y trabajo, la prioridad del capital sobre el trabajo (y el trabajador), la insuficiencia salarial para una vida digna, las agresiones a la vida familiar, la explotación discriminatoria de la mujer y de los emigrantes, la explotación de los niños y mujeres, la falta de seguridad y protección en el trabajo, la precariedad del trabajo agrícola, el paro, la precariedad en el empleo, las artimañas de las subcontrataciones, la globalización del capital que no del trabajo y del salario, los traslados especulativos de puestos de trabajo, etc.

Por otra parte, para obviar las consecuencias del capitalismo, exige la participación de los trabajadores en la marcha y beneficios de la empresa, cuestiona la validez de los mecanismos del mercado de trabajo, que difícilmente pueden evitar la injusticia del mercado de seres humanos y reclama la presencia de los gobernantes y apela a su responsabilidad para que las leyes protejan, fomenten y garanticen el derecho de todos al trabajo, regulen las relaciones capital y trabajo de modo que impidan los abusos del neoliberalismo dominante y promuevan políticas sociales que complementen y garanticen los derechos y la dignidad y seguridad de los trabajadores, sin discriminación por sexo, edad o nacionalidad u otros pretextos.