

1 DE MAYO – SAN JOSÉ OBRERO – DÍA MUNDIAL DEL TRABAJO

El 1 de mayo la Iglesia celebra la fiesta de San José obrero, patrono de los trabajadores, fecha que coincide con el Día Mundial de Trabajo o Día Internacional de los Trabajadores.

“El trabajo es el gran y fundamental derecho del hombre”, afirmaba San Juan Pablo II, y la Doctrina Social de la Iglesia lo sitúa como la clave de toda la cuestión social.

Desde la Delegación diocesana de Pastoral Social – Justicia y Paz, queremos ofrecer algunas reflexiones y posibles líneas de actuación al respecto. Para ello, nos basaremos en el próximo documento que publicará la Fundación Cardenal Spínola de Lucha contra el Paro y que lleva por título *"Mercado de trabajo y condiciones laborales: posicionamiento ante un cambio estructural."*

CONDICIONES / RELACIONES LABORALES

Las condiciones de trabajo abarcan no solo a la higiene, la seguridad, los aspectos físicos-medioambientales o los legales de contratación y remuneración, sino también todos los aspectos psíquicos, incluso éticos, relacionados con la satisfacción y la calidad de vida de los trabajadores.

En los últimos años, las condiciones laborales han sufrido cambios negativos en las nuevas formas de contratación, flexibilidad laboral y salarios, como recogen numerosos estudios y publicaciones, entre otros el documento Panorama de empleo 2015, publicado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).

El mercado de trabajo actual, según sean sus relaciones laborales, se descompone en las siguientes tres categorías (sin considerar el empleo público):

- Un mercado de empleo estable, en regresión, en el que se hallan los trabajadores principales, los considerados indispensables, que forman el núcleo a tiempo completo y que dedican su vida a la empresa.
- Un mercado de empleo independiente, en crecimiento, en torno a los especialistas, siempre que sigan integrados, ya que muchos de ellos prefieren independizarse ofreciendo sus servicios por cuenta propia.
- Un mercado de empleo precario, en explosión, que afecta al resto de personal; es la mano de obra que, en muchas ocasiones, pasa a las contrataciones de los servicios externalizados saliendo del mercado de empleo estable y pasando a la desprotección de los contratos temporales o de un autoempleo obligado.

La flexibilidad requerida por la globalización y la innovación tecnológica, y una legislación acorde, ha provocado la consolidación por uso y abuso de las diversas modalidades de contratación "flexible y temporal" que constituyen la mayor parte del mercado de trabajo precario. Desgraciadamente, muchos empleadores se han aprovechado haciendo trabajar a sus empleados más horas, en períodos más cortos, con menos recursos y a cambio de salarios bajos y, en muchas ocasiones, indecentes.

La destrucción voraz de empleo sufrida durante años ha llevado a un territorio de extrema fragilidad a colectivos vulnerables, caracterizados, en parte, por la edad: jóvenes poco cualificados y mayores de 45 años, que fueron expulsados del mercado de trabajo y que, según advierten los expertos, difícilmente lograrán un empleo solo por sus propios medios, a pesar de que la situación sea mucho más propicia.

MERCADO DE TRABAJO: CAMBIOS DE UNA NUEVA ÉPOCA

Asistimos a un verdadero cambio económico y social, caracterizado, entre otras dimensiones, por el envejecimiento de la población, las migraciones, los daños medioambientales, las nuevas tecnologías, la globalización de los mercados, los nuevos medios de comunicación... No se trata de algo abstracto, macroeconómico, sino de la vida concreta de las personas.

Así, por ejemplo, dentro de 20 años el 50% de los puestos de trabajo actuales no existirán. Según estudios realizados por la Universidad de Oxford, se prevé que, dentro de 20 años, 700 profesiones serán reemplazadas por máquinas y el 47% de los puestos serán sustituidos por robots. Se perderán 1.600 millones de puestos de trabajo y se crearán 900 millones de nuevos puestos de trabajo, produciéndose un fuerte desajuste y, como consecuencia, grandes bolsas quedarán fuera del mercado de trabajo. Se estima que la oferta de empleo se centrará en puestos muy especializados, de manera que, en la UE, el 25% de los puestos de trabajo serán cualificados, con un déficit de profesionales de perfil digital, y donde el sistema educativo y el trabajo se alejan.

Simultáneamente, la carencia de medios de vida para buena parte de la población genera desigualdad, tensiones sociales, favorecido por el deterioro de los valores humanos y la dignidad de la persona. Cientos de miles de personas son/serán inempleables, excluidos, descartados, desechados, según la cultura del descarte tan denunciada por el papa Francisco.

POSICIONAMIENTO ANTE UN CAMBIO ESTRUCTURAL

La finalidad de la Economía, como ciencia encaminada a satisfacer necesidades, parece haber sido sustituida por la maximización del beneficio y el aumento del Producto Interior Bruto, como fines en sí mismos, y todo vale para conseguirlos. Los balances de las empresas y las macromagnitudes son los verdaderos protagonistas, quedando al margen la dignidad del trabajo, la calidad de vida de las personas, cuando el bienestar económico de un país no queda reflejado, exclusivamente, por la cantidad de bienes producidos, sino considerando la manera de producirlos y, sobre todo, por el grado de equidad en la distribución de la renta.

La Doctrina Social de la Iglesia pone luz y verdad a toda esta realidad, siendo innumerables y valiosas sus aportaciones más allá del ámbito eclesial. A título ilustrativo, SRS (Sollicitudo Rei Socialis) denuncia que el subempleo y el desempleo son indicadores de una concepción falsa del desarrollo, CA (Centesimus Annus) afirma que, mediante el trabajo, el hombre se compromete en favor suyo y de los demás, LE (Laborem Exercens) condena que el paro es el resultado del menosprecio de la dignidad del trabajo humano, CA exhorta a la necesidad de crear empleo, como una obligación moral, no sólo como un objetivo prioritario. Una teoría que hace del lucro la norma exclusiva y el fin último de la actividad económica es moralmente inaceptable.

Ante un problema de tal trascendencia, debemos ser conscientes que la solución no es fácil a corto y medio plazo, y que las consecuencias afectan a toda la sociedad. Todos, en mayor o menor medida, tenemos responsabilidad.

«Porque vivimos en un tiempo de explotación de los trabajadores; en un momento en donde el trabajo no está precisamente al servicio de la dignidad de la persona humana, sino que es el trabajo esclavo. Debemos formar, educar a un nuevo humanismo del trabajo, donde el hombre, no la ganancia, esté al centro; donde la economía sirva al hombre y no se sirva del hombre.» (Papa Francisco)

Todos estamos comprometidos y cuestiones como el consumo responsable, la coherencia de vida, la fidelidad en lo poco, en lo cotidiano, en el trabajo, entender la legalidad como mínimo moral, nos parecen básicas para aspirar a un cambio profundo, verdadero y sostenible.

Ciertamente, la buena voluntad no basta. Este tiempo exige conocimientos, capacidades y actitudes que puedan traducirse en nuevas formas de desarrollar todo el proceso de gestión y administración de los Recursos Humanos: planificación, reclutamiento y selección, contratación, formación, remuneración / condiciones, salud laboral... Todas las actividades humanas, también la empresarial, pueden ser un ejercicio de la misericordia, que es participación en el amor de Dios por los hombres.

«También hará falta la intervención del Estado para proteger ciertos bienes colectivos y asegurar la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales». E ignorar esto – afirmaba Juan Pablo II– lleva a «una idolatría del mercado».

A nivel personal, se trata de tomarnos, en serio, el mandato de llevar la fe al ámbito del trabajo: donde más tiempo pasamos, con quien más tiempo pasamos, nuestras mejores horas del día, donde llevamos a cabo nuestro proyecto personal, donde nos configuramos.

Hoy, más que nunca, resulta necesaria la creación de redes de ayuda, establecer vínculos de Asociaciones de trabajadores, de emprendedores, que puedan abordar, como opción de vida, el mantenimiento de salarios dignos y la obtención de beneficios dignos, no insultantes, aspecto este último que siempre deberíamos plantearnos a la hora de ejercer nuestras decisiones de consumo, preguntarnos acerca de las condiciones laborales existentes en las empresas y actuar en consecuencia.

ALGUNAS PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN PERSONAL Y EN GRUPO

1. Puesto que la situación tratada, de manera directa o indirecta, nos afecta a todos, ¿eres consciente de la realidad actual y de las perspectivas del mercado laboral?
2. ¿Tienes planteamientos concretos, a nivel individual o de grupo, para mejorar la situación descrita?

¡Feliz Pascua de Resurrección!

La opinión pública es fundamental en el seno de la sociedad, también en el seno de la Iglesia. Pío XII la definía como el eco natural, la resonancia común más o menos espontánea, de los sucesos y de la situación actual. No es infalible ni siempre absolutamente espontánea. La opinión pública se forma y, por ello, necesita información veraz y suficiente.