

TRABAJO Y EMPLEO

ACCIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

TRABAJO Y EMPLEO

Tomás Calleja Canelas
Fernando Díez Espelosín
Felipe Duque Sánchez
Miguel M. Hueta Vivo
Francisco Jiménez Ambel
Ricardo Marín de los Ríos
Luis Riesgo Ménguez
Benedicto Poza Lozano
Nicolás Sánchez García
Félix Manuel Sanz Pereira
Manuel Suances Marcos
Abel Yebra y Faba

ACCIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

TRABAJOS Y EMPLEO

Tomás Calles Gadea
Fernando Díez Espadas
Felipe Dugas Sánchez
Miguel M. Hueso Vives
Francisco Jiménez Amador
Ricardo Martín de los Ríos
Luis Risco Méndez
Benigno Pons Lavado
Nicolás Sánchez García
Félix Manuel Sanz Ferrer
Manuel Sánchez Marín
Abel Vela y Fábila

© Edita:
ACCIÓN SOCIAL EMPRESARIAL
José Marañón, 3
Teléfono 91 593 27 58
28010 MADRID

Diseño de cubierta:
Alfonso Sánchez Pacheco

I.S.B.N.: 84-87869-04-1
Depósito legal: M. 13728-1999

Imprime:
ORTEGA Ediciones Gráficas
Avda. Valdelaparra, 35
Teléfono 91 661 78 58
28108 ALCOBENDAS (Madrid)

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
INTRODUCCIÓN	XI

I. EL EMPLEO, FORMA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

1. ¿AYUDAS AL EMPLEO O AYUDAS AL DESEM- PLEO?, TOMÁS CALLEJA	3
Introducción	3
Las referencias	4
Las relaciones	7
La libertad como recurso económico	12
La empresa del futuro	15
Trabajo y capital	16
Conclusiones	21
Propuesta	21

II. ACTITUDES ANTE EL EMPLEO Y ANTE EL DESEMPLEO

2. EL ESTADO, LOS TRABAJADORES, LOS SINDICATOS Y LAS EMPRESAS ANTE EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO, MIGUEL M. HUETA VIVO	25
2.1. EL ESTADO ANTE EL EMPLEO Y ANTE EL DESEMPLEO .	29
<i>El Estado ante el empleo</i>	29
<i>El Estado ante el desempleo</i>	43
2.2. LOS TRABAJADORES Y LOS SINDICATOS ANTE EL EMPLEO Y ANTE EL DESEMPLEO	52
<i>Los trabajadores ante el empleo</i>	52
<i>Los trabajadores ante el desempleo</i>	57
<i>Los sindicatos ante el empleo</i>	63
<i>Los sindicatos ante el desempleo</i>	69
2.3. LAS EMPRESAS Y LOS EMPRESARIOS ANTE EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO	75
<i>Revisión y afianzamiento de la cultura empresarial</i>	80
<i>La empresa creadora de empleo</i>	85
<i>Los poderes públicos y la actividad empresarial</i>	88
<i>Los voz de Juan Pablo II respecto a la actividad empresarial y al empleo</i>	92
3. DISPOSICIÓN PARA EL EMPLEO: APTITUDES Y CONOCIMIENTOS, ABEL YEBRA Y FABA	97
Introducción	97
La persona ante el empleo	98

	<u>Págs.</u>
Las aptitudes para el empleo	100
Los conocimientos	105
Sugerencias	109
4. GENERAR EMPLEO, RICARDO MARÍN DE LOS RÍOS ..	111
El origen del problema	114
Soluciones al problema	116
5. GENERACIÓN DE CONDICIONES PARA EL AUTOEMPLEO, BENEDICTO POZA LOZANO	125
Motivaciones próximas para el autoempleo	127
El reto del autoempleo	128
Condiciones personales positivas para el autoem- pleo	129
La toma de decisión	130
El autoempleo como respuesta ética	134
Bibliografía	136

III. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PARA Y POR EL EMPLEO

6. EMPLEO Y ENSEÑANZA, FRANCISCO JIMÉNEZ AMBEL	141
La educación: derecho y deber	141
Educación y empleo	144
El nivel formativo de los empresarios	148
Algunas recomendaciones, en materia de ense- ñanza, del Banco Mundial para la «transición» a la economía de mercado	151

	<u>Págs.</u>
7. EL EMPLEO DE LOS MÁS JÓVENES, FÉLIX MA- NUEL SANZ PEREIRA	157
La estructura del mercado de trabajo	158
El empleo de los más jóvenes	172
Ordenamiento laboral	177
El escenario laboral	179
La problemática del primer empleo. Considera- ciones	190
8. EMPLEO Y EXPERIENCIA, LUIS RIESGO MÉNGUEZ	203
¿Qué entendemos por experiencia?	204
Experiencia y primer empleo	206
Experiencia y empleo de veteranos	212
Empleo y política de selección	213
Etapas a cubrir en el proceso de selección	215
Decálogo de quien busca su primer empleo	218
Bibliografía del autor relacionada con este tema ..	219
Tiempo de trabajo, por Eugenio Marín García Mansilla	219

IV EMPLEO Y OCIO

9. FORMACIÓN PARA EL OCIO, MANUEL SUANCES MARCOS	227
Planteamiento del problema: estado de la cues- tión	227
Una mirada histórica	231
Educación y planificación del ocio en la sociedad actual	238
Bibliografía	245

	<u>Págs.</u>
10. GESTIONAR EL OCIO Y EL EMPLEO, FERNANDO DÍEZ ESPELOSÍN	243
Encuentro con la realidad	243
Paradojas y más paradojas	244
Crisis que genera la situación actual	245
Gestionar el empleo y el ocio	246
Gestionar el tiempo	247
Un buen comienzo: tomar iniciativas	249
Motivar desde el caos y la crisis	251
Oportunidades	255
Empleo, ocio y tercera edad	256
Valores que dan sentido al trabajo y al ocio	258

V. FISCALIDAD Y EMPLEO

11. LOS TRIBUTOS Y EL TRABAJO, NICOLÁS SÁNCHEZ GARCÍA	261
Introducción	261
¿Penaliza el sistema tributario el empleo?	264
¿Qué deben esperar las empresas del sistema tri- butario?	266
¿Cuáles deberían ser las líneas de una reforma de la tributación de las empresas?	270
Las medidas concretas para la creación de empleo	274

VI. EL EMPLEO EN LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

12. TRABAJO, DESEMPLEO Y DERECHOS HUMA- NOS EN LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLE- SIA, MONS. D. FELIPE DUQUE SÁNCHEZ	281
Contrastes en la sociedad actual	282

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Estudios de ASE durante el pasado curso 1997-98 ha desarrollado el tema de máxima actualidad: «Trabajo y Empleo».

Es indudable la preocupación generalizada sobre este tema, base del desarrollo social y de la posibilidad de mejora de la calidad de vida de las personas.

En los temas tratados en esta publicación aparecen reflexiones sobre la preferencia de ayudar al empleo antes que al desempleo. Lo contrario es fomentar situaciones de indigencia material y personal.

También aparecen reflexiones positivas sobre el compromiso personal frente al drama del desempleo en el que los primeros esfuerzos por superar la situación deben proceder de la iniciativa del propio desempleado, que tiene que valorar su propia empleabilidad y, desde ella, asumir el compromiso de probar iniciativas personales de ocupación.

En este sentido cabe seleccionar la adquisición de conocimientos necesarios hasta lograr las condiciones idóneas para

una ocupación por cuenta ajena o un autoempleo. Es decir, crear un estado de aptitudes personales y condiciones objetivas para el trabajo.

Cuando nos referimos a posibilitar el empleo, expresamos las mismas condiciones para la promoción dentro de un empleo estable.

Algunas reflexiones, también, realiza este estudio sobre la ocupación de los jóvenes y lo que representa la experiencia para el empleo y la promoción laboral.

Capítulo aparte merece el ocio dentro del actual contexto del empleo, porque la falta de empleo produce más tiempo de ocio y el mayor espacio para el ocio produce nuevas ocupaciones lúdicas y de esa nueva forma de ocupación de voluntariado.

Finalmente, la Comisión ha dedicado un espacio importante a la incidencia de la fiscalidad respecto al empleo. La fiscalidad puede incidir tanto en la contratación y creación de puestos de trabajo como respecto a otras medidas que faciliten la creación de nuevas empresas, incidiendo, directamente, en la promoción de nuevos puestos de trabajo. Porque el empleo mayoritario de la sociedad no se crea ni se mantiene por la acción de los grandes grupos empresariales, sino por el fomento y promoción de medianas y pequeñas empresas.

Evidentemente, este trabajo estudia el empleo desde la dimensión más trascendente de la persona humana. Por ello, concluye el estudio con una referencia a la valoración que se hace del empleo en la Doctrina Social de la Iglesia desde esa dimensión específica del significado, desde los valores fundamentales de la persona y los valores éticos de la responsabilidad social cristiana.

CARLOS ÁLVAREZ JIMÉNEZ

I

EL EMPLEO, FORMA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con todas las experiencias mundiales al respecto, en algún momento debemos empezar a concluir que las costumbres y modalidades tradicionales para abordar el problema del paro no son suficientes y, por tanto, no son las mejores. De hecho que si nos aventuramos por itinerarios diferentes de otros, entraremos en un mundo de posibilidades de desarrollo como nunca, y es seguro que, si no nos introducimos en este mundo, esas posibilidades no existen por tanto, es razonable pensar que si bien que existir otros planteamientos, que desde que nos encontremos indolentes y que tiene que haber otros actores que, no solamente, cualquier entidad o institución que tenga la capacidad de resolver o ayudar a resolver este tipo de problemas, está adquiriendo, en esos momentos, habilidades para desarrollar ya con nuevos caminos, si lo que se va a conseguir es:

(1) Consejo de ASES. Dirección de Estudios e Investigación de Economía de Irlanda.

1

¿AYUDAS AL EMPLEO O AYUDAS AL DESEMPLEO?

TOMÁS CALLEJA CANELAS (*)

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con todas las experiencias conocidas al respecto, en algún momento debemos empezar a concluir que los caminos y mecanismos tradicionales para abordar el problema del paro no son suficientes y, por tanto, no son los mejores. Es seguro que, si nos aventuramos por itinerarios diferentes de ellos, entraremos en un mundo de posibilidades de descubrir cosas nuevas, y es seguro que, si no nos introducimos en esos itinerarios, esas posibilidades no existen; por tanto, es razonable pensar que tienen que existir otros planteamientos, que tiene que haber otros tratamientos y que tiene que haber otras soluciones; probablemente, cualquier entidad o Institución que tenga la preocupación de resolver o ayudar a resolver este gran problema, está adquiriendo, en esos momentos, la obligación de introducirse en esos nuevos caminos, o incurre en contradicción.

(*) Consejero de ASE. Director de Desarrollo Corporativo de Iberdrola.

Quizá estemos hablando de cosas diferentes. Resulta decepcionante haber estado tanto tiempo pensando en el desempleo y en la creación de puestos de trabajo y haber creado 850.000 puestos de funcionarios, que no son necesarios, a partir del año 1982. Si no son necesarios, existen distintas valoraciones del desempleo en función de lo que consideremos ese «no trabajar» remunerado o no remunerado. La aportación de la política al problema del desempleo es cada vez más decepcionante y lleva camino de seguir siéndolo. Probablemente, porque es inevitable que sea así.

LAS REFERENCIAS

Posiblemente, si a una persona que está trabajando en este tema, y se expresa en castellano, se le habla del paro, él o ella considera un significado de la palabra paro, de la idea gráfica que en su mente tiene del paro, en función del escenario que existe en España y de lo que se ha escrito aquí del paro. Pero no estoy seguro de que el «unemployment», en la mente de un anglosajón, tenga exactamente la misma imagen que «paro» en la mente de un español. Estoy seguro de que estamos hablando de términos diferentes, no sólo porque hablamos de idiomas diferentes, sino porque hablamos de conceptos diferentes. Y «chomage», para un francés, no tengo duda de que significa algo diferente que «unemployment», para un anglosajón, o que «paro», para un español. Porque, alrededor del trabajo y del paro, existe un concepto social de situación cartográfica de la persona en la sociedad y, por tanto, como la idea de «paro» es una idea negativa, al final, para que la idea negativa se configure, hay que aislarla del positivismo que refleja la situación contraria de equilibrio y felicidad de una persona que no tiene el problema del paro, sino que vive una referencia de satisfacción de «trabajo».

Es muy probable que las expresiones semánticas de las ideas negativas deban tener necesariamente diferentes imágenes en función de los modelos sociales en los que se definen esos conceptos. Yo no tengo duda de que «unemployment», para un anglosajón, significa una idea diferente que «paro» para un español y que «chomage» para un francés.

Por tanto, si estamos hablando del problema del paro, el problema se está enfocando de diferente manera en función de esa imagen; y, probablemente, las soluciones que se busquen para el «unemployment», no coincidan con las que se busquen para el «paro», ni coincidan con las que se busquen para el «chomage». Por tanto, el nombre no identifica necesariamente el problema; no debemos sacralizar el nombre; debemos de definir el concepto y tratarlo adecuadamente.

Avanzando un poco más en el tema, y como prueba de las diferentes imágenes y tratamiento de sus referencias, no existe relación directa entre la jornada laboral y el empleo. Hay países que tiene una jornada laboral alta y tienen un paro bajo, lo que quiere decir que repartir el empleo no es solución; en el mejor de los casos es un tratamiento.

Tampoco existe una relación directa entre la rigidez laboral y el empleo. Hay países con rigideces laborales grandes y con desempleo grande, y países con liberalidad laboral grande y con desempleo pequeño; luego esto funciona con otros parámetros; no es evidente que la protección y la rigidez laboral garanticen niveles de empleo superiores a la liberalidad. No hay ninguna correlación entre esos temas y conceptos. Y no olvidemos que estos criterios nacen de la aplicación de ideas políticas que obedecen a ideologías políticas y que tampoco son la solución de los problemas, porque las ideologías políticas son todas un poco más antiguas que los problemas que han originado y un poco menos antiguas que los problemas que han tratado de solucionar sin éxito.

Las políticas de mantenimiento del empleo suelen conducir, con más frecuencia, al desempleo que al empleo. Las po-

líticas de mantenimiento del empleo conducen al desempleo porque el mantenimiento del empleo suele plantear un alto nivel de confrontación con la competitividad, aspecto éste del que no se habla suficientemente. Y si las políticas de mantenimiento del empleo inciden en una confrontación con la competitividad, se pierde ésta y se origina desempleo; exactamente lo contrario de lo que pretende una política de mantenimiento del empleo.

Realmente, al final, este tipo de razonamientos nos pueden llevar a preguntarnos: ¿es que el lenguaje macroeconómico vale de algo para tratar este problema? Pues, aparentemente, no.

El lenguaje macroeconómico es el lenguaje de las estructuras políticas y el lenguaje microeconómico es el lenguaje de la creación de empleo. Y, en tanto en cuanto exista una dialéctica de confrontación, o de alejamiento, entre las teorías de ambos lenguajes, las soluciones se alejan. Las soluciones macroeconómicas, hasta ahora, no han dado resultado. Ni lo darán.

Debemos preguntarnos, ¿y si la solución del problema del paro está en otro sitio?, ¿y si el problema está en otra cartografía, en otra geografía, en otro país, en otra economía, en otro principio?, ¿y si estamos localizando el problema y tratándolo con la búsqueda de soluciones de profesionalidad y resulta que el problema no está ahí? Estamos abordando el problema donde no está y, por tanto, no lo estamos solucionando donde está. ¿Y si la raíz del problema es otra?, ¿y si el tema no es ayudas al empleo o ayudas al desempleo?, ¿y si el empleo, como concepto, no necesita ayudas?, ¿y si es un problema de modelo social?

Esto quiere decir que los modelos sociales, las fotografías de organización y principios de utilización de esa organización de la sociedad, debería tener soluciones para los problemas que obedecen al modelo social que se está pretendiendo. Si el modelo social es malo, la solución no es buena. ¿Y si esto es lo que está ocurriendo con el paro en nuestra sociedad?

LAS RELACIONES

En Francia, en el año 1990, se hizo una encuesta-sondeo con motivo de la representación de una exitosa obra teatral que contraponía en escena a dos personajes tan importantes en la política como fueron Fouché y Talleyrand. Esta encuesta listó las 20 profesiones estadísticamente más frecuentes, y preguntaba a los ciudadanos que situaran las profesiones en orden, en función de su nivel de aportación a la sociedad. Una encuesta muy bien hecha, muy generalizada: abogados, ingenieros, médicos, farmacéuticos, catedráticos, todos estaban en la lista de los 20. El resultado de la encuesta colocó a los políticos en el lugar número 19, ocupando las prostitutas el número 20. Si eso es cierto, si ese es su lugar, si realmente una profesión necesaria, como es la de político, queda así calificada por la sociedad que la juzga, no es que estemos pidiendo que dejen de existir, porque es inevitable que existan, sino que, a lo mejor, tienen que existir de otra manera, con otros contenidos, con otras ocupaciones, con otras obligaciones y con otros controles.

Esos políticos, que han quedado en el puesto 19 según los criterios de la sociedad francesa, que es una sociedad representativa de la sociedad occidental, son los que han inventado, los que han dado forma, los que han instrumentado el «Estado del Bienestar». Debemos desconfiar de un diseño de sociedad hecho por los que ocupan el número 19 en el nivel de aportación a la sociedad. Deberíamos diseñar la sociedad desde las opiniones de los cinco primeros.

La verdad es que los nuevos parámetros de la economía están yendo en contra de las teorías macroeconómicas. El mundo se rige cada vez más por los costes, por la creación de valor, por el entendimiento de las personas, por la confianza, por la cooperación; y, realmente, nos damos cuenta de que el

deporte al que juegan bien las estructuras políticas es el de la separación, el de la distancia, el de las barreras, el de las fronteras, el de las aduanas... el de la confrontación. Esta gente está practicando deportes que no son los que la sociedad necesita, con un coste impresionante.

Los nuevos parámetros de la economía han roto las teorías macroeconómicas de una manera repetida. La dependencia y vinculación del sector primario con el sector secundario se ha roto hace quince años. De las relaciones de la producción con el empleo y la competitividad se tienen en estos momentos unos parámetros que son los que están originando la vinculación de la mejora de la productividad con el paro; y la famosa economía simbólica, que mueve los capitales que están fuera de lo que son las transacciones específicas del intercambio de bienes y servicios, está moviendo mucho más dinero que la economía tradicional.

Si hablamos de ayudas, la ayuda es una palabra positiva; en principio, siempre es buena, luego el secreto debe estar en el «cómo» y no el «qué». Hay que ayudar a que no haya paro; el problema no está en el que, a lo mejor, hay que ayudar de otra manera.

Por lo menos, debemos de plantearnos que, si las políticas tradicionales de la macroeconomía, en el tratamiento de las ayudas al empleo y al desempleo, no han dado buenos resultados, algún tipo de ayuda que no se practica debe existir para dar mejores resultados.

Debemos introducirnos en la dinámica de pensar que, si hablamos de empleo o desempleo, hablamos de personas que producen y que no producen, de personas que están o no están en las organizaciones humanas que producen. Las organizaciones humanas que producen se llaman empresas y la razón de ser de la empresa es la creación de riqueza y bienestar. Cuando estamos hablando de empleo y paro, estamos hablando de personas que están o no están en la empresa. Por tanto, para resolver este tipo de problemas, a lo mejor es bue-

no que pensemos en que haya más empresas, o en que las empresas tengan más beneficios, o en que las empresas tengan más productos. Quizá sea mucho mejor trabajar sobre la institución que trabajar sobre la persona, dirigiendo siempre la institución a la felicidad de la persona; pero, a lo mejor, el «Estado de Bienestar», como institución —el Estado como institución—, está más lejos de dar felicidad a la persona que la empresa como institución; si eso es verdad, estamos en un camino equivocado.

Todo esto nos lleva a preguntarnos: ¿es la empresa un ente social con suficiente consideración?, ¿con suficiente peso?, ¿está suficientemente estructurada?, ¿es un equilibrio del Estado? Y pronto llegamos a la conclusión de que no es evidente que sea así, de que, de alguna manera, el Estado no sólo configura un entorno operativo para la empresa bueno o malo, sino que, además, la empresa tiene bastante poco que opinar, menos de lo que debería, en la configuración de ese entorno, y se ve obligada a operar en él con las referencias que le vienen impuestas; lo mismo da que sean tasas, que impuestos, que barreras, que aduanas. De alguna manera, el nivel de pacto con el Estado a que se somete a las empresas tiene que reducirse considerablemente, porque las empresas que tienen éxito, en general, tienen unas relaciones con los poderes políticos que pueden calificarse de pacto condicionado, y es muy difícil que una empresa que no tenga relación de pacto condicionado con los poderes políticos tenga éxito; sería más de premiar la empresa que es capaz de generar riqueza, en el entorno en el que opera con libertad, que la que se corresponde con los condicionantes y los favores que recibe de los poderes políticos y sobrevive por ellos.

Es decir, que la creación de riqueza y bienestar, de la cual es responsable la empresa, no debería estar tan condicionada por las puertas que le puede abrir o le puede no abrir el Estado.

De lo que estamos hablando no es de «paro» o de «no-paro», sino de cómo estimular la creación de valor, y de cómo relacionar la creación de valor, y el valor creado, con la felicidad de las personas. Cómo facilitar que la persona cree valor, y se beneficie de esa creación de valor de manera generalizada y masiva. Evidentemente, como la creación de riqueza es la misión de la empresa, y la creación de riqueza necesita la creación de valor, estamos hablando de cómo la persona se incorpora a una estructura que pueda calificarse de empresarial y se estimula esa creación de valor.

Por tanto, la idea es la creación de valor; a través de qué mecanismos generamos personas con capacidad de crear valor. Una persona con capacidad de crear valor, es seguro que se inserta en una estructura empresarial rentable, y se beneficia de esa participación de una manera natural sin que tenga que pedir ayudas indirectas dirigidas desde la macroeconomía.

La propuesta es trabajar desde y para tres mecanismos:

1.º El estímulo de la libertad

Si, de alguna manera, el progreso de la humanidad ha estado movido por un creciente esfuerzo de trabajo, lucha y sacrificio por conseguir mayores cotas de libertad, es porque se considera que la dignidad de la persona y la libertad están relacionadas. Pero hoy día ninguna cosa debiera ser intentada sin que fuera rentable.

Si tenemos un problema de creación de valor, de creación de riqueza, como consecuencia de que hay paro, deberíamos de saber relacionar todo lo bueno posible con la lucha contra este problema.

Si ese destino de libertad tan excelso y por el cual se han sacrificado tantos hombres y mujeres merece la pena, es porque ese destino de libertad acerca a las personas a la felicidad; y

acercar a las personas a la felicidad es acercarlas a la creación de valor: valor espiritual, valor social, valor económico.

Tenemos que investigar, por tanto, si es posible alcanzar mayores cotas de libertad y si es posible que estas mayores cotas de libertad sean productivas.

2.º La empresa

Hay que crear valor, hay que crear riqueza; el agente que hemos inventado para generar valor y generar riqueza es la empresa; hacen falta más empresas para que se genera más valor.

Es decir: si renunciamos a crecer repartiremos la miseria.

3.º La persona

Quien disfruta de libertad, quien es feliz con la libertad, quien trabaja en la empresa, quien produce en la empresa, quien crea valor, es la persona y sus relaciones; la persona aislada no pertenece a ninguna empresa, no tendría que relacionarse con nadie y, evidentemente, no tendría que hablar de paro.

Si hablamos de relaciones, la persona se enriquece, se complementa, participa, se realiza a través de la relación, una relación que estructura sus actividades en cadenas de creación de valor.

El trabajo sobre estos tres mecanismos debe substituir a la eterna disquisición sobre si ayudamos al empleo o al desempleo porque, hasta la fecha, el poner dinero en ello no ha dado resultados satisfactorios.

LA LIBERTAD COMO RECURSO ECONÓMICO

Se extiende desde hace años una general aceptación de que atravesamos una crisis económica de alcance universal, que afecta a todos los países y a todos los sectores en diferente cuantía, pero siempre de forma importante.

En estas circunstancias, las expresiones de los expertos de la macroeconomía intentan adaptarse con poca imaginación a la necesidad de pretendidas explicaciones que justifiquen lo que está pasando.

Es muy posible que existan todo tipo de explicaciones y que aparezcan algunas todavía inéditas; pero no es el trabajo de los teóricos y de los explicadores el que va a resolver esta crisis global y, mientras no sea posible un crecimiento económico que hoy está cerca de lo imposible, continuaremos buscando explicaciones y mirando hacia el futuro a través de una bola de cristal, lo cual equivale exactamente a mirar hacia el pasado.

Todo el mundo civilizado encuentra natural que los regímenes políticos extremos y las ideologías que los soportan hayan fracasado rotundamente, y las explicaciones sociales y morales que fundamentan los procesos de desaparición paulatina de esas ideologías recorren las partituras de un repetido canto a la libertad y a los derechos humanos.

Pero al desaparecer esos regímenes extremos, y acabarán desapareciendo todos, las ideologías políticas pierden distancia entre ellas y fuerza de convocatoria y, en definitiva, también se diluyen y difuminan en el pragmatismo de las nuevas liturgias sociales; en base a ese permanente destino de libertad, las ideologías políticas acaban significando casi nada para las personas que aprovechan la historia y el conocimiento para liberarse de servidumbres improductivas.

Y ello es precisamente así porque la libertad, además de ser todo lo que ha sido en el pasado, reivindicación, sueño, destino, razón de sacrificio y heroísmo de los que lucharon por ella, es hoy el más productivo recurso económico de las sociedades modernas.

La libertad es productiva y la falta de libertad es ruinoso; para favorecer ese crecimiento económico, no posible desde muchos de los actuales esquemas políticos, es necesario un sustrato de libertad satisfactorio para quienes la quieren y la necesitan, y los que más la quieren y la necesitan son siempre los que más producen; los que pueden hacer posible el crecimiento económico.

El Estado está sustentado en una cesión colectiva de libertad en hipotético beneficio de la sociedad. El Estado es un sumidero de libertad y las personas que institucionalmente lo representan absorben esa libertad y la procesan hacia un producto excelso que se sintetiza en la solidaridad.

Pero el Estado no produce, y al consumir, una parte de la libertad de los ciudadanos, debe ser consciente de que consume un recurso productivo y de que no puede consumirlo en exceso; la parte de libertad no consumida por el estado es imprescindible para el crecimiento económico y si el Estado se pasa en su consumo, hace imposible ese crecimiento.

Hay ciertos parámetros para orientar al establecimiento de ese sutil equilibrio en el consumo de libertad para hacer posible la solidaridad sin hacer imposible el crecimiento y para saber, asimismo, qué Estado busca el equilibrio y qué Estado lo sobrepasa en la fabricación, no ya de solidaridad, sino de poder improductivo.

Nos hemos acostumbrado a que los gobiernos tomen con cierta naturalidad decisiones que tienen como consecuencia un endeudamiento del Estado; pero no es evidente que eso sea parte de su trabajo ni que ello pueda hacerse con la cesión de libertad que la mayor parte de las personas que no son Estado consideren razonable.

El crecimiento de la deuda del Estado es un índice relativamente claro de que el Estado se pasa en el consumo de libertad de los ciudadanos y está extorsionando la parte de libertad que la sociedad necesita imprescindiblemente para producir riqueza. El excesivo crecimiento de la deuda del Estado equivale a una ausencia de libertad necesaria y productiva.

El depositario colectivo de la libertad productiva es la parte no Estado de la sociedad, es decir, la sociedad civil. Los colectivos se manifiestan a través de sus líderes, que cumplen la importante función de representar, dirigir y expresar las tendencias, valores, anhelos, ilusiones y principios de la sociedad a la que conducen y sirven.

Los líderes políticos representan al Estado, a la parte de la sociedad que consume libertad para actividades necesarias, pero no productivas. Los líderes civiles representan a la sociedad civil, a la parte de la sociedad que utiliza la libertad para producir.

Las dos partes, sociedad civil y Estado, deben mantener un equilibrio que haga posible la solidaridad y el crecimiento económico; sin la producción, sin el crecimiento económico la solidaridad sólo puede aspirar a repartir miseria.

Cuando el Estado consume libertad en exceso, los líderes políticos ocupan un espacio excesivo, en detrimento de los líderes sociales que ven su espacio restringido e irrespirable.

Necesitamos sociedad civil, necesitamos líderes sociales para hacer posible el crecimiento económico; los líderes políticos tienen el importante papel de hacer posible el liderazgo social, de ayudar a la sociedad civil a disponer y gestionar la libertad productiva.

La historia de la humanidad está marcada por un irrenunciable destino de libertad y está escrita por aquellos que la han buscado con insistencia y sacrificio. Solo los que la hacen más posible pueden llamarse líderes.

LA EMPRESA DEL FUTURO

Se habla y se escribe mucho acerca de la empresa del futuro, sus características y cualidades, sus secretos para el éxito, y aparecen las palabras de siempre y algunas nuevas que quieren decir lo mismo. Siempre habrá mercados y clientes, siempre habrá Sociedad Civil y Estado, objetivos y organización, tecnologías, sistemas y procesos, siempre habrá personas y equipos, etc. Pero aparecen maneras distintas de verlos y entenderlos, de hacerlos y relacionarlos y, en definitiva, diferentes maneras de ser y estar de las empresas.

La competitividad crece porque la oferta es mayor que la demanda; el cliente es más soberano porque puede elegir y sabe más; los Estados intervienen o desintervienen, se endeudan y lastran o impulsan la actividad económica, y la interdependencia creciente hace ambiente de la incertidumbre.

Todo ello hace que las cosas sean más complejas para las empresas y que la distancia entre las mejores y las peores sea, aparentemente, cada vez mayor, pero dependiente de matices a los que no siempre se les concede la debida importancia, siendo a veces difícil encontrar los secretos de las diferencias y acertar en las decisiones que solo saben tomar las empresas ganadoras del futuro.

Todas las empresas saben que el cliente elige, y las empresas del futuro son las que saben hacer que el cliente las elija a ellas. El producto es importante como siempre; el servicio es más importante que nunca; y el servicio teje las mallas de las relaciones operativas de las empresas.

Todas las empresas saben que es necesario tener buenos profesionales, y las empresas del futuro son las que saben hacer que sus profesionales sumen sus esfuerzos y no quemen sus inteligencias en conflictos internos improductivos; el trabajo es importante como siempre; el equipo es más impor-

tante que nunca; y los equipos tejen las mallas de las relaciones internas de las empresas.

Todas las empresas saben que es necesario ser conocidas, y las empresas del futuro son las que saben hacerse conocidas por su buen hacer y pensar y consiguen el respeto de la sociedad; la presencia es importante como siempre; la influencia es más importante que nunca; y la influencia teje las mallas de las relaciones institucionales de las empresas.

La empresa del futuro es la que tiene capacidad de influencia como consecuencia del éxito de sus relaciones; influencia tangible a través de sus productos y servicios e influencia intangible a través de su cultura y su responsabilidad social.

La empresa del futuro debe ser capaz de influir en la cultura social de su entorno mediante planteamientos de alcance universal y a través de la expresión de una personalidad desnacionalizada.

La empresa del futuro debe ser capaz de influir en el Estado y en el modelo social, al que pertenece y sirve, operando en su sistema abierto a referencias perfeccionadoras.

La empresa del futuro debe ser capaz de influir en los ambientes empresariales, a través de su equipo y su cultura, para estimular el protagonismo social de la empresa y la excelencia del modelo social al que debe servir.

En definitiva, la empresa del futuro debe hacer gala de la excelencia en la práctica de *supramanagement*, mediante el liderazgo, la negociación y el lenguaje, con una voluntad de superación y un trabajo de creación de riqueza y bienestar para la construcción de una sociedad más justa, rica, solidaria y perfecta.

TRABAJO Y CAPITAL

Desde que, hace muchos años, se estableció de forma documentada y polémica el conflicto entre capital y trabajo, o el

entendimiento de la necesidad de encontrar satisfactoria convivencia entre ambos factores, así se les llamó, ha pasado tiempo y, sobre todo, ha pasado conocimiento que ha iluminado nuevos planteamientos para esa convivencia y nuevos atributos para ese conflicto.

Es muy posible que, en los principios de las teorías que analizaron los papeles y las relaciones entre capital y trabajo, fueran en aquel tiempo las personas y sus labores tan próximas a la tierra, y tan dependientes de las voluntades de las máquinas, que resultaba elemental el acoplamiento de las ideas en las que las personas representaban el papel asignado al factor trabajo.

Es comprensible que los analistas primeros de esas teorías tuvieran perspicacia en su mirar de cerca y hacia abajo y encontrarán, sin embargo, dificultades para imaginarse que estaban estructurando una teoría basada en la desesperanza y en la ausencia de confianza en el progreso de y para las personas.

Y, además, es cierto que, en aquellos tiempos, el conocimiento significaba más bien una savia intelectual que adornaba los cerebros de los cultos y de los entendidos y que éstos no imaginaron en él la raíz de los valores añadidos más enriquecedores y el sustrato de la alquimia milagrosa capaz de transformar trabajo en capital.

Algo de capital tendrían entonces las personas, serían mejor dicho, pero no el suficiente para sugerir el futuro quiebro de esas teorías y hacer pronosticar la corta y limitada vida de las ideologías que cabalgaron sobre ellas; el comunismo se ha hundido porque impedía a las personas ser más capital y menos trabajo y el sindicalismo encuentra en esta limitación el muro que le obliga a cambiar la dirección de sus planteamientos tradicionales.

Porque, a medida que la sociedad ha progresado, sobre el principio y como consecuencia del crecimiento del conocimiento, se ha hecho más culta, más libre, más productiva,

más eficiente y, sobre todo, más eficaz. La sociedad, más bien las personas, se han hecho más así y, en ese proceso, se han ido haciendo más capital y menos trabajo.

Una clase de capital, la única, que aumenta de valor con el conocimiento. Las personas, el capital-ser de las empresas y de la sociedad, poseen, mantienen, incrementan el conocimiento, que representa el capital-saber de las empresas y de la sociedad.

Las personas son, por tanto, y necesariamente, capital; son también, inevitablemente, trabajo; pero ambas cualidades deben ser tenidas en cuenta si queremos hacer justicia y acertar en la consideración de las personas y en la adecuada valoración de sus aportaciones.

En la medida en que una labor requiera dedicaciones simples, repetitivas, sistemáticas, físicas, casi mecánicas, estará utilizando la vertiente trabajo de las personas que la ejecuten. En la medida en que una labor requiera aportaciones complejas, originales, aleatorias, intelectuales, casi creadoras, estará utilizando la vertiente capital de las personas que la realicen.

Y en el abanico desde las más esclavizadoras de las primeras a las más retadoras de las segundas se sitúan los quehaceres de todas y cada una de las personas en un trabajoso caminar desde la servidumbre hacia la libertad, desde la simple manipulación hacia el pensar, desde las labores de las personas —trabajo hacia las de las personas— capital.

La persona-trabajo, y el entendimiento de este concepto como referencia básica, conlleva connotaciones de masificación, de colectivización, y su extrapolación operativa ha conducido a un lateralizado desarrollo del sindicalismo de clase, de los convenios sectoriales generalizados, de un igualitarismo desmotivador e indiscriminado y, en definitiva, a un concepto de burocracia como esquema despersonalizado de participación y producción.

La persona-capital, y el entendimiento de este concepto como referencia básica, conduce a planteamientos de diferenciación e individualización de los tratamientos y de las relaciones, desde una perspectiva de dignidad exclusivizada y de libertad en los mecanismos de expresión y participación.

La formación, la educación, la información, el desarrollo informacional, el acceso a la documentación y, en definitiva, el facilitamiento y aportación de conocimiento en un esquema de exigencia del valor añadido, hecho producto y retorno en la misma moneda, son mecanismos que presionan hacia desplazamientos de la referencia persona-trabajo a la de persona-capital como concepto base de progreso.

La mecanización de procesos, la automatización, la optimización de recursos, son consecuencia de la voluntad de avanzar en esa dirección de progreso y, simultáneamente, presionar en la necesidad del conocimiento.

Es importante tomar conciencia de que el camino hacia la competitividad industrial está marcado por un itinerario de reducción del volumen de personas-trabajo por unidad de producto y de aumento de personas-capital como esencia básica del valor añadido y componente de coste de los productos de una sociedad excelente.

El acortamiento de la vida de los productos es una consecuencia de los nuevos parámetros de relación de las personas con el mercado y una manifestación de las tendencias individualizadoras de las personas y de sus manifestaciones y comportamientos.

Las políticas basadas en el mantenimiento del empleo suponen una renuncia al avance hacia el desarrollo del concepto de persona-capital; son como un freno al progreso establecido por un espejismo de respeto que acaba muchas veces en lo contrario de lo pretendido; en el desempleo por desaparición inevitable de la empresa.

La producción, como objetivo, conduce al desarrollo del concepto persona-capital y facilita la supervivencia de la em-

presa; el conocimiento es, cada vez más, un componente necesario de los productos de una sociedad de progreso y resultado y soporte del capital-saber, el capital-saber está en las personas, como soportes adecuados y únicos del conocimiento, como expresión del capital-ser de las empresas en la más correcta y posibilista manifestación de la persona-capital.

Si la competitividad pasa necesariamente por reducir el peso de las personas-trabajo en la economía industrial, el desarrollo del concepto de persona-capital establece las expectativas de generación de empleo y de riqueza hacia un progreso basado en el conocimiento y en su creciente valor.

Hemos de reparar en que el único progreso positivo es la consecuencia de una apuesta por las personas, desde la confianza en su individualización y en su creatividad; hemos de estimular la generación individualizada de valor añadido.

Existen sobradas vivencias y experiencias de éxito que pueden apoyar la idea de que la referencia de los factores trabajo y capital, en su versión primera, está superada por visiones más imaginativas de sus papeles y sus combinaciones en los esquemas productivos. La dialéctica social tradicional que sirvió de base al antiguo socialismo ha sido superada por conceptos que apuestan por los valores de las personas y compensan los riesgos de respetar la individualidad como referencia de progreso.

No hay ningún trabajo presente que no pueda ser mejorado por el conocimiento; no hay ningún trabajo futuro que no deba de ser mejor y más digno que su versión en el presente; no hay ninguna persona por la que no merezca la pena trabajar para que recorra su camino particular hacia su persona-capital en su expresión óptima.

La sociedad del futuro estará más cerca del progreso por cada paso de cada persona en ese caminar. Hagámoslo posible entre todos.

CONCLUSIONES

El Estado moderno de los países viejos es muy caro. Y no funciona.

La vertebración de la sociedad civil es insuficiente.

La libertad de la empresa favorece su desarrollo y, en este momento, hay insuficientes cotas del empleo porque hay insuficientes cotas de libertad.

Hay que reducir el Estado, hay que reducir los impuestos y hay que aumentar la educación, y esa es la mejor ayuda al empleo y la mejor ayuda al desempleo.

Esto, en nuestro lenguaje, en el lenguaje de ASE, es reforzar la idea del nuevo humanismo, valorar a la persona, humanizar la idea del liberalismo, para capitalizar la libertad de una manera respetuosa con la dignidad de las personas, y generar un nuevo modelo social, donde el reparto entre la sociedad civil y el Estado sea diferente al actual.

PROPUESTA

1. En el trabajo, la persona, debe aportar y ser éonsciente de qué aporta, con lo cual se realiza; debe aprender y hacer capital saber, y debe cambiar, ya que la empresa tiene que cambiar, tiene que ser mejor cada día, y el cambio tiene que ser la referencia permanente de la actividad empresarial, porque la empresa tiene que adaptarse permanentemente a entornos cada día más competitivos.

2. Respecto a la gestión del tiempo es necesario cambiar el esquema de que la persona primero se educa, luego trabaja y, por último, descansa. La educación hay que considerarla como un trabajo y como un ocio, de esa manera la perso-

na se enriquece y se divierte. El trabajo hay que entenderlo con un nivel suficiente de educación y como un ocio. El ocio no tiene porqué ser improductivo, puede ser parte educación y parte trabajo. Eso quiere decir que la curva lineal de desarrollo de la persona, de educación, trabajo y ocio, hay que repartirla con componentes diferentes en función de la responsabilidad en la etapa de la vida de la persona, para que la persona está permanentemente educándose, permanentemente trabajando y permanentemente divirtiéndose.

3. Eso nos lleva a la obligación de reinventar la libertad, de reinventar el sentimiento de la libertad, el significado de la libertad y, por tanto, diseñar la mejor de las democracias posibles, que, todavía, no está inventada.

II

EL ESTADO, LOS TRABAJADORES, ACTITUDES ANTE EL EMPLEO Y ANTE EL DESEMPLEO

Miguel M. Horta Vivas (*)

El hombre fue creado sujeto de derechos y de deberes. A imagen y semejanza de Dios. Esta cualidad le atribuye la supremacía absoluta sobre todas las criaturas. Esto, para los creyentes. Para los no creyentes, también el hombre es la superior criatura, por su dotación de una inteligencia que le permite dominar el resto de las cosas, con los avances tecnológicos, espectacularidad y sobrecapacidad de las ciencias.

El hombre es la criatura más perfecta de la creación. Su exaltación espiritual lo hace miembro de una sociedad y es un tal sujeto de derechos y de obligaciones desde su nacimiento.

No sin grandes esfuerzos han ido perfilándose los derechos del hombre, y unas obligaciones de tal manera que hoy tales derechos son, en teoría, indivisibles, inalienables e intransferibles. No se cuestiona ya la atribución de los derechos fundamentales a todos los hombres de cualquier color, raza o condición. Los mismos derechos para todos los hombres.

(*) Abogado.

no se enriquece y se divierte. El trabajo hay que entenderlo con un nivel suficiente de educación y como un ocio. El ocio no tiene por qué ser inactivo, puede ser parte educación y parte trabajo. Eso quiere decir que la curva lineal de desarrollo de la persona, de educación, trabajo y ocio, hay que repartirla con componentes diferentes en función de la responsabilidad en la etapa de la vida de la persona, para que la persona esté permanentemente educándose, permanentemente trabajando y permanentemente divirtiéndose.

3. **ACTITUDES ANTE EL EMPLEO Y ANTE EL DESEMPEÑO**
de reinventarse, de inventarse, de liberarse, de salirse del modelo de la libertad y, por tanto, alcanzar la mejor de las democracias posibles, que todavía así no está inventada.

2

EL ESTADO, LOS TRABAJADORES, LOS SINDICATOS Y LAS EMPRESAS ANTE EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO

MIGUEL M. HUETA VIVO (*)

El hombre fue creado sujeto de derechos y de deberes. A imagen y semejanza de Dios. Esta cualidad le atribuye la supremacía absoluta sobre todas las criaturas. Esto, para los creyentes. Para los no creyentes, también el hombre es la superior criatura, por su dotación de una inteligencia que le permite dominar el resto de las cosas, con los avances crecientes, espectaculares y sobrecogedores de las ciencias.

El hombre es la criatura más perfecta de la creación. Su condición espiritual lo hace miembro de una sociedad y como tal, sujeto de derechos y de obligaciones desde su nacimiento.

No sin grandes esfuerzos han ido perfilándose los derechos del hombre, y universalizándose, de tal manera que hoy tales derechos son, en teoría, indiscutibles, insustituibles e inalienables. Nadie cuestiona ya la atribución de los derechos fundamentales a todos los hombres de cualquier color, raza o condición. Los mismos derechos para todos los hombres.

(*) Abogado.

Otra cosa es el ejercicio práctico y el respeto positivo de tales derechos.

El reconocimiento de esos derechos fundamentales, que hoy no se discuten, se ha ido fraguando en la Historia, a veces con importantes sacrificios y hasta con ríos de sangre. Cada tramo histórico en la conquista del reconocimiento de esos derechos, está jalonado de sacrificios y de luchas: reconocimiento de la libertad individual, con la abolición de la esclavitud; libertad, igualdad y fraternidad entre todos los hombres, con la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 17 de agosto de 1789, en la Revolución Francesa; Declaración de Derechos de la Sociedad de Naciones; Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la ONU en 1948... Declaraciones más o menos solemnes, para proclamar y reconocer principios inscritos en la propia naturaleza humana, que constituyen la esencia del sistema constitucional.

Entre los derechos reconocidos a todos los hombres, está su derecho al trabajo y el correlativo deber de trabajar. O a la inversa, que tal vez el deber de trabajar comporta el derecho al trabajo, en tanto en cuanto el trabajo constituye un ejercicio de perfeccionamiento del hombre. Mediante el trabajo el hombre se hace más hombre, ejercitando las facultades intelectuales y físicas de que ha sido dotado.

Esta idea humanística del trabajo, como medio de perfeccionamiento de la naturaleza humana, no coincide, por desgracia, con la triste realidad tan frecuente. No está demás citar el sobrecogedor juicio de S. Álvarez de Mon, comentando unas duras palabras del Papa Pío XI: «Mientras que la materia muerta sale mejorada de la fábrica, es precisamente allí donde los hombres son corrompidos y degradados.» Palabras fuertes —continúa Álvarez de Mon—, acusaciones graves del Papa Pío XI, que por conservar su vigencia piden una reflexión. La empresa de este final de milenio, en lugar de servir al hombre, muy a menudo lo reduce y moldea en función de sus

intereses. El llamado factor humano ocupa un sitio modesto, cuando debiera ser el centro neurálgico de la vida empresarial. El mismo nombre que utilizan los estudiosos y hacedores de la empresa cuando hacen mención de ese Factor Humano, los *Recursos Humanos*, nos da una pista sobre el lugar que destinan al hombre en su funcionamiento diario. Lo diré con palabras de Bergson: «Humildes marionetas cuyos hilos son manejados por la necesidad.»

Las duras palabras de Álvarez de Mon podrán tal vez responder a casos aislados en algunos sectores de la producción; no creemos que obedezcan a situaciones generalizadas. Entre el Pontificado de Pío XI y nuestros días han transcurrido más de tres cuartos de siglo, una guerra mundial, varias crisis económicas muy graves y acontecimientos políticos de imprevisible alcance, que han cambiado la realidad del mundo del trabajo. Pero la contundencia con que el Profesor ratifica las palabras del Pontífice, nos obliga, como él solicita, a una seria reflexión sobre el mundo del trabajo, no el que se refleja en las declaraciones más o menos pomposas, sino el que vive cada día realidades amargas, tristes carencias y tragedias materiales, morales y psicológicas en los interminables días de desempleo.

Todos los países civilizados y libres, al consagrar en sus ordenamientos jurídicos el reconocimiento de los derechos humanos, no han dudado en incluir entre tales derechos el del trabajo. Así lo hace también, como no podía ser menos, el Ordenamiento Constitucional Español, al incluir entre los derechos y deberes de los ciudadanos, el deber de trabajar y el derecho al trabajo: «*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo*», precisando el propio texto constitucional las finalidades que persigue el ejercicio de este derecho y el cumplimiento de este deber: «*la promoción a través del trabajo*» y «*una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia*».

La propia Constitución establece la vinculación de todos los poderes públicos a estos derechos, y la regulación de su ejercicio sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, ratificando así la preminencia de estos derechos y deberes en el ámbito de los preceptos fundamentales del ordenamiento jurídico español.

Situados así el deber y el derecho al trabajo, y la vinculación a ellos de todos los poderes públicos, cabe preguntarse cuál debe ser la actitud de los agentes sociales ante tales deberes y derechos. Para una mejor ordenación de este importantísimo tema, lo examinaremos en los tres grupos que, a nuestro entender, tienen esencial protagonismo: el Estado, los Empresarios, y los Trabajadores y los Sindicatos. Cada uno de estos grupos tiene un especial y concreto interés en el tema, y cada uno debe adoptar una postura en consonancia con ese interés determinado.

Ese derecho al trabajo tradicionalmente admitido, está «haciendo aguas». Nos encontramos ante una profunda revisión de los conceptos tradicionales, que tal vez cambie el signo de la historia futura. La revolución posindustrial, y, sobre todo, la revolución tecnológica, conducen, posiblemente, a un nuevo concepto revolucionario del derecho al trabajo.

Pero en la situación actual, en la que el deber y el derecho al trabajo, se encuentran fuertemente condicionados por la situación de desempleo, que se vive en el país, ambos deberes y derechos fundamentales, deben considerarse en el ámbito de esa dolorosa situación. ¿Cómo deben posicionarse los agentes sociales ante el deber y el derecho al trabajo, y ante la situación de desempleo, tan frecuente, por desgracia? Intentaremos situar a cada uno de los protagonistas, frente a su responsabilidad, y en la actitud que entendemos obligada en las circunstancias actuales.

2.1. EL ESTADO ANTE EL EMPLEO Y ANTE EL DESEMPLEO

EL ESTADO ANTE EL EMPLEO

Las nuevas técnicas de información, la digitalización de las comunicaciones, la interconexión de las diferentes innovaciones tecnológicas, están configurando un nuevo modelo de sociedad postindustrial. Es más, han superado el esquema postindustrial para dar paso a una nueva etapa, que bien pudiéramos llamar de la informática en sus más sofisticadas fórmulas.

El Profesor Emilio Fontela ha descrito así esta nueva etapa: «La difusión de la tecnología de la Sociedad de Información (ordenadores, microelectrónica, telecomunicaciones) está cambiando radicalmente las estructuras de demanda, de producción y de empleo, y el sistema económico sufre las fricciones que genera este cambio. Las políticas económicas de estabilización no facilitan este evolución (a veces la dificultan) y, para conseguir un retorno al pleno empleo, se requieren políticas de transformación estructural que afectan a la organización del trabajo y de la vida humana, y a los procesos de adopción de las nuevas tecnologías.»

De este lúcido diagnóstico se deduce bien claramente que la situación actual de fuerte desempleo, no obedece a una circunstancia meramente coyuntural, como ocurrió en épocas anteriores, sino que constituye una situación estructural, que afecta a la propia configuración del trabajo e incluso a la propia sociedad, y como tal debe tratarse.

Los tránsitos en las anteriores etapas (de economías agrícola, industrial y postindustrial) ocasionaron desajustes de mayor o menor gravedad, que fueron superándose hasta la

vuelta a la normalidad, o a una nueva normalidad: el éxodo del campo a las ciudades, y la transformación de la mano de obra en otra de mayor especialización, fueron los aspectos más destacados de los cambios operados en el mundo del trabajo; cambios que ciertamente no fueron fáciles y que dejaron tras sí una estela de desarraigos y de sacrificios familiares y sociales.

Pero la nueva época, que ya está en marcha, exige una profunda transformación social. Las nuevas tecnologías ocasionarán una fuerte reducción de empleos, que será preciso recuperar con otras actividades hasta ahora marginales o escasamente explotadas y aflorando nuevas ocupaciones.

Creemos que al Estado corresponde afrontar los problemas de esta nueva etapa. Urge adoptar las medidas necesarias que faciliten el cambio de las estructuras sociales y empresariales, flexibilizándolas y dotándolas de toda la agilidad que están precisando.

Los poderes públicos deben ser conscientes de que el grave problema del desempleo, de oscuro futuro, es tarea importante y urgente, que tienen que abordar con decisión, inteligencia e imaginación, y dando respuestas adecuadas a la magnitud de los retos.

En situación de fuerte desempleo podría entenderse que el Estado debe omitir cualquier esfuerzo en los aspectos que afectan al empleo, dedicando sus esfuerzos únicamente a minimizar los efectos del paro. Creemos que no es así: el Estado tiene un papel decisivo en la protección y custodia de los derechos constitucionales, uno de los cuales es el derecho al trabajo.

«*Los poderes públicos* —señala la Constitución en su artículo 40— *promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico... De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*»

No cabe, pues, duda de que una de las obligaciones del Estado, establecida en la Constitución, es la de promover las condiciones necesarias para que sea posible el progreso social

y económico, una de cuyas facetas más importantes es el trabajo de todos los españoles capacitados para ello. El Estado, señala la Constitución sin lugar a dudas, realizará una política orientada al pleno empleo.

Y para concretar más claramente el ámbito de la obligación anterior, la propia Constitución establece, en su artículo 53, que «*los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título —el derecho al trabajo, entre otros— vincularán a todos los poderes públicos*».

Con esta rápida mención al texto constitucional, como máxima apelación a los deberes y derechos de los ciudadanos, debemos situar la actuación de los poderes públicos respecto al derecho al trabajo de todos los españoles.

La primera consideración que se viene a la mente, es que no se trata de una obligación exclusiva del Estado, sino que afecta a todos los poderes públicos: al Estado, a los poderes y a las entidades de menor rango geográfico, a los organismos oficiales..., a cuantas entidades, asociaciones, agrupaciones u organismos públicos tienen poderes o facultades para la promoción del empleo.

En cuanto a las posibles actuaciones de los poderes públicos para la promoción del empleo, podríamos establecer la siguiente escala:

Establecimiento de condiciones adecuadas

La Constitución no establece en ninguno de sus preceptos la obligación del Estado de crear empleo para todos los ciudadanos. Es más, incluso podríamos decir que la creación de empleo escapa de sus competencias. Tiene el Estado suficientemente probada su condición de pésimo empresario.

La política orientada al pleno empleo, se enmarca en la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones favorables para el progreso social. A los poderes públicos

corresponde establecer las condiciones y el clima adecuado para que la iniciativa privada se sienta estimulada para la creación de empleo. La Constitución *«reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado.»*

Es a la empresa a quien corresponde la función de crear empleo, dentro del marco estatal de contribución a la economía nacional y a la promoción del bien común.

Entre los objetivos de la empresa se encuentra la promoción y creación del empleo. La clásica definición de empresa incluye entre los objetivos de ésta *la creación de empleo y el desarrollo y la promoción personal, económica y social de los trabajadores.*

Es en el seno de la empresa donde tiene que crearse el empleo. Pero esto no será posible si la empresa no cuenta con las condiciones necesarias para ello.

A los poderes públicos corresponde, pues, diseñar el marco adecuado para que los ciudadanos puedan desarrollar la vocación empresarial y, con ella, los estímulos adecuados para promover y acrecentar el empleo.

En ese marco debemos señalar *la consideración y el respeto a la figura del empresario.* Los riesgos que la función empresarial representa y que asume un determinado número de ciudadanos, poniendo en juego sus medios económicos, a veces con peligro de perderlos, empeñándose en trabajos a veces ímprobos y agotadores, con escasas posibilidades de reconocimiento, exponiéndose a críticas acerbadas y con frecuencia injustificadas.

Es necesario que los poderes públicos —y los llamados mediáticos— reconozcan la labor del empresario y que promuevan ese mismo reconocimiento en todos los estamentos sociales. Sólo así será posible que surjan vocaciones empresariales, capaces de asumir los riesgos que comporta la dedicación a la actividad empresarial.

Cualquiera que haga unos someros cálculos, puede comprobar que, como regla general, las actividades empresaria-

les que promueven empleo son las menos rentables de todos las actividades económicas. «Es la riqueza que crece cuando dormimos —ha escrito un ilustre periodista— la que nos hace ricos».

Son, por otra parte, las actividades empresariales las que comportan mayores riesgos: la selección de actividad escasamente rentable, la inversión económica errónea, las oscilaciones de la política monetaria, las fluctuaciones del mercado nacional e internacional, las demandas sociales desorbitadas ... Todo el conjunto de circunstancias aleatorias y, a veces, la agudeza de alguna de ellas, pueden ocasionar la ruina de la empresa y, en no pocas ocasiones, la del propio patrimonio personal y familiar del empresario.

En cuanto a esfuerzo personal, el del empresario no tiene límites. No sólo en cuanto a esfuerzo intelectual e imaginativo, sino en cuanto a preocupación y tensión constantes.

Sobre el empresario pesa la enorme responsabilidad de satisfacer las variadas demandas sociales de muy variado signo y con frecuencia de dudosa justificación.

Todo lo anterior hace de la profesión de empresario una de las más difíciles de los tiempos actuales.

A cambio de ello, es una de las profesiones menos valoradas socialmente. Durante bastantes años se ha configurado una imagen del empresario que en nada responde a la realidad. Se le moteja de hombre inculto, ambicioso, sin escrúpulos, explotador de los demás, manipulador de las circunstancias, beneficiario en ocasiones de los males ajenos.

Se ha venido difundiendo en la sociedad una imagen negativa de una de las profesiones más difíciles, en tanto se han exaltado, hasta su posterior lapidación, figuras de meros especuladores, sin los más mínimos escrúpulos, convirtiéndolos en arquetipos sociales a imitar.

En medios juveniles y universitarios se comprueba la injustificada valoración que los jóvenes hacen de la figura del

empresario, y su sorpresa cuando tienen ocasión de comprobar la realidad que se les ha injustamente distorsionado.

En la elaboración de esta imagen falsa e injusta del empresario no son ajenas algunas instancias de los propios gobiernos de distintos ámbitos, ni algunos medios de comunicación, que no tienen inconveniente en cargar sobre los empresarios responsabilidades que no les corresponden ni en presentar como general la conducta no excesivamente ejemplar de determinados empresarios que afortunadamente constituyen excepción.

Es más, la propia institución empresarial ha sido utilizada sin escrúpulo alguno por algunos dirigentes sociales para fines inconfesables, y personajes fabricados por instancias oficiales, «adorados» por dirigentes políticos, exaltados por los medios de comunicación y presentados como arquetipos de empresarios modernos, han sido después moral, económica y socialmente laminados por sus mismos creadores y presentados como ejemplo de determinadas clases empresariales.

Nada tiene de extraño que la imagen del empresario sea una de las más deterioradas e injustamente tratadas.

En la actualidad, instituciones empresariales, algunas escasas cátedras universitarias, organizaciones específicas, publicaciones especializadas, vienen realizando loables esfuerzos reivindicativos de la figura del empresario, consiguiendo frutos no demasiado amplios. El propio Romano Pontífice no desaprovecha ocasión para ensalzar la figura del empresario como pieza clave en el proceso económico y social. Dirigiéndose a la Unión Cristiana de Dirigentes de Empresa de Italia, dijo S.S. Juan Pablo II: *«Después de años de abierta o sutil contestación, sectores cada vez mayores de la población están descubriendo la indispensable contribución que el riesgo empresarial y la profesionalidad de los dirigentes están llamados a llevar al progreso social. Se reconoce que sin vosotros, empresarios y dirigentes, no se puede pensar en una moderna organización de la empresa, ni se puede realizar una constante*

adecuación entre las exigencias del mercado, las esperanzas de los trabajadores y los requisitos de una correcta gestión empresarial, de la que depende la salud del sistema económico-social.»

Corresponde al Estado reivindicar la imagen de la empresa y del empresario y devolverle el prestigio y la valoración que su función social merece. Creemos que por ahí comienzan las actuaciones de los poderes públicos de cualquier rango, nivel y ámbito.

Y no basta con declaraciones brillantes, que después se quedan en simples salvas sin contenido, es necesaria una efectiva valoración de cuanto el empresario aporta a la sociedad y una efectiva correspondencia con los esfuerzos que realiza. En esto tienen mucho que decir los poderes públicos. En esto, y en el rechazo frontal a cualquier figura de empresario que no se ajuste a las pautas éticas y de honestidad que se esperan de ellos.

Los ciudadanos tienen derecho a exigir del Estado una justa valoración de la institución empresarial y una condena de quienes utilizan la empresa para conductas especulativas, usurarias o explotadoras de las necesidades ajenas.

Esta valoración de la empresa y del empresario debe traducirse en medidas que, sin alterar las reglas de la competencia, faciliten la actividad empresarial, sin atenazar a las empresas con normas fiscales, laborales o de cualquier otro orden que pongan en peligro la supervivencia de la empresa.

Política fiscal estimuladora de empleo

Las medidas fiscales en relación con las empresas producen, a veces, la impresión de que se la considera una ubre pleotórica susceptible de ordeñarla sin límite. Todos tenemos en la mente los casos de pequeñas y medianas empresas que se

han visto obligadas a cerrar sus puertas ante exigencias imposibles de satisfacer.

Al Estado corresponde establecer las condiciones adecuadas para que las empresas puedan crear empleo, entre ellas unas adecuadas medidas fiscales. No debe considerarse el empleo como un índice determinante de mayores cargas fiscales; por el contrario, el mayor número de trabajadores debe motivar menor fiscalidad.

Debe el Estado establecer Incentivos económicos y fiscales directamente relacionados con la creación de empleo, de tal manera que el empresario encuentre económicamente compensados los esfuerzos que representa la creación de empleo. Así lo ha entendido el Consejo Europeo, al acordar con claridad, aunque con tímida cautela, en la Cumbre de Luxemburgo, de 20 y 21 de noviembre de 1997: *«Adaptar el régimen fiscal para hacerlo más favorable al empleo e invertir la tendencia a largo plazo al aumento de los impuestos y gravámenes obligatorios sobre el trabajo (que han pasado del 35 por 100 en 1980 a más del 42 por 100). Cada Estado miembro se fijará el objetivo, en la medida necesaria y en función de su nivel actual, de reducir progresivamente la carga fiscal total y, cuando proceda, el objetivo de reducir progresivamente la presión fiscal sobre el trabajo y los costes no salariales del trabajo (en particular, el trabajo poco cualificado y poco retribuido), sin poner en entredicho el saneamiento de la hacienda pública ni el equilibrio financiero de los regímenes de seguridad social.»*

La imperiosa necesidad de rebajar los costes laborales de las empresas españolas, queda de relieve en el siguiente dato: los costes laborales por hora de trabajo representan en España 24,04 marcos alemanes; en Alemania, 47,28 marcos; en Suiza, 43,66 marcos; en el Reino Unido, 22,68 marcos; en Irlanda, 22,40 marcos; en Grecia, 14,10 marcos, y en Portugal, 9,84 marcos alemanes. En la UE, solamente Alemania y Suiza soportan unos costes laborales más elevados que España. Estos cifras hablan por sí solas.

La pequeña y mediana Empresa

En este marco de condiciones propicias al normal desenvolvimiento de la actividad empresarial, merece especial consideración la pequeña y mediana empresa, que constituye la mayor fuente de empleo en nuestro país, y que se siente en no pocas ocasiones estrangulada en su crecimiento, porque no encuentra cauces adecuados para acceder a medios de financiación que le permitan un desahogado desarrollo.

Papel de la Banca en la generación de empleo

La Banca tiene un papel preponderante en el ordenado desarrollo de las empresas, sobre todo de las pequeñas y medianas, que difícilmente pueden acceder a otras fuentes de financiación. En este sentido el Estado debe adoptar las medidas necesarias para compaginar el *licito beneficio* de la Banca, con el cumplimiento de su finalidad de contribuir al desarrollo de los medios de producción. Es difícil defender a la banca de las fuertes críticas que a veces se le dirigen, cuando se evidencia una polarización de sus importantes medios hacia objetivos no plenamente compatibles con lo que comúnmente se entiende por normas éticas. No se conocen, al menos quien esto escribe, casos de entidades bancarias que hayan asumido riesgos importantes por destinar fondos a la promoción de actividades empresariales modestas, de beneficios muy ajustados. Sí, en cambio, saltan con frecuencia a las páginas de los medios de comunicación, noticias de fuertes escándalos económicos en los que aparecen implicadas entidades bancarias y financieras, presuntamente bordeando la legalidad.

En consecuencia con las anteriores informaciones, no corresponde al Estado suplir la actividad de la Banca. Pero sí le corresponde el control de sus actuaciones y establecer, también para la Banca, el marco obligatorio en el que deba am-

pliar el fin social —tan elemental, en este caso— a que está especialmente llamada, sin renunciar ni mucho menos a sus *justos beneficios*.

Marco de justas relaciones laborales

Debe también el Estado definir un marco de relaciones laborales justo, dotado de la flexibilidad necesaria, para que el empresario pueda acomodar el empleo a las exigencias de productividad y de eficacia que los tiempos demandan.

En este marco de relaciones laborales deben tener total protagonismo las partes implicadas en la relación laboral: empresarios y trabajadores, sin que personas ajenas a la relación laboral ocupen un lugar distinto al que, por su función tuteladora, pueda corresponderles. Especial mención merecen las fuerzas sindicales, que, en no pocas ocasiones, haciendo un uso inapropiado de sus competencias, interfieren las relaciones laborales creando un clima no deseado por ninguna de las partes interesadas en el proceso laboral.

La vida de la Empresa ya es lo bastante complicada en los aspectos industriales, comerciales y económico-financieros, como para que las relaciones laborales se vean alteradas por problemas que obedecen a motivaciones ajenas a la propia relación laboral.

Un orden laboral justo, inspirado en la promoción de la necesaria confianza entre empresarios y trabajadores, desarrollado en el marco de una cultura de laboriosidad y de eficacia, que tenga como meta el mantenimiento de un adecuado nivel de productividad, y la prosperidad y la continuidad de la empresa, debe regir las relaciones entre empresarios y trabajadores, relaciones que estarán tuteladas y vigiladas y sancionadas, en caso necesario, por la Jurisdicción, como cualquier otra manifestación de las relaciones sociales.

En definitiva, la competencia del Estado en materia de empleo debe limitarse a crear el marco de condiciones propicias para la creación de empleo, y a promover, afianzar y consolidar la confianza de los empresarios en la justa valoración de su actividad por los poderes públicos en todas las instancias.

Condiciones de trabajo

Sin perjuicio de la competencia casi exclusiva de los empresarios en la creación de empleo, el Estado debe establecer las normas adecuadas para que en el trabajo se cumplan las condiciones y las finalidades establecidas en el texto constitucional. En este sentido la función del Estado es claramente tuitiva.

El trabajo debe ser expresión de la libertad individual de elegir la opción que interese al individuo. Entendido el trabajo, como lo entiende la Constitución, como cauce de realización y de expresión de la personalidad, el Estado debe poner a disposición de los ciudadanos los medios para la adecuada formación cultural y profesional que les facilite el acceso a la ocupación, que permita la proyección de los valores individuales en el trabajo.

El acceso a los estudios universitarios, de grado medio, profesionales y primarios, de todos los españoles, sin excepciones de ningún tipo, y sin discriminación por ningún motivo, facilitará la formación cultural y técnica necesaria para el desempeño de la profesión u oficio que libremente elija el ciudadano.

De ahí que el derecho a la educación contenido en el artículo 27 de la Constitución, tiene especial trascendencia por cuanto de su ejercicio positivo depende la efectividad de otros derechos fundamentales, entre ellos el de la libre elección de la profesión u oficio.

La libre elección que antes se menciona es determinante de la realización y de la promoción personal a través del trabajo. En la prestación laboral en condiciones de libertad, el hombre proyecta íntegramente sus valores y sus potencias intelectuales y físicas, completando así su ciclo vital y su vocación social. El trabajo es así un deber del hombre, que perfecciona con él su propia personalidad y el afán de superación ínsito en la naturaleza humana.

El trabajo, derecho de propiedad individual

Así entendido, el trabajo es un forma de ejercicio del derecho de propiedad individual. Nada tan propio del individuo como sus propios conocimientos, facultades y esfuerzos, que pone a contribución de la sociedad en que se desenvuelve y en la que se proyecta en función de la aplicación de esas facultades.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores vino a cumplir el mandato constitucional de que *«la ley regulará el estatuto de los trabajadores»*, estableciendo la norma fundamental que regula el trabajo por cuenta ajena. Pero el campo del trabajo es mucho más amplio. Por eso no es suficiente la tutela del Estado a las relaciones laborales reguladas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni aún siquiera en las disposiciones que la desarrollan y complementan. Como antes se dice, la faceta de realización personal y de promoción humana y social del trabajador mediante su trabajo, requiere una preocupación estatal más amplia, que abarque aquellas facetas que posibilitan la consecución de esas finalidades. El deber de trabajar y el derecho al trabajo debe relacionarse íntimamente con la exigencia de la realización de promoción personal y social mediante su ejercicio libremente elegido y prestado.

El papel del Estado en relación con el derecho fundamental al trabajo, así como con los otros derechos fundamentales, está claramente definido en la propia Constitución al estable-

cer que la Nación Española proclama su voluntad de instaurar *un orden económico y social justo*, promoviendo *el progreso de la cultura y de la economía para asegurar a todos una digna calidad de vida*. No corresponde al Estado proporcionar a los ciudadanos una digna calidad de vida, ni aún siquiera los medios para procurarse esa calidad de vida, sino instaurar un orden económico y social justo, cuyo marco define la propia Constitución, como *un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la igualdad y el pluralismo político*.

Corresponde, pues, al Estado, establecer las normas, los cauces y las condiciones necesarios para que en el orden económico y social justo, que es su base, puedan encontrar su realización y su desarrollo todos los derechos fundamentales del ciudadano. El Estado es garante de la libertad individual, de la que han de partir todas las iniciativas encaminadas a garantizar el progreso de los hombres.

A veces los estados pueden caer en la tentación —la mayoría de las veces, electoralista— de suplir la acción libre de los ciudadanos en la conquista y en el ejercicio de los derechos fundamentales, confundiendo el Estado del bienestar con lo que un autor ha llamado «**el Estado taumatúrgico**, *predispuesto a satisfacer las demandas de una sociedad que, habiendo logrado cubrir sus necesidades vitales, es decir, las condiciones mínimas de existencia, sigue reclamando nuevas prestaciones*».

Concretando el papel del estado en materia de empleo, podríamos sintetizar:

- Al Estado corresponde establecer un orden económico y social justo,
- en el que tenga cómoda ubicación la libertad de empresa,
- que inspire la necesaria confianza a empresarios y trabajadores,

- capaz de facilitar a las empresas fácil y cómodo acceso a los medios económicos necesarios para su desarrollo,
- y en el que sean posibles unas relaciones laborales inspiradas en la mutua fidelidad.
- Corresponde también al Estado estimular e incentivar la creación de empleo, sobre todo en épocas en que dicha creación sea más necesaria.
- En su contribución al bien común, los poderes públicos deben esforzarse en la promoción de nuevos campos de actividad empresarial.
- La normativa de las relaciones de trabajo regulará las condiciones mínimas y dejará amplio margen para que encuentre en ella cauce adecuado la expresión de la voluntad de empresarios y trabajadores.

Acción subsidiaria del Estado

Solamente cuando, establecidas las condiciones necesarias para que los particulares puedan promover la creación de empleo, esta promoción no sea posible, corresponderá a los poderes públicos una *acción subsidiaria* de la acción privada que se ha demostrado inoperante. Y esto, de forma excepcional, hasta tanto sean subsanadas las deficiencias de cualquier tipo que imposibiliten la acción de los particulares.

Esta acción subsidiaria de los poderes públicos debe ser en todo caso ajena a cualquier proselitismo partidista. No puede utilizarse esta misión de urgencia subsidiaria para fines electoralistas o de cualquier otro tipo que adultere su carácter de estricta justicia social.

EL ESTADO ANTE EL DESEMPLEO

Siendo el trabajo una obligación y a la vez un derecho fundamental del hombre, no cabe duda de que corresponde al Estado garantizar a los ciudadanos el cumplimiento de tal obligación y el ejercicio de este derecho. Por tanto, la remoción de los obstáculos que lo dificulten.

El mayor obstáculo es la falta de posibilidades de ejercitar ese derecho, la deficiencia de oportunidades y, en demasiados casos, la carencia de medios para el desarrollo normal del trabajo. Una parte muy importante de la población se ve privada de la posibilidad de trabajar porque no encuentra un puesto de trabajo, no ya adecuado a sus necesidades, pero ni aún siquiera en el que encuentre la oportunidad de trabajo.

Ocioso es insistir una vez más, cuando tantas lo hemos hecho, en la enorme tragedia personal y familiar que supone el desempleo. Se ha calificado de auténtica lacra social, y no es exagerado afirmar que supone uno de los más graves atentados a la dignidad del hombre, a la convivencia familiar y ciudadana y al orden social. El desempleo atrofia las facultades humanas, mata el estímulo y conduce a la apatía y a la desesperación. Los vicios más nocivos, alcoholismo, drogadicción, ludopatía, encuentran en la falta de ocupación su caldo de cultivo, enervando los valores más preciados, debilitando la fuerza y la lozanía de la juventud y despreciando la experiencia y la armonía de la madurez.

La lucha contra el desempleo es una de las prioridades de todos los poderes públicos de cualquier ámbito y rango. Y sobre todo del Estado, al que por mandato constitucional corresponde garantizar a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos.

Pero en la situación actual la diligencia normal del Estado para garantizar el libre ejercicio de los derechos de los ciuda-

danos ha resultado ineficaz. En España, y aunque con tendencia a la baja, se encuentran en situación de desempleo más del 21 por 100 de la población activa española, que se traduce en casi dos millones de desempleados. La tasa media de desempleo en la UE es del 11,1 por 100, correspondiendo a Finlandia el segundo lugar, después de España, con un 13,9 por 100.

Es preciso dedicar a este problema todos los esfuerzos que hagan posible su solución, o que al menos contribuyan a atenuar su gravedad.

La asistencia al desempleado no es una obra de caridad

Aunque el cristiano tiene, por su fe, la posibilidad de convertir todas sus acciones en obras de caridad, si sabe inspirarlas en el amor a Dios, no debe olvidarse que el trabajo es un derecho del hombre y, en consecuencia, el desempleo es la privación de ese derecho. La asistencia al que padece esa privación no puede considerarse como una obra de caridad ni de altruismo, inspirada en consideraciones de índole religiosa o humanitaria. La protección del desempleado es una obligación de los poderes públicos, incapaces de garantizar el ejercicio de un derecho.

A nadie se le ocurre pensar que la garantía de la seguridad personal o de los bienes personales sea una liberalidad del Estado. Sabemos que, por nuestra condición de ciudadanos, podemos exigir de los poderes del Estado las acciones necesarias para garantizar la seguridad de las personas y de los bienes. Lo mismo podríamos decir de la enseñanza y de cualquier otro derecho fundamental. Y la garantía de tales derechos constituye una obligación inapelable de los Estados.

Cuando no es posible garantizar el ejercicio del derecho por Estado, éste resulta responsable de las consecuencias que

comporta la violación del derecho, responsabilidad que en muchos casos puede exigirse ante los Tribunales de Justicia.

Con respecto a la situación de desempleo, el Estado debe garantizar a los ciudadanos los medios necesarios para atender a las más apremiantes necesidades personales y familiares.

Un sistema de previsión social suficiente proporcionará al desempleado y a su familia el acceso a los elementos necesarios para su digna subsistencia. Los conceptos de prestaciones mínimas no siempre coinciden con las necesidades personales y familiares, que dependen en gran medida de las condiciones de cada uno. Los sistemas de previsión deben contar con la cobertura necesaria para las contingencias que se pretende atender. Precisamente la Constitución Española ha puesto especial énfasis en la atención al desempleo mediante un régimen público de Seguridad Social: «*Los poderes públicos mantendrán un sistema público de Seguridad Social, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo*» (art. 41).

Pero el Estado puede caer en la tentación de cumplir con su obligación de garantizar la protección del trabajador en situación de desempleo mediante unas prestaciones económicas. No es eso lo fundamental. En situación de desempleo la mejor ayuda que el Estado puede prestar al desempleado es ayudarle a conseguir el trabajo que necesita y al que tiene derecho. Y esto es tanto más necesario cuanto más crítica sea la situación de desempleo.

Intentaremos enumerar algunas de las acciones que estimamos obligatorias para el Estado ante las situaciones de desempleo.

Prestaciones económicas

Por su carácter de necesidades inaplazables el Estado debe garantizar a los ciudadanos en situación de desempleo unas prestaciones económicas suficientes para su subsistencia y para la de su familia. Y esto durante un plazo razonable a partir de la situación de desempleo, de tal manera que no se produzcan situaciones angustiosas que afecten a la paz y al equilibrio personal y familiar ya deteriorados por la pérdida del empleo.

Estas prestaciones económicas no deben estar limitadas en el tiempo. Deben extenderse a todo el período en que perdure la situación de desempleo. Constituye situación de suma angustia la que se produce una vez que se han agotado las prestaciones por desempleo y el desempleado ha de apelar a ayudas familiares, no siempre posibles, a trabajos marginales cuando no vejetorios, a la mendicidad, o lo que es peor, al tráfico de productos prohibidos, buscando medios de subsistencia que no encuentra por otros caminos.

Nadie pone en cuestión la capacidad limitada de cada Estado para garantizar unas prestaciones económicas, por tiempo ilimitado. Pero en las atenciones a que éste está obligado debe establecerse un orden de prioridades en función de la gravedad de las necesidades que se pretende paliar.

Las disposiciones en materia de previsión no son reversibles. Por su propia naturaleza las conquistas sociales en esta materia adquieren rango constitucional, de tal manera que cualquier retroceso podría entenderse viciado de ilegalidad.

Pero no basta con mantener la situación actual; es preciso ampliar el ámbito de las prestaciones hasta conseguir una cobertura razonable de la situación de desempleo.

Sería grave que, decidiéndose por la opción más cómoda y de resultados más gratificantes, el Estado se diera por satisfecho si proporcionara a los desempleados unas prestaciones económicas suficientes durante un período de tiempo suficientemente prolongado. Podría caer así en una situación de

autocomplacencia, que no puede permitirse en cuestiones tan graves. Las prestaciones económicas constituyen una necesidad insustituible, pero no única, ni siquiera principal. Por eso deben ir acompañadas de otras prestaciones, no sólo más eficaces en la lucha contra el desempleo, sino incluso más valoradas por los propios desempleados.

Esta obligación del Estado de proporcionar a los desempleados una prestaciones económicas razonables, no está reñida con el establecimiento de medidas que obliguen al desempleado a desarrollar actividades formativas, culturales o asistenciales, y que le fuercen de alguna manera a no «dormirse en los laureles» y aprovechar cuantas posibilidades razonables de empleo se le ofrezcan. Las prestaciones económicas no deben ser un fin en sí mismas; deben constituir un puente, cuanto más breve mejor, entre dos situaciones de empleo.

El Consejo Europeo, en su reunión de Luxemburgo, se ocupó de este aspecto de las prestaciones: *«Hay que revisar y adaptar los sistemas de prestaciones y de formación, cuando resulte necesario, de modo que fomenten activamente la capacidad de inserción profesional e inciten realmente a los desempleados a buscar y aceptar un puesto de trabajo o una formación.»*

Prestaciones sanitarias

A la vez que las prestaciones económicas, el Estado debe proporcionar a los desempleados toda la asistencia sanitaria que precisen tanto ellos como los familiares a su cargo. Precisamente la situación en que se encuentran exige una atención si cabe más eficaz que en situación de empleo.

La atención sanitaria debe extenderse sin cortapisas ni limitaciones, a aspectos que no son de utilización habitual. En este aspecto, la atención sociológica y psicológica parecen de gran importancia, no sólo por la propia situación en que se

encuentra el desempleado, sino como prevención de riesgos inherentes a la situación de desempleado.

La posibilidad, que a veces se baraja, de que todos los trabajadores, incluso los desempleados y los pensionistas, abonen parte de las prestaciones farmacéuticas, suena a broma de mal gusto o como cortina de humo sobre otros problemas, a lo que tan aficionados son los políticos. El pretendido ahorro por esta vía no merece comentario alguno.

Formación para el empleo

El tiempo de desempleo une a la grave situación económica, una situación de inactividad, de interminables ocios, que acarrean un complejo de abandono y de inutilidad social, que puede conducir a situaciones críticas en el plano psicológico. Permanecer todo el día inactivo, mientras la vida bulle alrededor, sentirse inmerso en una masa de desempleados, sin otro horizonte que la interminable espera, puede desquiciar los caracteres más templados.

Por eso, y porque la falta de formación es una característica de las generaciones actuales, el tiempo de desempleo es una coyuntura excepcional para proporcionar a los trabajadores de todos los niveles unos conocimientos que no tuvieron ocasión de conseguir o que tienen necesidad de actualizar.

El Estado tiene obligación de estructurar, bien por sí mismo, bien a través de instituciones adecuadas, planes de formación todo lo amplios que sea posible, para todos los desempleados. A esto debe destinar cuantos fondos sea posible, con el convencimiento de que cualquier acción encaminada a elevar el nivel cultural y técnico de los trabajadores tiene su principal reflejo en la mejora de la economía del país.

El Consejo de Europa, en la Cumbre de Luxemburgo, ha sido muy explícito en esta materia: «*Se insta a los interlocutores sociales, según sus respectivas atribuciones y ámbitos de*

actuación, a celebrar sin demora acuerdos para aumentar las posibilidades de formación, experiencia profesional, períodos de prácticas u otras medidas que faciliten la capacidad de inserción profesional. Los Estados miembros y los interlocutores sociales se esforzarán por desarrollar posibilidades de formación permanente.» Aquello tan conocido del pez o la caña para pescar.

Refiere García Escudero que, preguntado Mns. Cardjin sobre sus preferencias para la protección de los desheredados, dándoles peces o cañas para pescar, respondió: «Yo no quiero pescar. Yo lo que quiero es cambiar el agua.» Eso es lo importante, cambiar el agua de la preparación, de los conocimientos, de las aptitudes y de las actitudes hacia la búsqueda de empleo.

El principal enemigo de los planes de formación estatales es la rutina. Contra eso hay que luchar, sometiéndolos a acciones directoras e inspectoras que resulten eficaces, o bien privatizándolos en la medida en que su organización exceda las capacidades del Estado.

En este punto concreto tienen un importante papel los Sindicatos, no asumiendo en exclusiva estas funciones, sino creando entre los trabajadores la conciencia y el espíritu necesario para que las acciones formativas, bien por medios sindicales o de otro orden, rindan los frutos deseados.

Promoción del autoempleo

Las situaciones de necesidad agudizan el ingenio y movilizan todos los resortes del entendimiento y de la voluntad. De ahí que sea ésta una circunstancia propicia para que los desempleados intenten crearse sus propios medios de trabajo, y, en ocasiones, no sólo individualmente, sino con posibilidades de empleo para otras personas. El desempleado se convierte, a veces, en empleador.

Pero para ello precisa de una asistencia técnica, financiera y fiscal, de la que no siempre puede disponer. En este aspecto corresponde al Estado un papel fundamental.

El Estado debe crear el marco legal y financiero adecuado, para que los desempleados que pretenda crear su propio puesto de trabajo encuentren las ayudas necesarias. Las Cajas de Ahorros, que en sus orígenes fueron instituciones benéficas y asistenciales, tienen en este aspecto un importante papel.

Como antes se dice a otro propósito, la estructura financiera actual permite beneficios desproporcionados a las instituciones bancarias y de ahorro, sin que cumplan los objetivos sociales a que están obligadas en función de la misma procedencia de la mayor parte de los fondos que manejan.

Al Estado corresponde establecer las bases que permitan, en el sistema actual de economía social de mercado, el acceso a los medios necesarios y en condiciones adecuadas, para que los desempleados y los jóvenes en condiciones de acceder al primer empleo, puedan crear su propio medio de trabajo.

Especial atención a los jóvenes desempleados

En situación de desempleo merecen especial atención los jóvenes que, habiendo finalizado su educación de cualquier ámbito, llegan a la edad de trabajar sin encontrar donde emplearse. Algunos, los menos, encuentra en la ampliación de sus estudios una forma productiva de ocupar su tiempo. La mayoría, por desgracia, se encaminan hacia actividades menos cultivadas, cuando no delictivas o perniciosas. Las drogas de cualquier tipo encuentran en la juventud desempleada sus mejores clientes, con asombrosa capacidad de contagio.

El Estado es consciente del enorme tesoro de energías que se está dilapidando en la situación de desempleo en que se en-

cuenta gran parte de la juventud actual. Debe evitar ese derroche de energías.

En la política de protección al desempleo, el Estado debe dedicar sus mejores esfuerzos en proporcionar a la juventud un medio de ocupar su tiempo inactivo: fomento de la formación teórica y práctica; estímulos a las titulaciones complementarias; divulgación de las enseñanzas de idiomas, sin olvidar las actividades lúdicas, deportivas, artísticas, en las que los jóvenes ocupen el tiempo que no pueden dedicar a un trabajo remunerado.

Todos los esfuerzos presupuestarios del Estado serán pocos para esta finalidad.

En resumen: el Estado debe intensificar sus esfuerzos de todo tipo en la atención a los desempleados, con carácter prioritario sobre cualesquiera otras atenciones.

Mal se pueden comprender obras suntuarias, festejos costosísimos, proliferación de organismos e instituciones de todo tipo, retribuciones desproporcionadas a cargos políticos o administrativos, mientras no se encuentren suficientemente atendidos los casi dos millones de desempleados.

Bien están las Conferencias Internacionales y las Cumbres por el Empleo, los Acuerdos con los Agentes Sociales, los Programas bien estructurados... Todo ello será inútil, hasta tanto las instituciones de todo tipo y ámbito no se conciencien de que el desempleo es el mayor mal de la Sociedad, y obren en consecuencia.

2.2. LOS TRABAJADORES Y LOS SINDICATOS ANTE EL EMPLEO Y ANTE EL DESEMPLEO

LOS TRABAJADORES ANTE EL EMPLEO

A nadie se le oculta, y nadie discute hoy el protagonismo del hombre en el trabajo. El hombre es el dueño del trabajo. Pero la práctica es otra: el hombre es un elemento más de la empresa. ¿El más importante? ¿El más valioso? Nadie se atreve a sostener lo contrario, pero la realidad sí lo demuestra en no pocos casos. Del profesor Álvarez de Mon es esta dura denuncia: *«Motivación, comunicación, delegación, liderazgo, participación..., palabras que a fuerza de ser pronunciadas y escritas por todos acaban siendo prostituidas y vaciadas de contenido. Esta inflación de palabras contrasta con un déficit preocupante de hechos, por lo que no es de extrañar que se extienda el excepticismo y la incredulidad. ¿Qué esperamos de la gente en su trabajo? Poco, más bien poco. Le regalamos lo peor, nuestra indiferencia, causa primera y refugio seguro de su apatía e irresponsabilidad, y garantía cierta de talento perdido.»*

Resultaría aterrador admitir en toda su crudeza las afirmaciones del Profesor Álvarez de Mon. Pero aún atemperado y matizando las palabras del vehemente profesor, no podemos menos de reconocer que el hombre no ostenta el protagonismo, que por su naturaleza intelectual le corresponde en el mundo del trabajo. Incluso el propio lenguaje pone de relieve una realidad que quisiéramos poder rebatir con los hechos. Las expresiones acuñadas y de uso diario, tanto por trabajadores y sindicalistas, como por empresarios y políticos, para referirse al mundo del trabajo emplean términos indubitados del más rudo materialismo: «mercado de trabajo» —como el mercado de divisas, de metales, de mercancías de distintas clases—;

«sistemas de salarios» —como sistemas mecánicos, de ventas—; «organización, gestión de personal» —como organización de expedientes, gestión de activos—, términos todos que remiten a conceptos materialistas, ignorantes de la condición humana de los sujetos a que se refieren.

El propio Álvarez de Mon recuerda a Ernest Bader, empresario inglés, al que le repugnaban las ideas de *mercado de trabajo* y *sistemas de salarios*, y, particularmente, el pensamiento de que *el capital empleara hombres, en lugar de que los hombres emplearan capital*, constatando así una realidad que chocaba violentamente con la idea que del trabajo tenía el empresario inglés.

Choca la realidad denunciada con la idea de trabajador, que incorpora al trabajo la riqueza intelectual de que está dotado; con la imagen del trabajador hacedor de los frutos del trabajo; con la idea del trabajador centro de toda actividad productiva, propietario del acervo intelectual que incorpora a esa actividad. Por eso, la constatación de tan frecuentes realidades produce angustia y repugnancia frente a la hipócrita dialéctica de la valoración del trabajo como fruto de las cualidades humanas. Y más aún, frente a la creencia que quisiéramos ver plasmada en la realidad cotidiana: el hombre es el centro de la actividad laboral, creador de los frutos del trabajo y valorado como tal.

De ahí que ante el empleo el trabajador necesariamente deba mantener unas actitudes en consonancia con su condición humana, intelectual.

Valoración del empleo

En estos tiempos, en que el problema del desempleo ha adquirido dimensiones globales, afectando a naciones que hasta ahora habían disfrutado de un nivel de empleo satisfacto-

rio, la primera obligación de los trabajadores es valorar el bien de que disponen.

En efecto, el trabajo se valora como un bien escaso y muypreciado para quien lo posee.

Los trabajadores empleados deben valorar el trabajo de que disponen, haciendo todos los esfuerzos por conservarlo y, si fuera posible, multiplicarlo, de tal manera que puedan disfrutarlo el mayor número de hombres.

El trabajador empleado pertenece hoy a una clase privilegiada, la de los que pueden ejercer uno de sus derechos fundamentales. Y eso deben valorarlo en su justa dimensión. Es, por desgracia, frecuente la actitud de quienes, contando con un trabajo estable, no piensan que pueden verse afectados por el desempleo, y no estiman debidamente el bien de que disfrutaban. A veces se percibe la impresión de que, entre los propios trabajadores, existen dos clases, la de los que tienen un empleo y la de los desempleados.

Lo anterior no implica una actitud de servidumbre ante el empleador, reñida con la dignidad humana. Significa acentuar la fidelidad que el trabajador debe a la empresa en que trabaja; incrementar la eficacia en el trabajo y el deseo de superar cada día las deficiencias que puedan afectar al trabajo encomendado.

Formación permanente

El hombre está obligado al constante perfeccionamiento de su condición humana. Todos los días tiene que perfeccionar su formación para un aprovechamiento racional de todas sus facultades. La formación profesional le proporciona una posibilidad de promoción profesional y económica a la que tiene perfecto derecho, pero que debe ir conquistando con el diario esfuerzo.

Es frecuente comprobar que cada día cunde más entre los jóvenes trabajadores la idea de que, para incorporarse al mundo del trabajo, es preciso contar con un bagaje de conocimientos cada vez mayor. Las nuevas tecnologías exigen unos conocimientos hasta fechas no muy lejanas totalmente ajenos a la mayoría de los trabajadores, y que los candidatos a ocupar puestos de trabajo, incluso de escasa calificación, son conscientes de que deben poseer.

Pero la triste realidad evidencia que, salvo escasas minorías, los trabajadores empleados continúan desempeñando sus funciones por rutina, sin preocuparse de perfeccionar los conocimientos por los que accedieron a su trabajo.

Se admite sin discusión alguna que los médicos, los abogados, los historiadores... deben estar constantemente perfeccionando los conocimientos adquiridos en sus carreras, tal vez brillantes, si no quieren caer en el ostracismo y en la desidia y, lo que es más grave, en la ignorancia culpable. Los clientes tiene derecho a exigir al abogado, al médico, al ingeniero, que aplique en los asuntos que se le encomiendan los últimos conocimientos y las últimas técnicas, que garanticen el éxito de sus trabajos. No existe razón alguna que exima a los otros profesionales, mecánicos, químicos, manufacturers de cualquier especialidad, de conocer las últimas técnicas para desempeñar satisfactoriamente sus trabajos, consiguiendo en ellos la eficacia que la empresa y la sociedad, que son sus clientes, tienen derecho a exigirles.

De ahí que consideremos que la formación de los trabajadores no debe terminar nunca, ni incluso con la jubilación, cuando deben orientarla de forma distinta. Los planes empresariales de formación son un instrumento eficaz para completar y ampliar los conocimientos adquiridos y para adquirir otros necesarios para la realización de los trabajos. Pero tal vez no sea suficiente; existen instituciones en las que se encuentran muchas posibilidades para completar la formación profesional.

Pero lo más importante es la actitud positiva, la curiosidad profesional, que impulse a la búsqueda de los caminos adecuados.

La formación permanente es la principal actitud del hombre frente al empleo.

El Consejo Europeo, en la cumbre de Luxemburgo, ha reiterado la preocupación de los Estados miembros por establecer una política de formación para todos los trabajadores, aunque acentuando las medidas con respecto a los desempleados. No está de más recordar que *«los mecanismos de formación profesional están muy desarrollados en Alemania donde un acuerdo entre empresas y sindicatos permite contratar a millones de jóvenes en un régimen mixto de aprendizaje y empleo que evoluciona gradualmente: este sistema ha dado hasta ahora excelentes resultados»*.

Eficacia. Productividad

El trabajador debe tener conciencia de la necesidad de aportar el nivel de eficacia posible a su trabajo, incrementando la productividad de la empresa, única forma de que ésta pueda cumplir su vocación de perpetuidad, que constituye su propia esencia.

El ritmo de los tiempos; los avances científicos y tecnológicos constantes; la mayor competitividad en todos los sectores, demandan una creciente productividad, no sólo mediante la aplicación de las técnicas convenientes, sino también desde la creciente eficacia de los trabajadores, inculcando el necesario espíritu de ahorro en el consumo de materiales, en los trámites administrativos y en todas aquellas cargas que suponen un rémora para el incremento de la productividad en la empresa.

Esperemos que, como ha constatado un ilustre internacionalista, ocurra también ahora, *«las revoluciones tecnológicas*

del pasado siempre han llevado a mejoras de la producción, el comercio, el empleo y el nivel de empleo».

En este aspecto, el Consejo Europeo recomienda a los Estados miembros. «Velarán de manera especial por reducir sustancialmente los gastos generales y las cargas administrativas de las empresas y, fundamentalmente, de las PYME, en particular las relativas a la contratación de más trabajadores».

Solidaridad

Los que disponen hoy de un trabajo deben mostrarse solidarios con los que se encuentran en situación de desempleo. Solidaridad que debe manifestarse en actitudes de comprensión y en colaboración decidida en la consecución de los medios para superar la situación de desempleo.

Esta es la verdadera solidaridad de clase, la que se fundamenta en los intereses de los trabajadores, no la que se traduce en palabras más o menos altisonantes, con ribetes de demagogia.

Pero resulta que la lucha de clases, entendida no como defensa de los intereses de los trabajadores, sino como vivero de odios y de malquerencias, agota todas las manifestaciones de solidaridad humana con la rijosidad de envidias incluso de los propios trabajadores entre sí. El mejor apoyo a los trabajadores desempleados tiene que proceder de sus propios compañeros, que les ayudarán a mantener su empleo y a fomentarlo en beneficio de los que no lo tienen.

LOS TRABAJADORES ANTE EL DESEMPLEO

Hemos recordado que el desempleo es la gran lacra social de finales del siglo xx. Países hasta ahora caracterizados por

el casi pleno empleo han comenzado a atisbar el aterrador fantasma del desempleo. Nada digamos de los países pobres, tradicionalmente castigados con la falta de trabajo, en los que el desempleo se ha agudizado hasta límites intolerables, acentuándose la miseria y el hambre.

No es el nuestro ajeno a esa plaga generalizada. Más de un veintiuno por ciento de la población española en edad de trabajar se encuentra imposibilitada de hacerlo. El desempleo afecta a más del treinta por ciento de los jóvenes que esperan incorporarse al mundo del trabajo. En algunas comunidades autónomas una de cada tres familias cuenta entre sus miembros con algún desempleado.

Esta situación es una tragedia, cuyo alcance solo pueden medir aquellos a quienes afecta. El desempleo suele ir acompañado con problemas familiares, con propensión a la drogadicción, a la ludopatía y a todas las lacras que socavan los cimientos de la convivencia social.

Es preciso reaccionar ante esta trágica situación. No es posible cruzarse de brazos, bobaliconamente resignados a lo que aparentemente no tiene solución. Y son los desempleados quienes deben reaccionar con más energía y con más decisión.

Superar la tragedia

El trabajador desempleado debe dedicar su mayor esfuerzo a superar la angustia de la situación en que se encuentra. El desempleo no es una situación normal. No cabe aquello de «está trabajando en el paro». Se trata de una situación anormal, transitoria, que esperamos no se prolongue demasiado. Bien es verdad que no pocas experiencias inclinan a pensar lo contrario. Pero esa idea es precisamente la que tenemos que desechar. El trabajador debe convencerse a sí mismo de que

la situación de desempleo no es indefinida y en ese sentido tiene que luchar.

No es un baldón personal encontrarse sin trabajo o haber perdido el que se tenía. Si hasta hace unos años, por desgracia bastantes, el desempleado se veía obligado en no pocas ocasiones a explicar los motivos de su situación, actualmente se sabe que el desempleo, casi en la totalidad de los casos, no es imputable al trabajador, y con esa idea debe aceptarse la situación, si bien no resignándose a ella.

La atención de sociólogos y psicólogos a los desempleados debe a ser algo normal. La constitución de organizaciones de desempleados, en las que compartir los problemas y las inquietudes, puede ser una forma de superar los problemas adicionales que el desempleo comporta.

Aprovechamiento de todas las oportunidades

Deben dedicarse todos los esfuerzos posibles a buscar empleo, olvidándose de seleccionar los trabajos que más nos gustan o que responden a la preparación específica. Asimismo, debe olvidarse encontrar trabajos para toda la vida; esos trabajos, cada día más, van convirtiéndose en un recuerdo histórico. La búsqueda de empleo debe abarcar todos los campos en que podamos prestar nuestros trabajos, esperando que en algún momento podamos encontrar aquel para el que estamos preparados.

El desempleado no debe resignarse a «trabajar en el paro».

Vivir subsidiados

Uno de los mayores peligros de esta época de grave desempleo, es el riesgo de crear una clase de ciudadanos que vivan del desempleo, crear una nueva clase social, la de traba-

jadores subsidiados, resignados a vivir modestamente con los medios que les proporcionan las prestaciones económicas por desempleo.

Esta actitud es muy grave. Una clase social acostumbrada a vivir del desempleo, es una rémora para cualquier avance social serio. La inactividad prolongada conduce a la apatía, incluso a la pereza. Una clase social perpetuamente subsidiada es uno de los mayores males que pueden aquejar a un país. Ejemplos tenemos, por desgracia.

Los trabajadores deben rechazar enérgicamente esa situación de subsidiados permanentes, dedicando los mayores esfuerzos a superarla. Bien es verdad que en tanto perdure la situación de desempleo, los trabajadores tienen derecho a percibir del Estado las prestaciones necesarias para su subsistencia, pero no deben admitirlo como una solución a su situación sino como lo que es, una solución de pura emergencia.

En este sentido, como se recuerda en otro lugar, se ha pronunciado el Consejo de Europa en la Cumbre de Luxemburgo.

Tiempo para la formación

Las interminables horas de inactividad tan propensas al ocio y al aburrimiento, deben ser empleadas en perfeccionar los conocimientos y las habilidades que fomentarán la empleabilidad, la posesión de las aptitudes y de las actitudes que faciliten el acceso al empleo.

Para ello el trabajador aprovechará todas las posibilidades que se le ofrezcan desde las instancias oficiales. A éstas corresponde establecer los mecanismos adecuados para que el desempleado pueda invertir su tiempo en la asimilación de esos conocimientos.

El propio trabajador debe aprovechar todas las oportunidades de formación que se le ofrezcan, consciente de la importancia que tiene, no solo para el aprovechamiento del tiempo ocioso, sino también para su futuro laboral.

Pero no sólo para la formación profesional. El tiempo de inactividad es muy importante para adquirir conocimientos que el trabajador no tuvo oportunidad de adquirir en la juventud, y que le servirán para perfeccionar su propia personalidad, e incluso para orientar su vida profesional hacia otros campos que hasta ahora le estaban vedados. Existen en la actualidad múltiples instituciones y oportunidades para la adquisición de estos conocimientos complementarios de la formación específica de los trabajadores. Los idiomas, los estudios de informática, la electrónica, son áreas en las que pueden adquirirse conocimientos muy útiles en una gran variedad de profesiones.

La cultura y el ocio

El desempleado puede dedicar el tiempo no ocupado en actividades puramente formativas, a aquellas otras de tipo cultural o simplemente recreativas, que le ayuden a disfrutar del ocio obligado. Bien con sus familiares, bien en la compañía de otros desempleados, puede dedicarse a actividades culturales, recreativas o lúdicas, que le ayuden a superar la sensación de soledad y de aburrimiento que el ocio prolongado lleva consigo.

En este aspecto tiene decisiva importancia la intervención de las instituciones de todo tipo.

La formación para la administración del ocio es una actividad de capital importancia. Esta actividad puede convertirse, como se dice en otro lugar, en una promoción de puestos de trabajo.

Organización social de los desempleados

En los últimos tiempos se está fomentando desde diversos ámbitos e instancias la organización de los desempleados en estructuras formales, que posibiliten su presencia corporativa en las variadas instituciones, que desempeñen algún papel en el diálogo social. En Francia se han dado ya los primeros pasos constituyendo asociaciones de desempleados para demandar del Estado atención a sus necesidades, y el ejemplo se propagará, sin duda alguna, por la creciente necesidad.

Los sindicatos, cuya específica función es la defensa de los intereses de los trabajadores, se encuentra ahora con una masa de trabajadores en desempleo. También en la situación de estos trabajadores tienen una importante función, agrupando sus voces ante los poderes públicos, estructurando planes formativos coherentes y prácticos, orientando las acciones de búsqueda de empleo.

Los sindicatos, ejerciendo una política coherente y eficaz, deben encauzar lo mejor de su actividad en la búsqueda de soluciones al desempleo. El nacimiento de los sindicatos obedeció al clamor del proletariado frente a una situación laboral ignorante de los más elementales derechos de la condición humana. Ahora, la situación de desempleo que afecta a gran parte de los trabajadores, reviste caracteres de tragedia y exige la reivindicación de uno de los derechos más apremiantes de los trabajadores, precisamente el derecho al trabajo. Más adelante nos ocuparemos de esta importante actividad sindical.

Los desempleados no pueden aislarse socialmente, constituyendo un *ghetto* discriminado del resto de la sociedad. Deben admitir su situación como algo ajeno su voluntad y en la que no tienen más responsabilidad que el resto de la sociedad.

Tampoco deben hacer del desempleo un victimismo frente al resto de los ciudadanos. El desempleo constituye una situación contra la que debe lucharse, a la que hay que hacer frente con todas las armas disponibles, pero sin convertirla en un baldón ni en una enfermedad incurable.

LOS SINDICATOS ANTE EL EMPLEO

«El sindicalismo —ha escrito el profesor Álvarez de Mon— no surge por generación espontánea. Basta un vistazo a la Inglaterra victoriana del siglo XIX, una lectura atenta a las condiciones infrahumanas en que los obreros y los niños prestaban su trabajo, y uno se siente agradecido al señor Marx por su incisiva crítica del capitalismo manchesteriano, y aliviado ante la aparición del fenómeno sindical que vino a paliar muchos sufrimientos.»

La aparición del sindicalismo, como protagonista de la lucha de clases, estuvo más que justificada en el siglo pasado. Su presencia en los tiempos actuales es también necesaria. Constituye lugar común la expresión de que «si el Sindicalismo no existiera, habría que inventarlo».

Pero el sindicalismo español no responde a veces a las exigencias actuales. La tentación de convertirse en un grupo de presión política, amenaza con desvirtuar su finalidad, detentando un poder que supera con mucho su grado de penetración en el entramado social y laboral.

La presencia del sindicalismo en la España de la transición, desplazando una organización artificial por otra no menos artificial, irrogándose un protagonismo absoluto en el mundo del trabajo, borrando del mapa organizaciones obreras más o menos confesionales, de larga y eficaz ejecutoria durante la dictadura, atrayendo a las filas de las organizaciones socialistas a conocidos líderes de los movimientos obre-

ros católicos, el sindicalismo se convirtió en España en una fuerza monopolizadora de la representación de los intereses de los trabajadores. Hoy asentado en esa representación, sin voluntad de ceder ninguno de sus privilegios, ha acuñado al binomio sindicatos-trabajadores, monopolizando lo humano y lo social en la empresa y en la sociedad.

Aprovechando la falta de otros interlocutores, los sindicatos han acaparado el diálogo con el gobierno y con los empresarios, y han extendido su ámbito de influencia a aspectos que, no sólo escapan a sus competencias, sino que perjudican su imagen de defensores de los intereses de la clase trabajadora. La intromisión de los sindicatos, a veces pretendida, en ocasiones real, en la política económica del gobierno, en la política educativa e incluso en la política exterior y de defensa, desvirtúan su finalidad, convirtiéndoles en una institución inoperante y molesta, más ávida de imágenes televisivas, que de aportar iniciativas provechosas para los trabajadores a quienes deben defender.

Por otra parte, los gobiernos no han escatimado medios económicos ni de otro tipo, en mimar a los sindicatos y a sus líderes. Los medios de comunicación ha magnificado desproporcionadamente la acción de los sindicatos, facilitándoles una presencia social que estaban muy lejos de poseer. Todo esto ha minado las raíces mismas de su origen y de su presencia en el mundo del trabajo, enervando sus fuerzas y adulterando su finalidad.

Además, las implicaciones de algunas organizaciones sindicales y de sus líderes en operaciones de escasa transparencia económica, con perjuicio incluso de sus propios afiliados, han terminado por acallar cualquier intento de alzar la voz en el ejercicio de su verdadera finalidad.

La inevitable y fuerte reivindicación que fue el origen de la lucha de clases y del sindicalismo, y la razón de ser de éste durante mucho tiempo, tienen hoy menos justificación. Los problemas del mundo del trabajo son de signo distinto. La

confrontación ha dejado paso a la negociación en todos los frentes, y en ella es donde el sindicalismo debe desempeñar un papel decisivo. Hay quien piensa que el futuro del sindicalismo español está en la colaboración, como ya sucede en el sindicalismo alemán y, de forma más acentuada, en el japonés. No creemos que el peso de los sindicatos en la vida nacional estén en condiciones de colaboración en los aspectos económicos y laborales del país. Habrá de pasar algún tiempo para que la actividad sindical pueda ser positivamente valorada en el mundo empresarial. Los sindicatos españoles, como ha dicho un escritor, tienen pendiente su reconversión.

Pero ahí están. Son, por otra parte, fruto de lo que han querido o les han permitido los trabajadores, encandilados, quizá, por la proximidad al poder de los líderes sindicales, y tocados de la aureola de oposición al régimen en épocas anteriores.

El mantenimiento del empleo

La principal misión de los sindicatos en los tiempos actuales es procurar la creación y el mantenimiento del empleo amenazado constantemente por la transformación de la economía y consecuentemente de la actividad laboral.

La sociedad está caminando hacia otra nueva era, inaugurada por la revolución digital, de proporciones gigantescas incalculables. La incorporación al sistema productivo de las tecnologías de la información y de la comunicación, afecta al diseño, a la gestión, al control de la producción y de los servicios, e incluso a la misma producción. Y esta revolución supratecnológica, juntamente con la globalización de los mercados y con la llamada rebelión del capital especulativo, están provocando un paro estructural, cuya solución no se atisba por el momento.

De ahí que la principal tarea de los sindicatos sea el mantenimiento del empleo actualmente existente, poniendo en ello su más atenta y constante preocupación.

El enemigo número uno del empleo es la confrontación por la confrontación. Considerar al empleador por sistema el enemigo del trabajador, es un grave error, que se termina pagando.

Nada más lejano de la función sindical que la resignación frente a la injusticia social. La situación de escasez de los puestos de trabajo no puede ser argumento para aceptar condiciones infrahumanas o injustas en los trabajos existentes. Pero las reivindicaciones contantes y desproporcionadas, las demandas escasamente fundadas, la pretensión de aplicar la literalidad por encima de lo que es razonable, no favorecen en modo alguno los esfuerzos de los empleadores por mantener los puestos de trabajo que tantos quebraderos de cabeza les proporcionan. La moda de comenzar una negociación colectiva con unos paros, no hace sino endurecer y agriar una conversación, ya bastante difíciles por las propias circunstancias económicas.

A los sindicatos incumbe la misión de crear entre los trabajadores el clima adecuado, para que el mantenimiento del empleo no suponga para el empresario una carrera de obstáculos difíciles de superar. No importa que la empresa sea estatal o privada, próspera o depauperada. El clima que la permanente confrontación va creando, termina por dañar a todo el tejido industrial de una comarca e incluso de toda la nación.

Pueden los sindicatos actuar como eficaces colaboradores de los empresarios en encontrar medios para evitar la destrucción de empleos, con base en fórmulas imaginativas, que, sin merma de la dignidad y de los intereses de los trabajadores, ayuden a los empresarios a compaginar sus justos intereses con el mantenimiento del empleo.

Creación de nuevos empleos

No es función de los sindicatos la creación de empleo, pero sí les corresponde colaborar en el establecimiento de las condiciones propicias para ello y, sobre todo, promover la necesidad real, no forzada, de nuevas actividades que comporten la creación de puestos de trabajo.

El fomento de las actividades asistenciales, de vital importancia en estos tiempos, en que la atención a las personas mayores no puede confiarse exclusivamente a sus familiares, dedicados en la mayoría de los casos a actividades lucrativas necesarias para la economía familiar; las actividades docentes y formativas, tanto para una mejor atención a la población escolar, como para la preparación técnica y profesional de los trabajadores; las nuevas tecnologías que irrumpen en el mundo laboral, exigen una permanente actualización de los conocimientos de los trabajadores; las actividades lúdicas y recreativas, cuando el tiempo de trabajo se va acortando como una exigencia cada vez mayor. Todas éstas actividades, a cuya aparición pueden contribuir los sindicatos, son una potencial fuente de empleo que venga a sustituir al que indefectiblemente va a desaparecer en aras de los avances de las nuevas tecnologías.

Distribución del tiempo de trabajo

El anterior enunciado constituye el debate más recientemente abierto en el mundo sindical.

La moderna reivindicación de la jornada laboral semanal de treinta y cinco horas ha sido la última bandera enarbolada por los sindicatos, con más entusiasmo que argumentos, como remedio contra el desempleo. No parece que sea esa la solución, ni siquiera parcial, del desempleo. La reducción de jornada, sin

la consiguiente reducción de salarios, y establecida por disposición legal, no es fácilmente asumible por las empresas.

Así planteada la reducción de jornada, no cabe duda que implica una merma de la producción y un encarecimiento de la misma, que las empresas se resisten a soportar y que muchas no están en condiciones de hacerlo. Hace unos años se ensayó en Bélgica: «Los empresarios —decía la Ministra de Trabajo, Miet Smet— se adaptaron. Casi nadie contrató personal adicional.»

Pero es verdad que una reducción posible de la jornada de trabajo, puede crear empleo en determinadas actividades: comercio, servicios de guardería, transportes y bastantes más. Pero, sobre todo, una adaptación de la jornada laboral a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, puede ser una forma de creación de empleo en jornadas reducidas, a tiempo parcial, compaginándolo con otras actividades, y en múltiples formas, que sin acarrear necesariamente encarecimiento de los costes, faciliten la organización del trabajo y el acceso a una formas nuevas para muchas personas que no tienen posibilidad de trabajar de otra forma.

Flexibilidad de la negociación

Pero la introducción de nuevas formas de trabajo, de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de empresas y de trabajadores, exige una flexibilización de la negociación que no es precisamente la característica de los sindicatos. Estos deben tomar conciencia de las exigencias de los tiempos, y tomar la iniciativa en la aparición de una nueva forma de negociación, que se base en la aportación de iniciativas imaginativas para la creación de empleo, en lugar de las tradicionales reivindicaciones acompañadas de medidas que precisamente dañan el empleo.

Colaboración institucional

Esta misma flexibilización de la negociación de los sindicatos, debe traducirse en el diálogo que éstos mantienen con las asociaciones empresariales y con el Gobierno, transmitiendo la necesidad de aunar todas las fuerzas en la búsqueda de fórmulas capaces de generar empleo.

Pero no corramos el riesgo de poner el énfasis en esta última reivindicación de reparto del empleo, olvidando acometer las acciones que demandan las actuales circunstancias estructurales. Como ha denunciado Juan F. Jimeno: «Lo peor es que está sirviendo de pretexto para no acometer las reformas que de verdad acabarán con el paro.»

LOS SINDICATOS ANTE EL DESEMPLEO

Tal vez sean los sindicatos quienes tengan que alzar más la voz ante el gravísimo problema del desempleo. Si la razón de ser de los sindicatos es la defensa de los intereses de los trabajadores, no existe para éstos un interés mayor que el de mantener y mejorar su empleo. Perdido éste, el trabajador ha perdido hasta su propia condición de trabajador, convirtiéndose, por paradoja, en trabajador sin trabajo.

No pueden los sindicatos resignarse ante la tragedia que supone la pérdida de puestos de trabajo.

Las cifras que alcanza el desempleo en España; su prolongada duración; los dos grupos, mayores de cuarenta años y menores de veintiocho, a los que más afecta, son datos que no pueden dejar tranquilos, ni los dejan, a los sindicatos. Pero, ¿adoptan éstos, siempre, las medidas que están a su alcance, o priorizan en sus actuaciones otros problemas «más ruidosos» o «más mediáticos»? A este interrogante deben contestarse, con toda sinceridad, los líderes sindicales, si quieren

afrontar con serenidad y con realismo la grave situación de desempleo existente en España.

El acercamiento de los Sindicatos al Gobierno de la Nación y a las Organizaciones Empresariales es un buen paso para la búsqueda de soluciones al problema del desempleo, pero un paso no es sino el comienzo de un largo camino, el que tienen que disponerse a recorrer con constancia, sin lugar al desaliento y con toda la eficacia posible. Los problemas de los desempleados no pueden esperar las mejores soluciones; precisan soluciones inmediatas, aunque no sean tan buenas.

Contribución a la creación de empleo

No corresponde a los sindicatos la creación de empleo. Pero sí está en sus manos la contribución seria a crear el clima adecuado propicio a la creación de empleo, comenzando por cambiar la imagen negativa de la empresa, que difunden con frecuencia y en la mayoría de los casos sin fundamento alguno.

No puede presentarse a la empresa como enemigo número uno de los trabajadores, cuando es en la empresa donde encuentran su trabajo. Esa imagen debe cambiarse, sin que ello suponga una sumisión servil a decisiones poco justificables. La acción sindical debe ser de oposición a cuantas medidas atenten a los justos intereses de los trabajadores. Pero eso es una cosa y otra bien distinta ofrecer por sistema una imagen distorsionada de la empresa y de los empresarios como explotadores de los trabajadores.

En el cambio de la imagen de la empresa corresponde un papel importantísimo a los sindicatos. Así evitarán la reticencia de algunos empresarios a forzar sus posibilidades económicas, aplicando a creación de empleo recursos que tal vez

fuera más rentables en otras inversiones. La idea de que con cada puesto de trabajo se crea un potencial enemigo, no es la que más contribuye a la creación de empleo.

Realismo en las demandas

En coherencia con lo anterior, los sindicatos deben ser realistas en sus demandas, lejos de demagogias y de injusticias.

Las empresas que deben afrontar a diario graves problemas de todo tipo, no pueden encontrarse, también a diario, con peticiones desorbitadas, totalmente alejadas de la realidad empresarial y de cualquier posibilidad de ser atendidas, sencillamente porque son imposibles. Con tales demandas se erosiona el prestigio de los líderes sindicales y de los propios sindicatos, y se obstruye cualquier esfuerzo extraordinario de la empresa en la mejora las condiciones de trabajo.

El realismo es una de las virtudes más escasas en los planteamientos sindicales.

Negociación permanente

Una de las funciones más importantes de los sindicatos en los tiempos actuales es la negociación. La negociación en múltiples facetas de la vida social es el signo de los tiempos.

Lejanos ya aquéllos que justificaban la confrontación, y superada ésta, se impone la negociación como fórmula de colaboración en los problemas económicos y sociales del país. Los términos «exigimos», «no vamos a permitir», y otros similares con que aparecen los sindicatos ante la opinión pública, aparte de estar ya felizmente pasados de moda, no responden a unos esquemas firmes, ni a unas firmes exigencias con visos de realismo.

Los sindicatos han caído en el error de atribuirse la exclusiva de un derecho de permanente negociación en casi toda la política del Gobierno, lo que les obliga a aparecer como coprotagonistas de decisiones, aunque necesarias, muy poco beneficiosas para los intereses de los trabajadores. Este afán y esta necesidad de constante protagonismo, en nada favorece la gestión sería que los tiempos demandan de los sindicatos.

La negociación con los interlocutores económicos, sociales y políticos, es la clave para conducir la realidad económica, social y sobre todo laboral por los cauces adecuados. Pero con la ponderación y la firmeza que exigen las circunstancias. Los planes de empleo, las medidas a corto y medio plazo, las fórmulas de reparto del empleo y las demás medidas que puedan conducir a la creación de empleo, han de ser inteligentemente negociadas. De otra forma nacerán ya condenadas al fracaso. Forzar en una aparente negociación la adopción de medidas legales que, suplan la esterilidad de la negociación, es un brindis al sol, que a veces se muestra perjudicial a los intereses en juego. Las medidas estatales en estas materias se han demostrado reiteradamente ineficaces.

Darío Valcarcel ha expresado esta idea con su habitual lucidez: *«No es casualidad que los países europeos que van bien, desde Alemania a Suecia, sean países de consenso empresarial, mientras que aquellos que van mal —sur de España, sur de Italia, Grecia— sean Estados de pesada estructura protectora, fraude y desempleo.»*

La urgencia de la formación

En la reunión del Consejo Europeo, celebrada en Luxemburgo durante los días 20 y 21 de noviembre pasado, todos los participantes coincidieron en atribuir importancia capital a la formación profesional en la lucha contra el desempleo. Así se recoge en el punto 54 de los Acuerdos al establecer el

compromiso de los Estados Miembros de aumentar sustancialmente el número de personas que puedan acogerse a medidas activas capaces de facilitar su inserción profesional.

En esta materia es donde el protagonismo sindical es indiscutible. Nadie con más fuerza entre los trabajadores para persuadirles de que los tiempos actuales exigen unos conocimientos, sin los cuales será difícil reinsertarse en el mundo del trabajo, conocimientos que deben actualizarse constantemente al ritmo que se modifican los conocimientos y las técnicas a aplicar en la ejecución de los trabajos.

Pero no es difícil caer en prácticas más o menos rutinarias e incluso bordeando los límites de la ética, devirtuando la verdadera finalidad de los fondos destinados a la formación. La eficacia de Instituciones creadas para organizar e impartir formación a los trabajadores, ha sido fuertemente cuestionada desde distintos ámbitos. Un prestigioso periodista ha escrito recientemente: *«En España existe un fondo, el Forcem, sobre el que habría mucho que hablar: oscuramente administrado, opacamente asignado, debería ser una de las bases de creación de empleo y, en parte, no lo es.»*

A los sindicatos corresponde en gran parte la reconversión de los desempleados mediante la adquisición de nuevos conocimientos, que les posibiliten al acceso a las nuevas tecnologías y les capaciten para el desempeño de los puestos de trabajo del nuevo signo. Y esto con toda la urgencia de un problema humano que no admite demora.

Asistencia a los desempleados

El desempleado precisa un asesoramiento y una asistencia más inmediata, precisa, completa y personalizada que los trabajadores. La situación del desempleado le obliga a dirigir la mirada a todos los ángulos por los que pueda ver un resquicio de solución. Por eso es tan preciso el asesoramiento acertado.

En esta función asesora los sindicatos tienen que despojarse de todo atisbo de clientelismo y demagogia, para orientar acertadamente las acciones de los desempleados. Entre tales acciones deben mencionarse como imprescindibles las encaminadas a completar la formación profesional y cultural y las que tengan por objeto la aceptación de cualquier empleo que, no siendo vejatorio o imposible de cumplir por el desempleado, le ayude a salir de una situación que cada día puede ser más complicada.

No pueden olvidarse otras atenciones muy importantes, las de los profesionales, médicos, psicólogos, sociólogos, que ayuden a los desempleados a superar las graves crisis de todo género que su situación social y familiar acarrearán.

Organización de los desempleados

La situación de desempleo puede conducir a un aislamiento en la vida social. Las consecuencias de la pérdida de un puesto de trabajo son descritas por los propios desempleados como «*aburrimento, aislamiento social, sensación de inutilidad para la sociedad, frustración y holgazanería forzada*».

Ante esta situación corresponde a los sindicatos —antes que a organizaciones de carácter humanitario— la atención a los desempleados. Para ello una de sus posibilidades es procurarles unas organizaciones en las que compartan con otros desempleados los mismos problemas y, juntos, puedan orientar la búsqueda de soluciones. El número de desempleados justifica plenamente una organización que tenga voz en el concierto social. Y éste pueden y deben hacerlo los sindicatos.

El ejemplo francés es muy elocuente. Los parados se han organizado en distintos sectores, constituyendo un formidable fuerza de presión frente al Gobierno y ante la sociedad en general. Es éste un movimiento recién surgido en la sociedad francesa, cuyo verdadero alcance está aún por conocer. Pero

hay muchos observadores que no dudan en concederle similar importancia al movimiento juvenil de mayo del 68.

Por eso es importante utilizar la mayor prudencia a la hora de agrupar a los desempleados.

En definitiva: los sindicatos tienen en este tiempo de alarmante desempleo una importantísima misión que cumplir, ante el Estado, ante las empresas, ante y junto a los trabajadores desempleados, consecuentes así con su razón de ser.

La colaboración de los sindicatos en la promoción de empleo, y sobre todo en la creación de las condiciones adecuadas para que sea posible esa creación, es decisiva en esta hora de enorme preocupación. La nueva revolución del mundo del trabajo, que ya se va gestando exigen una puesta al día, un «cambio de *chip*», para adaptarse a las exigencias sociales. Sólo afrontando la nueva era con honestidad, con imaginación y con valentía, estaremos en vías de recuperar de una forma o de otra el trabajo perdido.

Pese a esta preocupación, creemos que plenamente justificada, cabe un interrogante, ¿No estaremos asistiendo al nacimiento de una nueva era, en que el trabajo sea en gran parte sustituido por otras actividades? El tiempo dará la respuesta a este interrogante.

2.3. LAS EMPRESAS Y LOS EMPRESARIOS ANTE EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO

Cuando se aborda este obsesivo tema del empleo, inevitablemente se vuelven los ojos hacia las empresas y hacia los empresarios, como si ellos fueran los «artífices» de empleo y los «culpables» del desempleo. Y así aparecen ante la sociedad, como culpables del desempleo porque, por desgracia, no existe mucha creación de empleo de la que nadie pueda enorgullecerse.

Nada más fácil en esta época de paro laboral agobiante que esgrimir contra la empresa imputaciones de fácil demagogia: desmesurado enriquecimiento a costa de los puestos de trabajo; destinar a beneficios lo que correspondería reinvertir en puestos de trabajo; buscar una mayor comodidad en la gestión con menor número de puestos de trabajo... Sin negar que en algunos casos las circunstancias han determinado la realidad de algunas de estas acusaciones, no podemos atribuir a los empresarios la actual situación de desempleo. Se trata de una apreciación tan simplista, que no merece la pena contemplar seriamente como causa de la situación actual.

La realidad es que en el último cuarto del presente siglo, coincidiendo con las crisis petroleras, agravadas por los conflictos de los países árabes y por las guerras del Golfo Pérsico, termina en Europa la era de pleno empleo, que venía disfrutándose desde los años cincuenta, y comienza un incremento creciente del desempleo, que en mayor o menor medida afecta a todos los países, incluso a los que han gozado de una economía más sólida. La economía europea en el contexto internacional se revela incapaz para conseguir el pleno empleo, convirtiéndose esta situación, inicialmente coyuntural, en estructural y permanente.

Esta situación resulta tanto más grave cuanto que contrasta con el pleno empleo de que gozan los EE.UU. y Japón, con lo que esto significa en cuanto a prosperidad económica.

Por otra parte, el sector público ha entrado en una fase de austeridad y de aligeramiento de sus estructuras, como consecuencia de las políticas nacionales de austeridad impuestas por el Tratado de Maastricht, para posibilitar la realización de la Unión económica y monetaria. Resulta difícil a los estados apelar al tan utilizado déficit público para aumentar el empleo en el sector público, cuando se impone el saneamiento de la economía para poder afrontar la competencia global hasta ahora desconocida.

Hasta bien entrada la década de los noventa no se han utilizado, antes al contrario, ha existido fuerte resistencia por parte de empresarios y trabajadores para aprovechar las nuevas tecnologías en la producción de bienes y servicios porque, o no las han entendido o no han sopesado la rentabilidad de su utilización. Esa actitud ha obstaculizado el incremento de la productividad y el aumento de los puestos de trabajo, que las nuevas tecnologías producen y demandan, con la incidencia positiva de ese aumento de la productividad en las rentas nacionales. Mucho menos trabajadores y empresarios han comprendido el alcance que términos como organización, reestructuración, flexibilidad, deberían significar en la era de globalización que estaba iniciándose. Como tantas veces ha ocurrido en la historia, las medidas se adoptan cuando su aplicación supone el ser o no ser y, aún así, a medias y a regañadientes.

Esta situación más o menos generalizada preocupa a todos los gobiernos europeos y en consecuencia a la Unión Europea. Al comenzar en 1996 las reuniones de la Conferencia Intergubernamental preparatorias del Tratado de Amsterdam, la cifra de desempleados en Europa alcanzaba al rededor de dieciocho millones de personas; el nivel de desempleo de larga duración era realmente preocupante y la cuarta parte de los jóvenes europeos encontraban inconvenientes reales más o menos duraderos para incorporarse al mercado de trabajo mediante su primer empleo. Esta tendencia ha creado un nuevo «status», el del desempleado, y una nueva clase de pobres, la «nueva pobreza», para la que no se adivinan soluciones. Acaso un estancamiento o un leve retroceso de las tasas de desempleo, como en el caso de España, que hacen abrigar ciertas esperanzas, pero que pueden estar motivadas por circunstancias excepcionales o por operaciones de choque, que no resuelven el problema de fondo.

Tan grave es éste problema que la Unión Europea le ha dedicado en los dos últimos años sus tres trabajos más impor-

tantes, la «Cumbre de Luxemburgo. Cumbre extraordinaria del empleo», en noviembre de 1997; el «Programa de Acción Social 1998-2000», en abril de 1998, y el «Consejo europeo de Cardiff», en junio de 1998. La política de empleo ocupa un lugar preeminente en el orden del día de los asuntos que son competencia de los Organismos Comunitarios, habiendo tantos de orden político y económico, en el actual panorama mundial.

Estos instrumentos comunitarios abandonan las referencias a las grandes intervenciones públicas en orden a la consecución del deseable nivel alto de empleo, para enumerar una serie de elementos materiales concretos, de cuya aplicación conjunta esperan conseguir el deseado nivel de empleo. El Profesor Illescas Ortiz ha resumido los elementos contemplados por el Consejo Europeo en su política de empleo, entre los que incluye:

«— *La modernización del mercado de trabajo nacional y comunitarios. Por modernización parece entenderse la atribución al mercado laboral de flexibilidad así como de adaptabilidad a los cambios económicos y tecnológicos. La rigidez de aquél parece considerarse un lastre para la competitividad de las empresas europeas y, consiguientemente, un factor negativo para el crecimiento sano de empleo estable.*

— *La "empleabilidad" surge como un nuevo concepto o atributo, de los trabajadores, principalmente. En orden a su inteligibilidad, el artículo 109.n) del Tratado resulta ilustrativo cuando se refiere la existencia en la Comunidad de una "mano de obra calificada, experimentada y adaptable". La flexibilidad de los mercados y su adaptación a los cambios económicos y tecnológicos tiene su aspecto subjetivo en la denominada empleabilidad de la mano de obra concebida en los términos expuestos.*

- *La educación permanente y la capacidad para aprender por parte de los trabajadores a lo largo de toda su vida, son entendidos como piezas determinantes de su empleabilidad en un entorno económico y tecnológico cambiante y globalizado.*
- *Incluso la discriminación salarial y fiscal entre los propios trabajadores, en virtud de su nivel de conocimientos y del grado de desarrollo de las regiones las que los empleos son creados, son medidas a poner en práctica, junto a la adaptación de las medidas de protección del desempleo, para hacerlas más favorables a la búsqueda de empleo por parte de los parados. Eufemísticamente la indicación parece abrir una reflexión acerca del alcance apropiado de la protección del desempleo en términos de duración y cuantía monetaria. Lo mismo es predicado del sistema fiscal y del tratamiento impositivo del empleo.*
- *El Consejo Europeo reclama una ojeada minuciosa y detallada a la pequeña y mediana empresa en cuanto que gran fuente de empleo nuevo. "El apoyo a la adaptación tecnológica de la misma, su financiación y su acceso a las grandes infraestructuras, entre otras, parecen perspectivas adecuadas para potenciar su capacidad de creación de empleo".»*

Las empresas son los protagonistas en la creación de empleo. Lo precisan para el cumplimiento de sus fines; es más, la creación de empleo es una de las finalidades de la empresa.

Mientras las cosas han ido más o menos bien y ha existido pleno empleo, como venía sucediendo hasta la década de los setenta, las empresas han continuado con sus formas tradicionales, naciendo, creciendo y desapareciendo, sin que nadie se preocupara especialmente de su evolución. Cuando más las Asociaciones empresariales y algunas instancias oficiales han procurado incorporar a la empresa algunas novedades técnicas

y organizativas, pero sin la amplitud ni la intensidad que los acontecimientos que se adivinaban imponían.

Con este panorama el papel de la empresa, como creadora y gestora de empleo, adquiere una especial relevancia. Se vuelven hacia ella los ojos, y las instancias más cualificadas intentan establecer fórmulas incentivadoras de la creación de empleo. Pero se olvida con frecuencia la realidad económica de las empresas, mientras se las urge su aportación decisiva en la solución del problema.

Pero, ¿qué pueden hacer las empresas ante la grave situación de desempleo? La respuesta inmediata es que muy poco. Pero aún así intentaremos aventurar unas ideas simplemente orientativas.

REVISIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LA CULTURA EMPRESARIAL

En estas circunstancias adquiere especial importancia poner a punto, al hilo de las necesidades, la cultura empresarial. Podrían revisarse los principios que la conforman para adaptarlos convenientemente.

A título meramente enunciativo señalamos los siguientes:

Capacitación profesional

La función de empresario constituye hoy una profesión. Lejos están ya los tiempos en que cualquier persona podía invertir sus recursos económicos en un negocio, para el que sólo necesitaba una mínima dedicación, unos elementales conocimientos contables y una cierta dosis de sentido común, junto con alguna o algunas personas con algún conocimiento

rutinario del negocio. Ese estilo de empresario es ya una especie a extinguir, que no tiene cabida en la era actual.

El empresario precisa una capacitación profesional, tan compleja como exijan las características del negocio. El empresariado requiere unos conocimientos y un aprendizaje. De ahí el éxito de las Escuelas de Negocios. Conocimientos no sólo de las tecnologías de aplicación en la empresa, sino, y sobre todo, de las técnicas de dirección, de gestión de recursos de todo tipo, principalmente de los recursos humanos, de negociación, de comunicación. Todo un conglomerado de conocimientos imprescindibles para pilotar la empresa.

Bien es verdad que el empresario puede y debe contar, en la medida de sus posibilidades, con un equipo de especialistas en las distintas disciplinas, pero ello no le exime de su obligación de dirigir la empresa hacia sus objetivos. No puede el empresario descargar su responsabilidad en un equipo más o menos numeroso de colaboradores.

Esa preparación no se improvisa. El empresario debe adquirir los conocimientos profesionales específicos con toda la dedicación que otros profesionales, tal vez con menor responsabilidad social, prestan a su preparación profesional. No es más necesaria la preparación profesional de un empresario que la de un abogado o de un ingeniero.

Esos conocimientos profesionales deben completarse con la experiencia necesaria que les hagan útiles para la función a que se destinan. Un buen entrenamiento enriquece los conocimientos adquiridos y permite ponerlos en práctica.

Imaginación

En la moderna gestión de la empresa no cabe la rutina, «esto lo hacemos así porque así lo hemos hecho siempre». Es preciso poner una buena dosis de imaginación en los negocios. Tras el acopio de información sobre la forma de actuar

de otras empresas afines, el empresario hará constantes ejercicios de imaginación para modernizar su empresa, sus productos, sus métodos de distribución.

La imaginación del empresario no tiene derecho al reposo, su actividad debe ser constante, como es constante la evolución de los negocios. Fórmulas imaginativas pueden renovar un negocio sin alterar su finalidad específica.

A veces las fórmulas imaginativas son capaces de suplir carencias de otro tipo.

Innovación. Nuevas tecnologías

«Un negocio —decía P. Drucker— sólo tiene dos funciones: comercialización e innovación», sin la segunda, la primera resulta muy difícil, y, sin la primera, no es posible la supervivencia. En las empresas se cumple con toda su crudeza el viejo aforismo, «o renovarse o morir».

La innovación en las empresas no es un lujo; es una verdadera necesidad. Ya a comienzos del siglo pasado Ricardo afirmaba que «toda mejora tecnológica es un bien general para la economía», y con diferentes connotaciones C. Marx sostenía que las transformaciones sociales son consecuencia de las revoluciones tecnológicas.

La utilización de nuevas tecnologías permitirá la mejora de la competitividad mediante el perfeccionamiento constante de los productos, la consecución de la calidad debida y el abaratamiento de los precios, a la vez que conocer las posibilidades de comercio en otros países y la presencia en el comercio global en el tiempo adecuado. Y, junto a todo esto, y aunque suene a paradoja, la posibilidad de creación de nuevos puestos de trabajo. «La potenciación del desarrollo tecnológico con la voluntad de mejorar la competitividad, es un objetivo al servicio del cual la mayor parte de los países, y

también España, instrumenten políticas activas de "carácter beligerante".»

Calidad total

No es suficiente hacer las cosas bien. Es preciso hacerlas mejor que los demás. Sólo así afianzarán las empresas su posición en el mercado. Lo contrario supone estar sometido a una precariedad muy peligrosa.

Esta cultura de «calidad total», hacer las cosas bien y a la primera, debe estar incardinada en todas las formas de actuación de la empresa. La calidad no es competencia de los servicios de Control de Calidad; es función de todos, cada uno en su cometido, aspirando, si fuera posible, a que los servicios de Control de Calidad resulten innecesarios.

Afición al riesgo

La empresa es una aventura diaria, un enfrentarse constantemente a situaciones nuevas, todas semejantes, pero todas distintas entre sí. El empresario es un permanente explorador de posibilidades, de las que vive la empresa. El inmovilismo es la condena de la empresa.

En esa búsqueda constante el empresario tiene que arriesgar. Nada se le va a regalar. Tiene que poner en juego su comodidad, sus deseos e incluso a veces hasta su seguridad económica, en beneficio de su empresa. La empresa, en su propia definición, entraña aventura.

La conjunción de profesionalidad, de imaginación, de afán innovador y de afición al riesgo, son cualidades necesarias en la empresa moderna. Cualidades todas moderadas con la necesaria prudencia.

Prudencia

Como en cualquier manifestación humana, la prudencia es una cualidad imprescindible en el empresario.

En todas sus decisiones el empresario debe sopesar debidamente los pros y los contras, sus posibilidades y sus limitaciones, con la finalidad de que la adopción de medidas inapropiadas no incida negativamente en la empresa.

Es erróneo el concepto de que el empresario puede hacer en su empresa lo que le venga en gana. En la empresa se conjugan múltiples intereses que el empresario debe respetar escrupulosamente, actuando con la debida prudencia, a la vez que con la diligencia de un buen padre de familia.

El empresario católico debe considerar las limitaciones del derecho de propiedad, que lógicamente afectan también a la empresa.

Primacía de los hombres

Los hombres son lo primero en la empresa, sujetos de toda acción empresarial. Nos resistimos a considerarlos «recursos humanos», «capital humano», «principal activo» empresarial, y otras expresiones por el estilo, por la carga acusadamente capitalista que conllevan.

El hombre es el sujeto de la actividad empresarial, su artífice. Todos los hombres que componen la empresa, todos.

Criterios de productividad

En la revisión de los principios culturales no debe perderse de vista que la productividad es una exigencia permanente en la empresa. Sólo un crecimiento sostenido de la productividad permitirá a la empresa afrontar los retos de la creciente competitividad en el mercado global en que se desenvuelve.

La productividad no consiste en trabajar más; es preciso trabajar mejor, con mejores medios y con mejor organización, aspectos todos susceptibles de revisión continua.

Las consideraciones anteriores se estiman aspectos importantes a tener en cuenta en estos momentos en que la conservación de los puestos de trabajo debe ser objetivo prioritario para las empresas. No será posible mantener los puestos de trabajo si la empresa no puede hacer frente a los retos de la globalización galopante. El mantenimiento de unos puestos de trabajo injustificados supone un riesgo para toda la empresa.

LA EMPRESA CREADORA DE EMPLEO

En la actual situación de desempleo es lógico que todas las miradas se dirijan a las empresas, esperando de ellas la solución a tan grave problema. Las instituciones públicas se encuentran condicionadas por las políticas de austeridad, que no permiten un crecimiento injustificado de los organismos oficiales. La crisis económica que ha comenzado a afectar a los países orientales e hispanoamericanos, supone un seria amenaza para las economías de los países en vías de desarrollo e incluso para los países desarrollados. No pueden, ni deben, dedicar sus esfuerzos a la creación artificial de puestos de trabajo, que a no muy largo plazo, agravarían aún más la situación de desempleo. Son únicamente las empresas las que pueden contribuir a mejorar la situación actual, y ya lo están haciendo, algunas con notables resultados.

Pero la creación de puestos de trabajos no puede ser artificial: Esta ocasionaría la ruina de la empresa. La plantilla de personal de la empresa no es elástica, de manera que pueda estirarse a voluntad; antes al contrario, la tendencia impuesta por las circunstancias es a reducirse en la medida de lo posible. Por tanto, la creación de cualquier puesto de trabajo de-

be estar suficientemente justificada. La rentabilidad de cada uno de los puestos de trabajo forma parte muy importante de la rentabilidad de la empresa. De ahí la dificultad en el crecimiento del empleo en las empresas. Pero no es imposible.

Aumento de la productividad

El aumento constante de la productividad de la empresa es un imperativo al que ninguna puede sustraerse. La frase de Lewis Carroll, *«para quedarte donde estás tienes que correr lo más rápido que puedas. Y si quieres ir a otro sitio deberás correr, por lo menos, dos veces más rápido»*, tiene en este tema la aplicación más apropiada. El inmovilismo empresarial conduce inexorablemente a la ruina. La empresa tiene que aumentar cada día su productividad para hacer frente a la competencia creciente.

En el mundo de exigente y global competencia en que vivimos y que tiende a acentuarse, no sobrevivirán las empresas buenas; sólo sobrevivirán las mejores.

Aunque parezca una paradoja, la productividad no atenta contra el empleo, antes al contrario, lo consolida y contribuye a su creación, mediante la expansión empresarial en sus distintas facetas.

Ampliación de la actividad empresarial

Haciendo uso de su experiencia, determinadas empresas pueden esforzarse en ampliar su actividad, con la creación al mismo tiempo de nuevos puestos de trabajo.

Este crecimiento, hartamente difícil en las actuales circunstancias, debe llevarse a cabo con la necesaria prudencia para asumir los riesgos necesarios pero posibles, de tal forma que no se ponga en peligro la supervivencia de la propia empresa.

La continuidad de la empresa es la finalidad principal de ésta y ninguna razón de altruismo ni de solidaridad puede atentar contra la continuidad de la empresa.

Las nuevas tecnologías

La aplicación de nuevas tecnologías puede, en determinados casos, llevar consigo la amortización de puestos de trabajo, pero no cabe duda de que requiere otros más especializados.

La aparición de nuevas tecnologías lleva consigo la aparición de nuevas empresas productoras de esas tecnologías y de los servicios necesarios para su aplicación. Está surgiendo un entramado de numerosas pequeñas empresas productoras de nuevas tecnologías y de servicios especializados, cuya contribución a mitigar el problema del desempleo es muy importante.

Nuevos oficios

La aparición de nuevas tecnologías; las nuevas exigencias sociales referidas a la ecología, al ocio, a la asistencia social; las demandas de bienes y servicios hasta ahora desconocidos, propiciarán la aparición de nuevos oficios. Alguien ha dicho que los oficios existentes a mediados del próximo siglo se asemejarán muy poco a los oficios actualmente existentes.

Los empresarios deben estar muy atentos a las nuevas exigencias y oportunidades, para convertirlas en puestos de trabajo rentables.

Empleo inducido

Las empresas pueden derivar parte de su potencial hacia la aparición de otras empresas, que se ocupen de actividades afines, pero no propias de la empresa «madre». En este sentido, los parques de proveedores, la utilización de residuos empresariales, la justificación de nuevos servicios, son una fuente de empleos que las empresas deben fomentar.

De cualquier forma, en las actuales circunstancias el papel de las empresas como creadoras de empleo, propio o inducido, adquiere un especial relieve.

Por ello todas las acciones orientadas a la aparición de nuevas necesidades, y consecuentemente de nuevas empresas deben contemplarse con verdadero interés. Existen ejemplos bien elocuentes de la aparición de un entramado empresarial importante en torno a empresas productoras.

LOS PODERES PÚBLICOS Y LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

El Estado ha considerado a las empresas como una fuente inagotable de recursos económicos y, en este sentido, la legislación impositiva viene siendo insaciable con las empresas. Con el agravante de utilizar una medida igual para todas.

En los últimos tiempos determinados beneficios fiscales y reducción de cargas impositivas intentan contribuir, bien es verdad que con escaso éxito, a la creación de empleo en las empresas. Los datos de reducción de la tasa de desempleo, esgrimidos con más o menos triunfalismo, según el político que los maneja, no suponen sino un tenue alivio en el desequilibrio estructural que produce el desempleo.

Las instancias gubernamentales no tienen en cuenta la precariedad de no pocas empresas abocadas a situaciones

insostenibles. No se valora suficientemente que las inversiones productivas son escasamente rentables, mientras que las especulativas permiten un enriquecimiento rápido y desmesurado.

Un prestigioso pensador actual ha denunciado como una mal irremediable en el contexto económico actual, el fenómeno de la delocación industrial, en busca de países con mejores condiciones de rentabilidad para las empresas. Este fenómeno que con frecuencia incurre en el abuso de las condiciones laborales y medioambientales de países más pobres, debería llevar a la consideración de si las condiciones impositivas y las cargas económicas de las empresas resultan coherentes con el contexto económico en que se desenvuelven.

La política comunitaria

El Tratado de Maastricht, de 1993, fijaba entre los objetivos de la Unión Europea conseguir «*la elevación del empleo y de protección social*». Hasta entonces toda la atención de las Comunidades Europeas se centraba en la integración de las economías de los Estados miembros, con muy escasas referencias a los problemas sociales de los estados.

El Tratado de Amsterdam pretende de manera inequívoca construir una Europa social junto a la brillante Europa económica. Entre las acciones que, según el Tratado, debe emprender la Comunidad, se incluye: el fomento de la coordinación entre las políticas en materia de empleo de los Estados miembros, con vistas a aumentar su eficacia mediante el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo».

Pero la situación actual de desempleo, que se propaga peligrosamente por todos los países de la Unión Europea, justificó la celebración, en el mes de noviembre de 1997, del Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo, en Luxemburgo —la Cumbre de Luxemburgo—, que al contemplar mo-

nográficamente el problema del empleo, se ocupó con detenimiento en la política empresarial a desarrollar por la Unión Europea como uno de los instrumentos de la lucha contra el desempleo.

Al Consejo le preocupa la competitividad y en este sentido entiende que *«deberá concederse una atención especial a los sectores que atraviesan importantes mutaciones industriales»; «pide tanto al legislador europeo como a los legisladores nacionales que prosigan activamente las labores acometidas a simplificación del entorno reglamentario y administrativo de las empresas, y, en particular, de la pequeñas y medianas empresas»;* entiende que la Unión debe apoyar el esfuerzo de los Estados miembros en favor del empleo, y, concretamente, *«a la investigación, que desempeña un papel importante en la competitividad y la creación de empleos, en particular mediante la divulgación de la innovación y la transferencia de tecnologías hacia las pequeñas y medianas empresas».*

Entre las medidas específicas orientadas al desarrollo del empleo, el Consejo muestra su satisfacción por la introducción por el Banco Europeo de Inversiones del Programa de Acción Especial de Amsterdam, entre cuyas medidas el Consejo destaca:

«La creación de una "ventanilla especial" destinada a suministrar una ayuda a nuevos instrumentos encaminados a contribuir a la financiación de pequeñas y medianas empresas de alta tecnología y de fuerte crecimiento.»

La creación de un Mecanismo Europeo para las Tecnologías, «con objeto de suministrar capitales de riesgo a las pequeñas y medianas empresas activas en el sector de altas tecnologías».

La definición de proyectos, «que incluyen un reparto de los riesgos y facilitan a las pequeñas y medianas empresas diversos tipos de financiación en forma de capital o de cuasi capital».

El Consejo establece unas Directrices para 1998, dedicando el capítulo segundo de éstas a Desarrollar el Espíritu de Empresa, que resumimos a continuación. El Consejo es-

tablece «*facilitar la creación y gestión de empresas a través de una normativa clara, estable y fiable y mejorando las condiciones para el desarrollo de los mercados de capitales de riesgo*». Y, para ello, recomienda a los Estados miembros todo un programa de actuación: «*Velarán de manera especial por reducir sustancialmente los gastos generales y las cargas administrativas de las empresas y, fundamentalmente, de las PYME, en particular las relativas a la contratación de trabajadores*»; fomentarán el trabajo por cuenta propia... «*y la creación de pequeñas empresas, sobre todo, para los empleados por cuenta ajena*». Cada Estado miembro «*se fijará el objetivo, en la medida necesaria y en función de su nivel actual, de reducir progresivamente la presión fiscal sobre el trabajo y los costes no salariales del trabajo*» (en particular, el trabajo poco cualificado y poco retribuido).

En la Cumbre de Luxemburgo el Consejo Europeo establece todo un programa de actuación en la lucha contra el desempleo, en el que se asigna un papel destacado a las facilidades y ayudas a las empresas, sobre todo, a las medianas y pequeñas, como instrumentos de creación de empleo.

Las Administraciones Públicas

Aunque en otro lugar nos ocupamos del papel de Estado en la creación de empleo, aquí parece oportuno insistir en que las Administraciones Autonómicas y Central deberán instrumentar los organismos adecuados para que las Empresas tengan acceso a los beneficios fiscales y de todo tipo, que contribuyan a promover la creación sensata y razonable de empleo. Una de las medidas más urgentes es la modificación de la política bancaria y crediticia, de forma que las pequeñas y medianas empresas encuentren en la Banca y en las Cajas de Ahorros las facilidades crediticias necesarias para disponer de medios para su adecuado desarrollo.

Las instituciones bancarias y crediticias no deben centrar sus objetivos en un beneficio desmedido. Los altos intereses, las variadas tasas injustificadas por sus servicios, la preferencia hacia clientes privilegiados, toda la política desarrollada por las instituciones crediticias son barreras infranqueables a veces para las empresas que más precisan su apoyo. Las prestaciones de la Banca no se corresponden con los beneficios que, a su vez, reciben de los pequeños ahorradores. Se impone revisar las políticas bancarias y financieras del país.

Al mismo tiempo la Administración debe establecer una forma rápida y eficaz de garantizar a las empresas por los créditos que precise recibir, sin necesidad de largos y laboriosos trámites que convierten el aval en un lejana utopía para las empresas que más lo necesitan.

LA VOZ DE JUAN PABLO II RESPECTO A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y AL EMPLEO

Desde que a finales del siglo pasado comenzó a tomar cuerpo la vieja Doctrina Social de la Iglesia, con la Encíclica «Rerum Novarum», la figura del empresario se ha considerado clave en orden a alcanzar un razonable nivel de Justicia Social, con la participación de todos los hombres en la comunión de bienes, que es principio de Comunión Cristiana.

El incansable Juan Pablo II ha mostrado repetidas veces su preocupación por los empresarios y por la misión que tienen encomendada en el mundo de la economía. En su Discurso a trabajadores y empresarios, de 10 de mayo de 1986, en Rávena, afirmaba sin titubeos: *«El grado de bienestar de que goza hoy la sociedad sería impensable sin la figura dinámica del empresario, cuya función consiste en organizar el trabajo humano y los medios de producción de manera que puedan*

dar origen a los bienes y servicios necesarios para el progreso de la comunidad.»

Para el Papa, la empresa se justifica en tanto que servicio a los demás: «... vuestra actividad tiene siempre una profunda dimensión de servicios a los individuos y a la sociedad y de modo especial, a los trabajadores y a sus familias... En efecto, la supervivencia y el crecimiento de nuestros negocios o inversiones interesa a la entera comunidad laboral que es la empresa, y a toda la comunidad».

La sociedad requiere cada vez con mayor urgencia un empresario humano: «Una empresa respetuosa de estas finalidades sociales exige, evidentemente, un modelo de empresario profundamente humano, consciente de sus deberes, honesto, competente e ámbito de un hondo sentido social que lo haga capaz de rechazar la inclinación hacia el egoísmo, para preferir más la riqueza del amor que amor a la riqueza.»

El Papa se congratula de que en los últimos tiempos se esté reivindicando el papel de la empresa, del empresario y de los dirigentes empresariales en el mundo de la economía: «... se va imponiendo muy significativamente un renovado aprecio por el papel del empresario y del dirigente. Después de años de abierta o sutil contestación, sectores cada vez mayores de la población están descubriendo la indispensable contribución que el riesgo profesional y la profesionalidad de los dirigentes están llamados a llevar al progreso social. Se reconoce que sin vosotros, empresarios y dirigentes, no se puede pensar en una moderna organización de la empresa, ni se puede realizar una constante adecuación entre las exigencias del mercado, las esperanzas de los trabajadores y los requisitos de una correcta gestión empresarial, de la que depende la salud del sistema económico-social.»

Junto a sus repetidos mensajes de esperanza, el Papa ha advertido en distintas ocasiones sobre las tentaciones que acechan al empresario: «No olvidéis que lo realmente peligroso son las tentaciones que pueden acechar vuestra conciencia y

vuestra actividad: la sed insaciable de lucro, la ganancia fácil e inmoral y el despilfarro, la tentación de poder y de placer, las ambiciones desmedidas, el egoísmo desenfrenado, la falta de honestidad en los negocios y las injusticias hacia nuestros obreros.»

La creación de puestos de trabajo es una preocupación constante en la doctrina social de la Iglesia. Así lo ha recordado el Papa Juan Pablo II: «Entre los problemas sociales planteados a la Iglesia aparece cada vez más en primer plano, en estos últimos tiempos, el problema de la falta de puestos de trabajo... Ayudad a que entren en diálogo las partes, a que busquen toda la complicada verdad de la situación y la afronten conjuntamente con espíritu de solidaridad.»

También la creación de puestos de trabajo debe ser una prioridad para el Estado. Así lo ha dicho Juan Pablo II: *«El Estado no puede resignarse a tener que soportar crónicamente un fuerte desempleo: la creación de nuevos puestos de trabajo debe constituir para él una prioridad, tanto económica como política. Pero también los empresarios y los trabajadores deben favorecer la superación de la falta de puestos de trabajo: dispuestos a renunciar, por solidaridad, al «doble» empleo y al recurso sistemático al trabajo «extraordinario», que reducen de hecho las posibilidades de admisión de los desocupados.»*

El Papa señala que una economía sana es requisito para la creación de empleo: *«Solamente si la economía es sana en su totalidad, será posible crear suficiente trabajo disponible para los trabajadores, especialmente para los jóvenes.»*

* * *

Tras las anteriores consideraciones debemos concluir:

Las empresas tienen un papel protagonista en la creación de empleo. Esta función social adquiere tintes de urgencia ante la situación de falta de trabajo que agobia a un elevadísimo porcentaje de la sociedad.

Sobre los empresarios y a los directivos de empresas cristianas pesa de forma especial la obligación de extremar sus posibilidades para la creación de puestos de trabajo, que permitan a los trabajadores participar en alguna medida de los bienes que Dios ha puesto en sus manos.

La creación de puestos de trabajo no puede ser un artificio más o menos caritativo. *Solamente si la economía es sana* pueden crearse puestos de trabajo. Por eso la primera obligación del empresario es consolidar la economía de la empresa, en torno a la cual se desenvuelve la vida de muchas familias.

El Estado debe crear el marco adecuado para que las empresas puedan crecer ordenadamente y para que puedan surgir, también ordenada y sólidamente, actividades complementarias a las propias de la empresa.

Sólo si todas las fuerzas sociales se unen con espíritu valiente, constructivo y generoso, será posible abordar la creación de puestos de trabajo, la demanda social actual más justificada.

En esta difícil situación laboral, en que las empresas se ven precisadas a adoptar una planificación y la creación de empleo se ralentiza, ¿qué se les puede decir a nuestros jóvenes que terminan con estudios y están en busca de un puesto de trabajo? ¿Cuáles son los caminos que, en esta búsqueda, se abren más estrechamente al espíritu? ¿Por qué la falta de espíritu y de compromisos se hacen presentes para una adaptación más adecuada? ¿Cómo salir de la situación de desempleo?

Ya en 1981, Juan Pablo II, en su encíclica *Laboris oecomenia* (1981), plantea el doble camino para el desarrollo como el desarrollo «et, in toto, cum, humano, y puede convertirse en una verdadera calamidad social. Se convierte en problema multicausalmente doloroso, cuando los afectados son especialmente los jóvenes, quienes, después de haberse preparado

— 10 — Exponencia Formadora de Distintos Postos de Trabalho de João Paulo II.

... y a través de un proceso de diálogo con las diversas comunidades religiosas, se debe promover la adhesión de estas a las responsabilidades que la creación de puestos de trabajo implica, para que éstas se comprometan a las actividades que se les asignen, de modo que Dios sea presente en sus tareas.

Los cambios de puestos de trabajo no son de carácter definitivo, sino que se refieren a la adaptación de las personas a las nuevas necesidades de la economía de la empresa, en tanto a la cual se debe recurrir a una serie de medidas para que el Estado debe estar en condiciones de garantizar que las personas puedan crecer profesionalmente y para que puedan seguir también creciendo y desarrollándose como personas.

El Estado debe estar en condiciones de garantizar que las personas puedan crecer profesionalmente y para que puedan seguir también creciendo y desarrollándose como personas.

El Estado debe estar en condiciones de garantizar que las personas puedan crecer profesionalmente y para que puedan seguir también creciendo y desarrollándose como personas.

El Papa señala que una economía sana y equitativa para la creación de empleo solamente si la actividad es justa en su totalidad, sea posible para satisfacer las necesidades de las personas, especialmente para los más necesitados.

Tres las principales consideraciones de donde concluir

Las empresas tienen un papel protagonista en la creación de empleo. Esta función social requiere de un compromiso ético y moral de parte de los empresarios, un compromiso personal de la sociedad.

3

DISPOSICIÓN PARA EL EMPLEO: APTITUDES Y CONOCIMIENTOS

ABEL YEBRA Y FABA (*)

INTRODUCCIÓN

En esta difícil situación laboral, en que las empresas se ven precisadas a aligerar sus plantillas y la creación de empleo se ralentiza, ¿qué se les puede decir a nuestros jóvenes que terminan sus estudios y salen en busca de un puesto de trabajo? ¿Cuáles son los caminos que, en esta búsqueda, conducen más eficazmente al empleo? ¿Con qué bagaje de aptitudes y de conocimientos se han de presentar para una aproximación más adecuada? ¿Cómo salir de la situación de desempleo?

Ya en 1981, Juan Pablo II, en su encíclica *Laborem exercens* (18a), ponía el dedo en esta llaga al describir cómo el desempleo «es, en todo caso, un mal, y puede convertirse en una verdadera calamidad social. Se convierte en problema particularmente doloroso, cuando los afectados son principalmente los jóvenes, quienes, después de haberse preparado

(*) Experto en Formación de Directivos. Psicólogo. Licenciado en Filosofía y Letras.

mediante una adecuada formación cultural, técnica y profesional no logran encontrar un puesto de trabajo y ven así frustrada con pena su sincera voluntad de trabajar y su disponibilidad a asumir la propia responsabilidad para el desarrollo económico y social de la comunidad».

El tema, complejo y agobiante, es hoy atacado, infructuosamente, desde todos los ángulos. Su solución requiere un valor y una imaginación similar a la de aquellos buscadores de oro de otros tiempos, puesto que el oro de nuestros días es el puesto de trabajo; un bien escaso, disputado, y valioso. Aquí trataremos de ver cuál es la disposición personal más favorable para conseguir empleo en nuestros días; qué aptitudes y qué conocimientos aseguran con mayor eficacia la consecución de un puesto de trabajo.

Partimos de la necesidad de abordar esta búsqueda bajo los auspicios de la ética, rectora de todos los actos humanos, y bajo el principio de la igualdad básica de derechos, de deberes y de oportunidades; pero reconociendo también la realidad de las diferencias humanas, y la necesidad de aportar el esfuerzo personal que se requiere en esta lucha, en la que permanecer pasivos es condenarse al paro y a la dependencia.

LA PERSONA ANTE EL EMPLEO

En una visión panorámica de este tema, aparecen determinados factores que inciden de modo especial en la consecución de empleo. Quien tenga en cuenta estos factores no cabe duda de que está mejor situado para conseguir trabajo. Son los siguientes.

- Una *orientación de la preparación*, a largo plazo, hacia las exigencias del mercado. Hay quehaceres que han desaparecido o se han transformado sustancialmente,

puesto que, o no son requeridos por la sociedad de hoy, o se han robotizado o informatizado. Tal ha sucedido con los clásicos administrativos y delineantes.

- Unas *actitudes personales positivas*, como pueden ser las de autoconfianza y autoestima; las de apertura hacia las nuevas técnicas y, en general, hacia el cambio, la mejora y el aprendizaje continuo; las de interés por el trabajo y la entrega a su realización efectiva; las de cooperación e integración en la sociedad laboral.

Estas actitudes positivas no deben ser anuladas o empañadas por actitudes negativas, que actuarían como factores decisivamente excluyentes del empleo. Tales serían las opuestas a las actitudes positivas que acabamos de citar. De modo especial han de evitarse el negativismo, el pasotismo y la dispersión de intereses.

- El grado de *preparación en los conocimientos*, que va desde una amplia cultura general, sin la cual uno es prácticamente analfabeto, a unas competencias en mayor o menor grado de especialización que cualifican a quien las posee.

- Por último, una puesta en marcha de *contactos y relaciones* con personas e instituciones, estatales o privadas, que constituyen las principales fuentes de ofertas de trabajo. El que busca trabajo no debe esperar que le venga a casa; ha de salir a su encuentro una y otra vez, sin desaliento, como Don Quijote.

Entre todos estos factores hay que destacar la importancia que tiene la cualificación. Para empezar, no es lo mismo una persona que se ha esforzado en cualificarse, presentando un *currículum* enriquecido con ampliaciones, especializaciones y prácticas que otra que ofrece un historial plano, mínimo y sin interés. En esta época en que desde muchos frentes se ha impuesto un igualitarismo exacerbado, que ha tenido como consecuencia, por un lado, el acceso de las mediocridades a

puestos de mucha responsabilidad en todas las áreas sociales y, por otro, la generalización de la corrupción, es preciso reconocer la realidad de las diferencias humanas. Sin conceder ni un ápice de verdad a las tesis racistas, sexistas, etc., es necesario admitir que unos hacen mejor unas cosas que otras y que unos están mejor dotados que otros para realizar ciertos trabajos. Esto es absolutamente objetivo y científico. Abundaremos en ello más adelante.

Aplicando esto a nuestro tema de la disposición para el empleo, quiere decir que el que busque emplearse debe cualificarse y diferenciarse. No de un modo deshumanizador, estableciendo una lucha contra otros, en competencia desgarrada y cruel, sino honradamente y en lucha consigo mismo. ¿Cómo diferenciarse? Logrando una buena formación académica, lo que supone tener unas pocas ideas claras y un considerable esfuerzo; consiguiendo una especialización intensa; acompañando los estudios con una formación adecuada en la utilización de instrumentos que hoy en día son imprescindibles para el desarrollo de casi todas las profesiones; nos referimos a una formación sólida en informática y en idiomas.

Se exige, por tanto, y antes de nada, una contribución personal importante y previa. Sin el esfuerzo personal nada es posible. Pero pasemos a un mayor nivel de concreción.

LAS APTITUDES PARA EL EMPLEO

Aptitudes, empleo y empleabilidad

Los términos aptitud, empleo y empleabilidad están estrechamente relacionados entre sí; vinculan los mundos de la persona y del trabajo, y determinan sus interdependencias. La palabra aptitud se refiere, en general, a la capacidad o habilidad para hacer algo y, en nuestro caso, para desempeñar

un trabajo determinado. Y la empleabilidad es el conjunto de aptitudes o capacidades que a una persona le avalan para merecer el acceso a un empleo. Diríamos que, quien posee en mayor grado las capacidades que un empleo requiere está en disposición de conseguirlo con más facilidad y, por tanto, tiene un mayor índice de empleabilidad. Pero esta es una aplicación lata y por extensión del concepto de empleabilidad, que, por otra parte, me parece correcta. Con este significado la presentamos aquí.

En realidad, el término «empleabilidad», tomado del argot francés, es de uso reciente, y tiene una acepción algo distinta. En inglés se habla de «transferibilidad» o de «competencias transferibles». La empleabilidad se construye día a día; es el fruto de la formación continua. Se define como la capacidad individual para mantenerse en estado permanente de acceder a otro empleo distinto del actual, ya sea en el mismo oficio o en diferente. El concepto de empleabilidad se aplica propiamente en el ámbito de la gestión de recursos humanos internos de las organizaciones, y está ligado a los conceptos de divergencia, flexibilidad, adaptación, movilidad, potencial de desarrollo, etc. Así, una persona es más empleable en la medida en que abre su abanico de capacidades de actuación en diferentes áreas de actividad, o también en la medida en que dispone de un gran potencial que le permite desarrollarse ampliamente por un área determinada. De este modo, la empleabilidad constituye la verdadera riqueza de una empresa.

Naturaleza de las aptitudes

Aptitud, en general, es la capacidad o habilidad potencial de acción. Más concretamente, Yela define las aptitudes como el «conjunto de condiciones psicobiológicas necesarias de que un sujeto dispone para actuar con cierta eficacia en algún

campo de la conducta». Las aptitudes son relativamente estables, tendiendo a mantenerse durante la adolescencia y la edad adulta; pero la experiencia cotidiana ejerce una gran influencia sobre ellas. Las experiencias durante la infancia y la niñez contribuyen decisivamente a su desarrollo.

Las aptitudes son potencialidades, están en potencia. Capacitan al individuo para aprender y para ejercer. Una persona con grandes aptitudes para determinado tipo de trabajo puede llegar a desempeñar con mucho éxito ese trabajo siempre que no actúen en contra factores que puedan anular o contrarrestar el ejercicio de sus capacidades. Estos frenos pueden ser las propias características de la personalidad u otros factores, como son los intereses o las actitudes. Los factores que tienen que concurrir para finalizar con éxito una actividad son poder, saber y querer. El poder proviene de las aptitudes, el saber de los conocimientos y el querer de los intereses y actitudes. La falta de cualquiera de estos tres factores compromete el éxito.

Si hablamos de aptitudes elevadas o bajas, estamos admitiendo que en ellas existen diferencias cuantitativas o de grado. Lo que quiere decir que las aptitudes se pueden medir. Para ello se han elaborado instrumentos de medida, que son los tests, los cuales, si están elaborados con el necesario rigor científico, son válidos y fiables, es decir, miden lo que dicen medir y esta medida es constante en sucesivas aplicaciones. Los tests utilizados en los procesos de selección han de cumplir estos requisitos mínimos de precisión y fiabilidad.

Cada trabajo requiere unas aptitudes determinadas. Éstas se deducen, precisamente, del análisis del trabajo. Así, un conductor debe tener rapidez de reflejos, una perfecta coordinación visomotora, prudencia en sus decisiones, etc. Para su selección, los profesionales especializados en el uso de estos instrumentos aplican los tests específicos para la medición de dichas aptitudes. De este modo, el resultado de la selección debe ser el justo y adecuado.

Tipos de aptitudes

¿Cuántas y cuáles son las aptitudes de que dispone una persona? El campo de las aptitudes es tan variado y complejo que parece imposible una respuesta completa y precisa. El Profesor Yela distingue dos tipos de aptitudes: *las psicológicas y las pragmáticas*. Las primeras se refieren a conceptos teóricos, definidos por la psicología, como, por ejemplo, la inteligencia general, considerada como la capacidad de abstraer y de relacionar. Las segundas están referidas a criterios externos, generalmente escolares o profesionales, como la aptitud para la arquitectura, considerada como la disposición para realizar eficazmente los estudios y el ejercicio de esa profesión.

Las investigaciones de Spearman de principios de siglo y las posteriores de Vernon, Thurstone, Yela, etc., aplicando técnicas de análisis matemático como el análisis factorial al estudio del campo de la inteligencia humana, han llegado a la conclusión de que existe una aptitud mental global o un factor general de inteligencia, denominado «factor G», que interviene en todos los procesos mentales. La mente humana, dicen, aparece estructurada en un conjunto de factores. En esta estructura aparecen, debajo del «factor G», unos factores de grupo, comunes a ciertas aptitudes pero no a todas. Estos factores son más o menos amplios, desde los de mayor amplitud, como los llamados verbal-escolar y espacial-mecánico, hasta los singulares o específicos, como los denominados de comprensión, fluidez y razonamiento verbal, el numérico, los de memoria, etc.

Dentro de este cuadro general, las aptitudes no son simples, sino complejas; y no son autónomas, sino interdependientes, actuando, además, moduladas por las influencias de la personalidad y de las situaciones externas.

Muchas son las aptitudes específicas que se encuentran dentro de este cuadro general. Cada aptitud específica puede existir en diferente grado en cada persona, y cualifica a quien la posee para trabajos específicos. Entre ellas podemos nombrar la

aptitud para el razonamiento, que según Guilford es «una sensibilidad a la necesidad lógica»; *aptitud para el juicio*, que consiste en «tener en cuenta» un conjunto de elementos y la relación que les une en orden a obtener un fin determinado; *aptitudes verbales* (comprensión, fluidez, et.); *la memoria* (visual, olfativa...); *aptitudes espaciales*, o capacidad para representar objetos en un plano o en el espacio; *aptitudes numéricas*, o capacidad para operar con exactitud y rapidez en cálculos sencillos.

Por otro lado, aparecen también las *aptitudes psicomotoras*, que comprenden las siguientes aptitudes específicas: velocidad de reacción, que es la facilidad para responder inmediata y adecuadamente a estímulos determinados; coordinación visomotora, que indica la aptitud para coordinar los movimientos de manos y pies de acuerdo con estímulos captados por los ojos; coordinación bimanual, que es la aptitud para trabajar al mismo tiempo con ambas manos; coordinación mano-pie, destreza manual, etc.

Otro tipo importante de aptitudes son las *perceptivas*. Consisten en la facilidad para captar y reconocer rápidamente el entorno y, dentro de él, los pequeños detalles, descubriendo las semejanzas o las diferencias entre las cosas.

Podríamos alargar mucho esta relación de aptitudes. De hecho, a medida que van mejorando los métodos de análisis y las experiencias se plantean y realizan con mayor rigor científico y a gran escala, la lista de aptitudes o factores psicológicos aumenta. Pero lo dicho nos basta para ver la diversidad de aptitudes que puede tener una persona, y cómo el predominio de unas u otras es lo que indica el tipo de trabajo en que un determinado individuo puede tener mayor éxito.

Las aptitudes más buscadas

En una exploración rápida por las ofertas de trabajo aparecidas en la prensa durante el mes de febrero del presente

año, se ve que las aptitudes que más se solicitan son las siguientes, por orden de mayor a menor frecuencia:

- Dinamismo, iniciativa y capacidades de gestión.
- Facilidad para la relación humana y la negociación.
- Capacidad para asumir responsabilidades de mando y liderazgo.
- Potencialidad para asumir responsabilidades crecientes.

Por otra parte, las características personales más valoradas en la entrevista de selección, son:

- Buena imagen y buena presencia.
- Naturalidad, sencillez y saber estar.
- Ideas claras, positivas, concisas y directas (que muestren unos intereses claros).
- Sinceridad.
- Facilidad para la relación personal.

En general, *los aspectos de la personalidad* son los que más cuentan a la hora de elegir a un candidato. Especialmente aquellos candidatos que podrían estar llamados en un futuro a desempeñar puestos directivos. A este respecto, el que busca trabajo no tiene más opción que presentarse tal como es, sin tratar de aparentar o de simular otros modos de ser, porque esto suele dar resultados contraproducentes.

LOS CONOCIMIENTOS

Ya hemos aludido a la importancia de *una buena preparación*. Puede decirse que, en todos los órdenes de la vida, el éxito radica en la preparación. Cuando hemos logrado un buen proyecto, la realización es siempre más sencilla. Sin em-

bargo, cuando las fases de proyecto se precipitan, la realización se hace más lenta, más complicada y más cara.

Con cierta frecuencia piensa el estudiante que aquello que está estudiando no le va a servir para nada. Es el mayor error. Aparte de que los criterios de utilidad son muy relativos, nunca se sabe lo que nos hará falta a lo largo de nuestra vida. Uno se lleva sorpresas mayúsculas.

Nuestro primer empeño debería ser el de hacer bien toda la carrera estudiantil, sea ésta la que fuere. ¡Cuántas veces nuestros conocimientos adquiridos en la Escuela Primaria nos han sacado adelante! Pero haría falta, para esto, infundir en los alumnos una adecuada motivación para el saber. Estimular a aprender. Aprender a aprender. Pero esto es, todavía, una asignatura pendiente de nuestro sistema educativo. Sólo lo vemos en honrosas excepciones de profesores vocacionalmente dotados. Los estudios de la carrera son el fundamento de nuestra actuación responsable en nuestra vida profesional.

La buena preparación en los conocimientos generales nos aporta cultura, amplitud de miras, visión amplia de la realidad y de la vida; nos ayuda a aplicar las técnicas con sentido común, y a humanizar las aplicaciones.

Estos conocimientos deberían ir seguidos de una *adecuada especialización*, que es lo que nos empieza a diferenciar y nos proporciona la cualificación que nos van a exigir en el momento de la selección. La especialización es la corona de la fase de estudios, y la que nos abre los caminos en que realizarnos profesionalmente. La especialización ha de mirar ya a parcelas concretas de actividad.

Por otra parte, los conocimientos generales deben ser complementados con aportaciones de cultura general y con el dominio de ciertos instrumentos que, insistimos, son imprescindibles para la utilización práctica de los conocimientos, como son la *informática* y los *idiomas*.

En este panorama, no cabe duda que el más preparado tiene más probabilidades de encontrar trabajo. La sociedad laboral va a pedir cada vez gente más preparada. Quienes se duerman se quedarán orillados.

Cuando el cultivo de los conocimientos se desarrolla paralelamente a los intereses y a las capacidades de las personas, es entonces cuando aquellos florecen con el máximo esplendor. Esta es la situación que da lugar a la aparición de verdaderos especialistas, autoridades en una materia, e incluso a la aparición de genios. Como ya queda dicho, las investigaciones que se han llevado a cabo sobre la estructura factorial de la inteligencia humana, han dejado claro que cada persona tiene campos concretos de la inteligencia que pueden estar más o menos desarrollados. Se ha estudiado especialmente cómo unos factores existen y se desarrollan con independencia de otros, por ejemplo, el factor espacial, el verbal, etc. Consecuentemente, unas personas pueden estar excelentemente dotadas para el dibujo artístico, y otras del todo negadas.

Por último, en la relación entre los conocimientos, la inteligencia y el empleo, conviene tener en cuenta algunas variables que los responsables de selección de personal suelen tener bien presentes; algunas de ellas probablemente en el futuro harán cambiar los procedimientos de selección.

En primer lugar, en los procesos de selección unas pruebas con resultados claramente bajos suelen ser motivo de exclusión. Y como las distribuciones estadísticas de resultados se estratifican por niveles de edad y/o profesión, siempre hay una proporción de sujetos que se incluyen en el grupo de bajos resultados. Así funcionan estas cosas. Por tanto, esto han de tenerlo en cuenta quienes se vean sometidos a procesos de selección donde se utilicen los tests.

En segundo lugar, la experiencia nos dice que aquellos que reúnen un expediente extraordinariamente brillante, que son los números uno de su promoción, con frecuencia chocan en el mundo real del trabajo por sus limitaciones en otros ámbi-

tos, como pueden ser aspectos de personalidad o problemas de adaptación a la realidad y a los requerimientos del trabajo en equipo. Así como en las oposiciones o en otras situaciones en que sólo cuentan los conocimientos o el manejo de contenidos, tienen indudable éxito, en los trabajos dentro de las organizaciones empresariales no suelen cosechar el éxito con tanta facilidad.

Por otra parte, han comenzado a manejarse conceptos de inteligencia algo diferentes a los que se han hecho clásicos. Daniel Goleman, en su reciente libro «Inteligencia emocional», que ha sido «best seller» mundial de ventas, propone un concepto de inteligencia asociado al funcionamiento de los aspectos emocionales. Ciertamente, la idea no es nueva; desde Aristóteles se viene admitiendo que las emociones condicionan los procesos racionales (ver investigaciones de Reykowski en 1973). Pero Goleman, apoyándose en las más recientes investigaciones sobre el cerebro y la conducta, propone superar el usual concepto de cociente intelectual (CI) sustituyéndolo por el de «Inteligencia Emocional», entendida como una forma de interactuar con el mundo, que tiene muy en cuenta los sentimientos.

Según esto, no es más inteligente el que posee una mayor capacidad de razonamiento, mayor potencia retentiva o mayor capacidad lógico-deductiva, sino aquel que es más capaz de resolver con éxito las situaciones de la vida. «Saber que una persona ha logrado graduarse con unas notas excelentes equivale a saber que es sumamente buena en las pruebas de evaluación académicas, pero no nos dice absolutamente nada en cuanto al modo en que reaccionará ante las vicisitudes que le presente la vida» (Goleman).

SUGERENCIAS

Como conclusión, proponemos algunas sugerencias referidas al campo de las aptitudes y de los conocimientos, que pueden ser útiles para quienes buscan empleo.

- 1.^a Cada persona tiene unas determinadas aptitudes que le predisponen para realizar con más éxito un tipo de actividades. Es importante saber cuáles son estas aptitudes y, si es posible, optar al tipo de actividades que se correlacionan con ellas.
- 2.^a Los intereses personales suelen coincidir con las aptitudes predominantes. En todo caso, lo más provechoso para la persona y para la empresa es hacerlas coincidir.
- 3.^a En la medida en que sea posible, el campo de la preparación debe orientarse al de las aptitudes predominantes y de los intereses personales.
- 4.^a En la preparación es donde se fraguan las cosechas de los éxitos. Prepararse a fondo es la mejor utilización de los tiempos de espera.
- 5.^a No precipite su fase de preparación; pero tampoco la dilate interminablemente.
- 6.^a Sea proactivo: salga en busca del trabajo. No espere a que le venga al encuentro, ni se confíe en la suerte.
- 7.^a Busque diferenciarse mediante la cualificación. La igualación no es un valor muy cotizado en la bolsa del trabajo.
- 8.^a Un alto nivel de cultura proporciona equilibrio y sentido común. Es más importante de lo que parece en todos los aspectos de nuestra vida; también en el laboral. No pierda nunca las ganas de aprender.

- 9.^a Busque sobresalir en algún área de actividad, y mejor si es una que se requiera en el mercado actual o futuro.
- 10.^a Hoy en día la seguridad debe fundamentarse más en las capacidades individuales que en la búsqueda de un contrato fijo. Su seguridad laboral debe estar en usted, no en su contrato.
- 11.^a No abdique de sus valores; manténgalos contra viento y marea. La honradez y la ética llevan lejos y seguros a quienes se embarcan en ellas.

4

GENERAR EMPLEO

RICARDO MARÍN DE LOS RÍOS (*)

En la actualidad el desempleo ha alcanzado sus cotas más altas desde la «Gran Depresión» de los años treinta. Las cifras de personas en paro o con empleo precario en la actualidad parece acercarse a los 300 millones según la Organización Internacional del Trabajo. Las cifras hasta terminar el siglo pueden verse significativamente incrementadas, puesto que las posibilidades de acceso al empleo de las personas que se incorporan al mundo laboral parecen cada vez más limitadas.

Después de años de previsiones optimistas y de falsas expectativas, las nuevas tecnologías en el campo de los ordenadores y de las telecomunicaciones están, finalmente, produciendo los impactos largamente anunciados sobre el mercado laboral y sobre las economías nacionales, llevando a las diferentes comunidades que conforman nuestro mundo actual al inicio de una tercera gran revolución industrial. De hecho, millones de trabajadores ya han sido eliminados de los procesos productivos y los diferentes tipos específicos de empleo han sido reducidos en importancia, han sufrido alguna reestructuración o han desaparecido.

(*) Responsable del Grupo de Jóvenes Directivos de ASE.

Estamos ante la era de la información. En los próximos años nuevas y más sofisticadas tecnologías informáticas, basadas en la información y en el empleo de las nuevas tecnologías, llevarán a la civilización a situaciones cada vez más próximas a la desaparición del trabajo. En los sectores agrícolas, manufactureros y de servicio, las máquinas están sustituyendo rápidamente el trabajo del ser humano y prometen una economía basada en una casi completa automatización para mediados del siglo próximo.

La tendencia de la sustitución de los trabajadores por máquinas deberá llevar a cada empresa a replantearse el papel de las personas en los procesos con la idea de situarle en el eje de éstas.

La redefinición de oportunidades o de responsabilidades de millones de personas pertenecientes a una sociedad carente de empleo masivo formal será probablemente el elemento de presión más importante del próximo siglo.

Actualmente estamos acostumbrados a oír hablar de mejores tiempos venideros desde el punto de vista de la economía, aunque en todas las partes del mundo los trabajadores se quedan perplejos por lo que aparece como un proceso de agravamiento del paro.

Las empresas multinacionales anuncian su tendencia a ser más competitivas a nivel global. Nos dicen que los beneficios están aumentando regularmente. Pero, al mismo tiempo, las empresas anuncian despidos masivos.

En este momento estamos introduciéndonos en una fase de la historia mundial en la que será necesario un número cada vez menor de trabajadores para producir los bienes y servicios requeridos por la población mundial.

Hasta este momento, cuando las nuevas tecnologías sustitúan a los trabajadores de un determinado sector económico, siempre aparecían nuevos sectores que permitían absorber a los trabajadores despedidos. Actualmente, los tres sectores tradicionales de la economía: agricultura, industria y servicios, es-

tán experimentando cambios tecnológicos, forzando con ellos a millones de personas a engrosar las filas del paro. El único sector aparentemente emergente es el relativo al conocimiento, formado alrededor de una pequeña élite de empresarios, científicos, técnicos, programadores de ordenador y asesores. Aunque este sector crece no se espera que absorba más que a una pequeña parte de los cientos de millones de seres humanos cuyos puestos de trabajo quedarán eliminados en las próximas décadas, como consecuencia de los avances revolucionarios producidos en las comunicaciones y en la información.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones y las fuerzas del mercado están rápidamente polarizando la población mundial en dos frentes irreconciliables y potencialmente contrarios: una nueva élite cosmopolita de «analistas simbólicos» que controla las tecnologías y las fuerzas de producción y el creciente grupo de trabajadores despedidos, con pocas esperanzas y menores perspectivas de encontrar trabajos significativos en las nuevas economías globales basadas en las nuevas tecnologías.

La tercera revolución industrial es una fuerza poderosa para bien y para mal. Las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones tienen la capacidad tanto para liberar como para desestabilizar la civilización en el próximo siglo. La posibilidad de que estas nuevas tecnologías nos liberen de cargas laborales que nos permitan disponer de más tiempo libre o que tengan como única consecuencia un desempleo masivo y una posible depresión global dependerán, en gran parte, de cómo cada nación haga frente a los problemas de los avances de la productividad.

Durante la práctica totalidad de la era moderna, el valor de las personas se ha medido por el rendimiento que produce su trabajo. Ahora que progresivamente el valor del producto hecho por el hombre tiende a ser más insignificante e irrelevante, se deberán explorar nuevas formas de definir el valor de las personas y de las relaciones humanas.

EL ORIGEN DEL PROBLEMA

Uno de los mayores logros de Keynes fue estructurar el desempleo como primer punto en las economías. Los hechos probaban que la Ley de Say, según la cual las ofertas crean sus propias demandas, no se cumplía en los mercados de trabajo. Y estos mercados están dentro del sistema de equilibrio general. Las ofertas de trabajo no crean, por desgracia, su propia demanda. Mucha gente deseaba trabajar con los salarios curtiertes en los años treinta y no conseguía encontrar el puesto de trabajo que teóricamente les estaba ya preparado. Así pues, las tesis básicas del marginalismo debían ser revisadas.

El mérito de Keynes está en proponer al economista la disminución del paro como una meta a conseguir. Dar a todo el mundo un puesto de trabajo. Que toda persona activa tenga la oportunidad de vivir el valor ético del trabajo. Desde este punto de vista sólo es posible aplaudir el tratamiento que Keynes hace de la cuestión. Sin duda, antes que poner a la gente en condiciones de trabajar hay que cumplir con las exigencias de valores aún más bajos y urgentes que el trabajo. Pero el trabajo es también, en sí mismo, un valor, aparte de ser origen último de toda oferta. Por tanto, la economía debe constituir el medio apropiado para que este valor pueda ser vivido.

Desgraciadamente los métodos propuestos por Keynes han dado ya de sí todo lo que de ellos podía esperarse. Por otra parte cabe objetarles dos graves inconvenientes: sus recetas fueron monetarias y estatistas.

Por un momento pudo pensarse que la farmacología contenida en las llamadas «política monetaria y fiscal» podía asegurar el manejo infalible de las variables macroeconómicas, de modo que el empleo fuera poco menos que garantizado.

En el peor de los casos se provocaría una cierta inflación, al tener que manjoberar con pocos escrúpulos con la masa monetaria. Pero lo importante era promover la inversión, la actividad, dar trabajo a la gente. También las evidencias empíricas parecían confirmar las intuiciones de Keynes.

Con gran acopio de datos A. W. Phillips construyó su conocida curva que mostraba cómo inflación y paro van en direcciones opuestas. Más inflación implica menos paro y menos inflación implica más paro. Una política de estabilización a ultranza de los precios provoca desocupación. Parece lógico preferir que la gente tenga una ocupación a mantener la puridad financiera. Pasados unos cuantos años, ahora ya no parece tan claro que compense la inflación con tal de absorber el paro. Después de la amarga crisis del petróleo de los años setenta, los gobiernos han renunciado a las recetas keynesianas. Por otro lado, acabar con la inflación fue un problema que a finales de los años ochenta estuvo a punto de ser logrado.

No se puede olvidar que el protagonista de las políticas monetaria y fiscal es siempre del Estado. Desde hace mucho tiempo hemos visto florecer empresas estatales cuya pretensión era corregir las deficiencias de las miopes empresas privadas, incapaces de servir los intereses de orden general. Ello aparte de la enorme influencia que supone el control del gasto nacional por parte del Estado.

Fue Walras quien afirmó que *«los trabajadores no deben rebelarse contra la disminución del salario provocado por la reducción de la demanda de trabajo. Deben remediarla desplazándose a las industrias en que se produzca un aumento de demanda»*. Sin duda, es lógico que la gente desee muchas veces cambiar de trabajo. Pero distinto hacerlo de propia iniciativa que forzado por oscuras exigencias económicas. Va contra la dignidad humana que un hombre tenga que abandonar una profesión querida para él, simplemente para que se sostengan las ecuaciones de equilibrio general. Más bien

debiera ocurrir lo contrario, que todo el aparato económico se oriente a proporcionar a las personas, no sólo la posibilidad de trabajar, sino también estabilidad en el empleo.

La estabilidad a la oferta originaria sólo se entiende si hay también estabilidad en la demanda final. Y la demanda final será estable en la medida en que está basada por los valores y no en los caprichos, lujos y otras pasiones que tanto influyen en la formación de la demanda.

Una demanda regida por los valores tendería a ser estable.

Por otra parte, la ampliación constante de la demanda para mantener un nivel adecuado de gasto o para que la oferta originaria encuentre oportunidad de ocupación, es colocar un parche en una situación muy compleja.

La sociedad opulenta se ha mostrado hábil para crear nuevas necesidades por medio de la propaganda, y gracias a ello ha sido posible mantener un nivel adecuado de gasto, cuando la situación del sistema macroeconómico era tal que los resortes keynesianos funcionaban aceptablemente.

Pero esta situación, que es un parche eficaz, nos permite ir tirando de momento y no puede considerarse como definitiva. Es patente que las nuevas necesidades no responden siempre a auténticas exigencias humanas, sino que tienen un carácter artificioso y falso. Crear necesidades no es un proceso que podamos prolongar indefinidamente, sin preocuparnos de si esas necesidades responden o no a la naturaleza humana.

SOLUCIONES AL PROBLEMA

La Comisión de Estudio de UNIAPAC, dedicada a las cuestiones de trabajo y empleo de Europa, presidida por el Dr. Heinrich Weinhad, realizó en 1995 un informe denominado «Compromiso por el empleo», con el objeto de considerar

«qué papel pueden desempeñar en términos prácticos los ejecutivos de empresas y los líderes empresariales para mantener los actuales niveles de empleo y para promover una mayor creación de puestos de trabajo, es decir, para luchar contra el desempleo».

Dentro de ese documento, además de hacer una serie de acertados análisis, se proponen diez directrices para crear más empleo, que pretendo comentar, por comulgar plenamente con la relación y el contenido y por su interés general.

1.^a Fomentar un mayor nivel de compromiso e imaginación para asegurar el empleo para la gente joven

El claro ejemplo de la formación dual objeto de otros estudios por parte de UNIAPAC, parecía ser una solución para los jóvenes, pero las perspectivas actuales parecen ser más pesimistas, y sólo nuevas fórmulas como el trabajo compartido, así como otros sistemas para distribuir el trabajo existente parecen proporcionar algunas soluciones.

Éstas son algunas de las sugerencias propuestas:

- Todo tipo de esfuerzos debe hacerse para asegurar que las personas jóvenes sean contratadas en cuanto terminen su formación.
- La contratación de trabajadores tras su período de formación profesional debe ser facilitada mediante la adaptación de los convenios colectivos.
- El empleo a tiempo parcial debe organizarse de tal forma que los horarios pactados puedan ajustarse a paquetes de días completos.
- Los que buscan su primer empleo empezando a tiempo parcial deben tener la oportunidad de perfeccionar sus habilidades a través de formación práctica en el trabajo.

- La movilidad profesional intelectual debe ser fomentada, puesto que la formación profesional básica está a menudo demasiado influenciada por la empresa formadora.
- Las empresas deben ayudar a aumentar el nivel de transparencia en el mercado laboral, sobre todo, para los que buscan su primer empleo.

2.^a Reconocer y promocionar la formación continua como una necesaria inversión personal

Las empresas europeas cuentan con la ventaja de los altos niveles de formación de sus empleados. Los trabajadores deben continuar formándose a lo largo de toda su vida profesional.

Dado el importante coste de la formación en las empresas esta inversión ha de soportarse tanto por la empresa como por los trabajadores. Los trabajadores pueden dedicar parte del tiempo libre a la formación, mientras que el empresario soporta los costes económicos directos.

3.^a Proporcionar información completa con objeto de asegurar la aceptación de la realidad actual y salvaguardar los puestos de trabajo

El reconocimiento de la confianza sobre los trabajadores se manifiesta poniendo en ellos conocimientos y apoyando su motivación.

Los beneficios no salariales parece que empiezan a tener un papel importante desde el momento en que los aumentos salariales no pueden ser altos debido a la alta competencia entre empresas y mercados.

Los mejores empleados y los mejores cerebros pueden ser reconocidos dándoles información, participación y adquiriendo compromisos por parte de la dirección.

La información y la comunicación adquieren un papel protagonista en estos tiempos en que empresarios y trabajadores tienen que sentarse a discutir aspectos legislativos y convenios laborales.

4.^a Introducir nuevos tipos de organización y colaboraciones dentro de la fuerza laboral, a fin de aumentar la productividad

La comunicación, como ya se ha dicho, tiene un papel protagonista en su dirección ascendente a la hora de tomar decisiones por parte de la dirección de la empresa. Así, las personas y su potencial creativo se colocan en el centro como fuente de la fuerza innovadora.

Los procedimientos administrativos burocráticos son un signo de desconfianza; el desburocratizarse demuestra fortaleza y fomenta la confianza en los empleados.

El trabajo en equipo se ha de confiar a la autodisciplina para cumplir con los compromisos adquiridos.

Por otro lado, los aumentos en productividad serán equitativamente compartidos.

5.^a Lograr acuerdos sobre horarios flexibles y remuneración flexible como medio a conservar e incluso aumentar el número de puestos de trabajo

Actualmente se percibe que los resultados del trabajo dependen de factores tales como la formación inicial, la formación continua, la experiencia, el compromiso, el trabajo en equipo, la concienciación sobre la calidad, etc. El número de horas trabajadas está perdiendo su significado como unidad de medida para propósitos de remuneración.

Puede que sea interesante considerar el compensar el uso más eficiente del tiempo con, por ejemplo, más horas libres.

Estas son algunas iniciativas y acciones por parte de los empresarios para animar el uso de horarios flexibles:

- Compete a la alta dirección tomar la decisión sobre la ampliación de la flexibilización de las jornadas y sobre el trabajo a tiempo parcial.
- La alta dirección tiene que convencer a los mandos y empleados de las ventajas inherentes a la flexibilización.
- El trabajo a tiempo parcial, en principio, debe ser posible salvo casos concretos.
- Las empresas deberían ofrecer jornadas más reducidas a los jóvenes que entran en el mercado laboral, a los trabajadores que acaban de terminar su período de formación y a los jóvenes recién salidos de la universidad.
- Las empresas deben estar dispuestas a tener más en consideración el interés especial de ciertos grupos de empleados en realizar jornadas más cortas.

Para terminar, decir también que el trabajador ha de entender que las dificultades en el mercado laboral no serán aliviadas hasta que no se acepte el principio de que las ganancias en productividad han de ir por delante de los aumentos salariales.

6.^a Examinar todas las soluciones viables antes de recurrir al despido. Considerar el despido como solución de último recurso

La buena gestión deja suficiente margen para la aplicación de medidas en tiempos de crisis que tengan en cuenta los intereses de los empleados y que, al mismo tiempo, velen por la viabilidad de la empresa.

Los despidos pueden representar un alivio económico en tiempos de crisis, pero también pueden representar una considerable pérdida de *know-how*.

Otras medidas técnicas, económicas u organizativas para evitar despidos son:

- Si existe un puesto similar, la empresa debe dar preferencia al traslado del empleado al otro puesto en lugar del despido.
- La empresa debería adoptar medidas graduales y flexibles en lugar de acciones repentinas que pueden tener repercusiones adversas, tanto para la empresa como para los empleados.
- Como último recurso, cuando los despidos son inevitables, las empresas deben procurar dar aviso con la suficiente antelación y proporcionar asesoramiento personal y otras ayudas.

7.^a Ofrecer toda la información posible sobre vacantes u otras oportunidades de empleo con el fin de minimizar el empleo temporal

Se ha detectado una falta de conexión entre los desempleados temporales y el proceso activo de colocación en puestos de oferta.

Esto se puede resolver de la siguiente manera:

- En los casos de despido inevitable las empresas, comités y trabajadores afectados deben concentrar todos sus esfuerzos en buscar nuevos trabajos lo más rápidamente posible.
- Las empresas y otros organismos deben compartir su información, coordinando y optimizando sus esfuerzos.

— Por medios de esta coordinación, el desempleo a corto plazo podría ser evitado con un sistema más ágil de reemplazo o reciclaje temporal.

8.^a Involucrar a las autoridades laborales en un «contrato laboral de apoyo» tripartito que dé una justa oportunidad a los parados de larga duración

El riesgo que corren los empresarios al contratar nuevos trabajadores ante situaciones económicas de incertidumbre, podría ser compartido por las autoridades laborales. La forma sería dando facilidades dentro del marco de un nuevo tipo de contrato para el reemplazo de los parados de larga duración y de aquellas personas pertenecientes a grupos desfavorecidos pero dispuestos a trabajar.

El nuevo contrato debería ser acordado entre tres socios: la persona en paro, las autoridades laborales y el nuevo empleador en potencia.

9.^a Cambiar las leyes laborales para asegurar que ayuden a fomentar el empleo en lugar de constituir barreras a la creación del mismo

La rígida burocracia y la excesiva legislación deben ser eliminadas. Solamente de esta forma obtendremos el campo de maniobra necesario para reaccionar con la suficiente velocidad ante el ritmo cada vez más rápido de los cambios tecnológicos y, en último término, económicos, y para estar en una situación que nos permita amoldarnos de forma creativa ante estos cambios.

El objetivo estratégico de mantenernos en primera línea y de lograr la máxima eficiencia económica y social, depende de la adaptabilidad y flexibilidad en nuestros mercados laborales.

La actual legislación laboral debería ser mejorada y ajustada en, al menos, tres campos: el contrato laboral, las condiciones de trabajo y las reducciones de los niveles de empleo.

— Medidas para acompañar a los contratos laborales.

- Simplificación de las facilidades para las prórrogas.

— Medidas para acompañar unas condiciones de trabajo más flexibles.

- En el caso de personas que buscan su primer empleo puede ser socialmente justificada una gradual transición hacia el empleo en dedicación plena.
- Deben fomentarse los contratos de trabajo a tiempo parcial o de media jornada para empleados con compromisos personales especiales.
- Deben disminuir las exigencias legales para poder fomentar jornadas reducidas de trabajo para los empleados de edad mayor.

— Medidas para acompañar las necesarias reducciones a los niveles de empleo.

- Deben existir facilidades para casos de cambio de una empresa a otra.
- Debe existir un esfuerzo concertado para la colocación o recolocación de personas sin un período transicional de empleo.

10.^a Fomentar la iniciativa empresarial y la creación de empresas a todos los niveles de la sociedad

La creación neta de empleo en Europa en los últimos treinta años ha crecido por debajo del aumento de la población.

La Unión Europea necesita un crecimiento mínimo de 2-3 por 100 anual para estabilizar el empleo y tasas incluso más altas si quiere un descenso real en el desempleo.

En EE.UU. el crecimiento de empleo es paralelo al crecimiento del PIB.

Insistiendo en el punto anterior, se ha de decir que los líderes empresariales tienen que seguir participando en el diálogo sobre políticas laborales y sociales.

Al mismo tiempo se demanda de la sociedad emprendedores que creen empresas. Todo el mundo debería estar dispuesto a montar su propio negocio si ve una oportunidad. Los nuevos negocios podrían atender segmentos específicos de los mercados y se podrían desarrollar nuevas formas de empleo en general, así como en las zonas grises entre el empleo contractual y el autoempleo.

Se necesita que los pequeños empresarios estén dispuestos a superar su aversión al riesgo y a potenciar el crecimiento de sus negocios más allá de las dimensiones de una organización que asegure una vida decente y cómoda. Necesitamos un marco general y nuevas actitudes que permitan a más empresas crecer de forma más rápida para así hacerse más grandes.

Un tercer campo es la subcontratación, o «outsourcing», que desvía el empleo de la empresa matriz a las empresas subsidiarias; no deja de ser una forma de creación de empleo.

5

GENERACIÓN DE CONDICIONES PARA EL AUTOEMPLEO

BENEDICTO POZA LOZANO (*)

La realidad del desempleo y las perspectivas de que este hecho se agrave en el futuro, hasta olvidarnos del pleno empleo, nos obligan a buscar alternativas para una efectiva ocupación.

Cada vez son más frecuentes las referencias al empleo parcial, al empleo de una élite o a la ocupación en actividades de voluntariado.

Incluso se comienza a hablar del fin del trabajo como ocupación por cuenta ajena.

Esto nos lleva a plantear dos formas diferenciadas de trabajo: el trabajo por cuenta ajena y el trabajo profesional bajo la responsabilidad personal.

Haciendo una referencia a la economía globalizada, ha de aceptarse que el empleo sigue aumentando con carácter general porque en los países subdesarrollados o en desarrollo, sin duda, se crean nuevos empleos en la misma proporción en que estos países se industrializan.

Al referirnos al mundo occidental es cuando comprobamos la evolución del empleo hacia nuevas formas de sofisticada especialización que, a su vez, exigen nuevas condiciones técnicas y condiciones personales especiales para el nuevo empleo.

(*) Secretario General de ASE.

Esta nueva realidad laboral nos lleva a una complicada gama de clasificaciones laborales que responden a la tecnología de las empresas en la nueva y futura sociedad occidental.

Cada vez se impone más la alternativa de buscar una ocupación viable independiente de la contratación laboral, es decir, independiente de la gran empresa clásica.

El sujeto que busca la ocupación debe contemplar la posibilidad del trabajo con su exclusivo protagonismo, es decir, las posibilidades del trabajo autónomo o del autoempleo.

El empleando debe partir de un análisis personal sobre las condiciones propias para la empleabilidad refiriéndose, en principio, a cualquiera de las distintas formas y posibilidades existentes o imaginables de ocupación.

La filosofía y la praxis sobre la elaboración de los *curriculum* profesionales deben admitir una nueva dimensión. No solamente son un punto de partida para captar el interés y la voluntad de una tercera persona que pueda valorarlo positivamente en orden a proporcionar una ocupación, sino que el *curriculum* profesional debe convencer y ofrecer posibilidades de ocupación al propio sujeto, que debe llegar a determinar su profesionalidad personal, las posibilidades de su desarrollo en la sociedad y valorar igualmente el tiempo hasta lograr una rentabilidad, teniendo en cuenta, también, la inversión necesaria.

Este autoanálisis en orden a la ocupación, debe tener en cuenta siempre todos y cada uno de los requisitos de la valoración profesional, pero, además, debe haber también una valoración personal sobre la capacidad de iniciativa, creatividad y asunción de riesgo.

En orden al autoempleo, existen dos fórmulas distintas de ocupación autónoma:

- a) Empleo societario en colaboración con otras personas de similar o complementaria formación profesional y actitud personal.

- b) El autoempleo profesional, libre e individual deducido del *curriculum* personal.

Las circunstancias laborales del mundo occidental actual obligan a dignificar el trabajo profesional autónomo, individual o societario, basado en el compromiso personal en orden a una ocupación efectiva.

El concepto de trabajo u ocupación debe trascender a la simplificación histórica del trabajo y a la dialéctica de empleadores y empleados o empleandos.

Esta nueva concepción de la empleabilidad del trabajador, aparte del elemento objetivo de la formación para el trabajo, encierra también un compromiso personal ante cualquier alternativa de ocupación que hace más rica la autorrealización personal en el trabajo.

Estamos ante una evolución desde el empleo al trabajo, desde la iniciativa empresarial ajena a la propia iniciativa laboral, desde el compromiso social empresarial al propio compromiso laboral.

El título del trabajo nos obliga a centrarnos en las *condiciones para el autoempleo*.

MOTIVACIONES PRÓXIMAS PARA EL AUTOEMPLEO

El autoempleo se considera como una alternativa excepcional al empleo por cuenta ajena. Por ello, esta forma de trabajo se plantea normalmente en una serie de *situaciones o razones objetivas* que conducen a una ocupación diferente.

- *El empleado*, cuando razones personales o profesionales motivan el cambio de trabajo por una valoración objetiva u otros condicionantes como el horario, la realización personal o exigencias familiares.

— *El parado*, cuando no encuentra nuevo empleo o rechaza la situación de subvencionado sin trabajar, generalmente no buscada, para ocuparse en algo que él mismo diseña como adaptado a sus condiciones personales y profesionales.

— *El joven titulado*, que después de intentar un trabajo por cuenta ajena que le satisfaga, no lo encuentra o encuentra empleos que por distintas razones no acepta como adecuados a su situación profesional y pretensiones personales.

En este caso también es posible el rechazar la integración en determinadas estructuras económicas, empresariales o sociales rígidas que conlleva el trabajo por cuenta ajena.

— *Trabajo a tiempo parcial* compatible con pretensiones personales, como terminar estudios o probar la vocación personal, quizá, de voluntariado, o artísticas, o de compromiso familiar.

— *Retomar* el trabajo después de haberse dedicado a otras ocupaciones como compromisos políticos, estudios o especializaciones o dedicación especial a la familia durante la crianza y educación de hijos.

EL RETO DEL AUTOEMPLEO

El cambio constante y rápido de la sociedad que vivimos exige a todos y a cada uno adaptarse a la misma en sus nuevas manifestaciones y, en el caso del trabajo, a la nueva realidad del mercado laboral.

Han pasado los tiempos de las seguridades sociales y del trabajo indefinido, cuando éste se encuentra. En el campo laboral la nueva situación es de eventualidad.

La nueva situación occidental de destrucción de puestos de trabajo obliga a estar permanentemente al día, a crearse el propio espacio, a desconfiar de que otros resuelvan los propios problemas o necesidades laborales.

Esta cruda realidad conduce inevitablemente al planteamiento de las posibilidades del autoempleo.

El trabajo autónomo o autoempleo está convirtiéndose en esta sociedad postindustrial o de la informática, en el gran reto de las sociedades abiertas para reconstruir, mediante el poder de la imaginación apoyada por las nuevas tecnologías, el tejido social del trabajo, después de la grave crisis del empleo de la última década.

La decisión por el autoempleo es arriesgada y valiente porque carece de seguridades, exige cambiar la cultura del trabajo heredada de la sociedad industrial y supone asumir la nueva cultura de la sociedad actual y de las tecnologías. A título personal ha de organizarse con toda la flexibilidad necesaria, fruto de la creatividad y la imaginación en un mundo empresarial cada vez más competitivo en costes y calidad.

En realidad no existe un perfil tipo del trabajador autónomo, pues las actividades son muy diversas y cada profesión requiere unas cualidades peculiares.

A veces, el primer obstáculo a superar consistirá en crear-se un nuevo marco laboral fruto de la imaginación creativa y lejos de la comodidad del marco laboral dado por la organización empresarial clásica.

CONDICIONES PERSONALES POSITIVAS PARA EL AUTOEMPLEO

Autodisciplina, capaz de fijar objetivos, ritmo de trabajo y calidad.

Autonomía, capaz de crear las propias directrices y pautas de comportamiento.

• *Perseverancia*, capaz de aceptar los errores y sacar de ellos actitudes positivas para el futuro, sin permitir el desaliento.

• *Rigor*, capaz de ejecutar la actividad y cada trabajo con la calidad necesaria.

• *Independencia*, capaz de actuar desde la reflexión personal sin puntos jerárquicos de referencia.

• *Eficacia*, capaz de satisfacer la demanda de los clientes y la rentabilidad del negocio.

• *Ambición*, capaz de desarrollar y progresar respecto a la actividad y a la clientela.

• *Espíritu práctico*, capaz de resolver cada problema cotidiano del trabajo y mantener la competencia dentro del sector.

• *Dinamismo*, capaz de producir la sensación de vitalidad e imaginación dentro del trabajo y la imagen profesional.

• *Confianza en sí mismo*, capaz de crear seguridad en el trabajo ordinario y en cada nuevo proyecto.

LA TOMA DE DECISIÓN

El empleando debe asumir conscientemente y con toda la responsabilidad personal, como punto de partida, una de las siguientes formas de trabajo:

- a) Forma de trabajo asociativo o autónomo individual.
- b) Proyecto profesional, según gustos personales y formación profesional o académica, compatible con la forma elegida.

El estudio base para la toma de decisión del autoempleo debe fundamentarse en la posición personal respecto a situaciones objetivas provenientes del entorno exterior de la actividad y el mercado, evaluado desde la preparación profesional.

La formación

Partiendo de los estudios o titulación obtenida habrá que valorar el oficio o profesión sobre el que el sujeto se sienta especialmente predispuesto después de evaluar las oportunidades del mercado en el campo elegido.

En este orden de cosas debe tenerse en cuenta:

- a) el título o diploma, que pueda ser obligatorio o no para el ejercicio de la profesión que se pretende desarrollar;
- b) la competencia profesional personal, será garantía necesaria para el éxito pretendido;
- c) la formación complementaria podrá ampliar o actualizar los conocimientos profesionales y, en su caso, podrá contrarrestar la posible falta de experiencia, y
- d) la experiencia, en su caso.

Vocación personal

Es la atracción o inclinación personal hacia determinada actividad, profesión, oficio o arte.

En el trabajo por cuenta ajena el trabajador se compromete en un proyecto preexistente que, más o menos, asume y en el que colabora.

En el trabajo autónomo o autoempleo, la satisfacción personal del sujeto en el trabajo es la única dimensión subjetiva positiva que justifica la implicación personal con la actividad o el proyecto.

Respecto a la vocación podría hacerse una lista de las actividades clásicas y nunca sería exhaustiva.

El empleando, por su preparación y vocación profesional debe crear y ordenar sus ideas laborales y traducirlas en proyectos concretos ilusionantes.

Seleccionado el proyecto ha de completarse la decisión con una información adecuada sobre las condiciones requeridas para ejercerlo.

El entorno laboral interno

Cada actividad exige un espacio mínimo adecuado.

Hay profesiones y actividades que se ejercen desde un discreto despacho que permita el trabajo necesario y una atención digna al público cliente.

Hay otras actividades que por necesitar maquinaria y almacén de materias primas exigen un espacio distinto y generalmente mayor.

Este requisito tiene mucha relación con la necesidad de inversión o utilización inmobiliaria que, por supuesto, se valorará en el riesgo que se puede asumir como desembolso inicial.

Objetivo económico

En la toma de decisión profesional también deben tener un lugar importante las aspiraciones económicas que se proyectan y a las que se dirige la ocupación.

Es distinto el objetivo de una actividad profesional para la subsistencia, o un objetivo más ambicioso de una promoción profesional personal importante, o creación de otros puestos de trabajo, o cubrir una necesidad de productos que el mercado necesita.

La demanda del mercado

El proyecto profesional estudiado y, en principio, elegido por responder a las aptitudes y formación profesional, debe

completarse con una evaluación del mercado en el que se pretende la implantación.

- a) El proyecto o producto debe responder a una necesidad real en la zona de implantación. Deberá identificarse el producto entre los demás existentes para que puedan producir el primer efecto atractivo para la posible clientela.
- b) Valorar la posible clientela a la que pueda ofrecérselle, a partir de sus necesidades, una respuesta positiva a sus expectativas respecto al producto, como la calidad, la rapidez de servicio o la atención personalizada.
- c) Que la competencia profesional supere las ofertas de la competencia existente en la zona de localización superando exigencias respecto a precios, calidad o servicio.

Inversión necesaria

Prácticamente no existe actividad que en sus comienzos no exija una mínima inversión obligada.

No es posible seleccionar un modelo-tipo de inversión, pues ésta dependerá de la actividad o profesión elegida, independientemente de que siempre existirá una inversión básica necesaria hasta que el autoempleo empiece a ejercerse con alguna clientela definida.

- a) La elección del equipamiento básico suele ser delicada según los límites mínimos necesarios para el ejercicio de la profesión y establecidos por la competencia.
- b) Los gastos de prospección y promoción necesarios para darse a conocer en la zona, sector o posible competencia, requerirá una evaluación aproximada partien-

do del medio elegido, mediante campaña postal o publicidad de cualquier tipo.

- c) Los gastos de establecimiento contabilizarán, también, el coste de la legalización del despacho, de la sociedad o de la colegiación necesarias desde el punto de vista del IAE, Seguridad Social y otros requisitos legales exigidos por la actividad.

Al principio estos gastos de establecimiento se valorarán como un previsible déficit en relación con las ganancias que puedan lograrse durante un tiempo que debe calcularse como máximo hasta pasar a unos beneficios netos.

- d) Confeccionar un presupuesto lo más exacto posible será necesario a partir de valorar la inversión necesaria en los siguientes capítulos mínimos:

- Material indispensable (maquinaria de cualquier tipo).
- Materias primas (en su caso).
- Gastos de funcionamiento y desplazamiento (comunicaciones mínimas).
- Gastos de documentación (en su caso).
- Gastos de creación de sociedad.
- Gastos de local.

EL AUTOEMPLEO COMO RESPUESTA ÉTICA

Una de las verdades más constantemente afirmada por la doctrina social cristiana es que «el principal recurso del hombre, junto con la tierra, es el hombre mismo: el hombre con su inteligencia, con su trabajo, con sus virtudes, es decir, su capacidad de organización solidaria» (CA, 33).

Por ello, el derecho a la posesión de los bienes de carácter personal ha de garantizar la identidad y la dignidad de la persona integral, y, por tanto, ha de asegurar las posibles acciones personales realizadas desde la iniciativa propia, la responsabilidad y la libertad en el uso de los bienes materiales, intelectuales y espirituales.

Es decir, la libertad humana deberá ir unida a la responsabilidad personal. Son estas categorías humanas las que, sin perder una perspectiva social, hacen comprensible y justa la propiedad privada y el derecho a poder decidir sobre la misma.

De aquí deducimos la importancia que tiene la libre iniciativa, tanto en la cultura del trabajo como de la empresa y, por consiguiente, en la cultura de cualquier nueva forma de trabajo hacia la que conduzca el nuevo tejido social y económico.

La *Centesimus Annus* dice a este respecto: «Hoy en día el factor decisivo es cada vez más el hombre mismo, es decir, su capacidad de conocimiento, que se pone de manifiesto mediante el saber científico, y su capacidad de organización solidaria, así como la capacidad de intuir y satisfacer las necesidades de los demás» (CA, 32).

En la misma encíclica *Centesimus Annus* encontramos toda una filosofía sobre el desarrollo de los conocimientos y de las actitudes de cada persona para valorar mejor sus capacidades y los recursos propios y así poder entrar en el círculo de las interrelaciones.

El objetivo o la utopía de la plena ocupación, debe ser el centro sobre el que se desarrolla la libre iniciativa y libre comercio, porque «la libertad económica es solamente un elemento de la libertad humana» (CA, 39).

Podemos pensar en el compromiso de cada uno desde su libertad humana y libertad de iniciativa respecto a este objetivo de la ocupación, independientemente de su forma, pues-

to que su fracaso permanente y duradero puede comprometer incluso la legitimidad ética del sistema social.

Los resortes éticos de la libre iniciativa son la respuesta idónea ante la necesidad de actuación de instancias intermedias en el conglomerado social que legitima el esfuerzo por acceder a la propiedad.

Se opone a la libre iniciativa la excesiva intervención del estado asistencial causante de la crisis del estado de bienestar, pues «al intervenir directamente y quitar responsabilidad a la sociedad, el estado asistencial provoca la pérdida de energías humanas y el aumento exagerado de los aparatos públicos, dominados por lógicas burocracias más que por la preocupación de servir a los usuarios, con enorme crecimiento de los gastos» (CA, 48).

La libre iniciativa está cargada de sugerencias éticas, como la profesionalidad, el discernimiento de lo mejor en cada decisión o la utopía.

La utopía, en su dimensión ética, forma parte de la acción de la libre iniciativa. Como personas libres necesitamos de una utopía que incluye el «realismo inteligente», que nos impulse adecuadamente a resolver los problemas de la complejidad económica y social. Se trata de orientar y valorar la capacidad de iniciativa, de decisión y de innovación.

BIBLIOGRAFÍA

Autoempleo en el desarrollo local, Equipos Promociones, Fondo Formación Editorial Popular.

Nuevas profesiones y empleo en el cambio de siglo, CACACE, NICOLA, Ed. Deusto.

Diez pasos para crear una empresa, SPRI, S.A. (Sociedad para la reconversión industrial), Sociedad Pública del Gobierno Vasco.

101 métodos para generar ideas, FOSTER, TIMOTY R., Ed. Deusto.

Cómo crear y hacer funcionar una empresa, GIL ESTALLO, MARÍA DE LOS ANGELES, Ed. Esic.

Guía de autopleo en turismo rural, Instituto Andaluz de la Mujer, Ed. Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales.

Guía del empresario: normalización y certificación en la Unión Europea, Ed. AENOR-Publicación Técnica.

Guia general d'ocupacio, Ed. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

Cómo crear su propia empresa, LUDEVID, MANUEL, y OLLÉ, MONTSERRAT, Ed. Boixareu.

Persona y empresa, RECIO, EUGENIO, y LOZANO, JOSEF M., Ed. Esade.

de los recursos humanos y técnicos. En consecuencia, el Estado debe intervenir en el sector privado para garantizar la existencia de un mercado competitivo y eficiente.

El libro de Adolfo Carrillo de Alvarado, *El sector privado en el desarrollo económico de México*, publicado por la Editorial Trilce, es un estudio que analiza el papel del sector privado en el desarrollo económico de México. El autor sostiene que el sector privado es el motor del crecimiento económico y que el Estado debe intervenir para garantizar su desarrollo.

El libro de Adolfo Carrillo de Alvarado, *El sector privado en el desarrollo económico de México*, publicado por la Editorial Trilce, es un estudio que analiza el papel del sector privado en el desarrollo económico de México. El autor sostiene que el sector privado es el motor del crecimiento económico y que el Estado debe intervenir para garantizar su desarrollo.

La libre iniciativa está cargada de exigencias éticas, como la profesionalidad, el discernimiento de lo mejor en cada decisión o la utopía.

La utopía, en su dimensión ética, forma parte de la acción de la libre iniciativa. Como personas libres, necesitamos de una utopía que incluya el «realismo inteligente», que nos impulse adecuadamente a resolver los problemas de la complejidad económica y social. Se trata de crear y valorar la capacidad de iniciativa, de decisión y de innovación.

BIBLIOGRAFÍA

- Autogestión en el desarrollo local. Equipo Promociones, Fondo Promoción Etnocultural Popular.
- Nuevos profesionales y cambio de roles*. Caracas, Nueva, Ed. Denso.
- Diez pasos para crear una empresa. S.P.R.L. S.A. (Sociedad para la Investigación Industrial). Secretaría Pública del Gobierno Vasco.
- El profesional para generar ideas. Foster, Wheeler & Co., Ed. Reverte.

III

EMPLEO Y ENSEÑANZA

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PARA Y POR EL EMPLEO (1)

LA EDUCACIÓN: DEBEREJO Y DEBER

La educación es, propiamente, un deber de la sociedad humana, sobre el que es muy difícil establecer límites precisos o delimitaciones explícitas. Ha, además, un deber de fundamentación, referido intrínsecamente al ser humano, y esencialmente, sobre el que no cabe pretensiones ni reservas de cualquier tipo. Ayuda a ser el hombre más que sólo humano: muestra en la humanidad del hombre.

Ade más, es un deber, que como tal, implica una alianza del optimismo sobre el devenir de la humanidad, y al que, a menudo, se le ha asignado un papel transformador o revolucionario.

Es también un deber fundamentado sobre el que siempre es posible encontrar más: la educación es un instrumento inagotable, cuya explotación —paralelamente— lo es el espacio.

Especial significación tiene su primer tramo. El análisis mismo es una herramienta esencial a la dignidad de hombre, que

(1) Consejo de ASE.

6

EMPLEO Y ENSEÑANZA

FRANCISCO JIMÉNEZ AMBEL (*)

LA EDUCACIÓN: DERECHO Y DEBER

La educación es, limpiamente, un *derecho humano* o «del hombre», sobre el que es raro encontrar críticas genéricas o detractores explícitos. Es, además, un derecho «humanísimo», adherido íntimamente al ser humano, *«personalísimo»*, sobre el que no cabe promedios ni estándares; que ha de ser apreciado, uno por uno, sobre cada ser humano concreto. Ayuda a ser al hombre cada vez más hombre; ahonda en la humanidad del hombre.

Además, es un *derecho-esperanza*, un espacio que alienta el optimismo sobre el devenir de la Humanidad, y al que, a menudo, se le ha asignado un papel transformador o revolucionario.

Es también un derecho *ilimitado*, sobre el que siempre es posible avanzar más; la educación es un yacimiento inagotable, cuya explotación —paradójicamente— lo enriquece.

Especial significación tiene su primer tramo. El *analfabetismo* es una lacerante agresión a la dignidad de hombre, que

(*) Consejero de ASE.

le priva —en su raíz— de multitud de bienes, derechos y expectativas.

Nada tanto como la educación posibilita o restringe la *vocación* personal de cada uno y encauza su voluntad. Las posibilidades reales de elección en multitud de opciones vitales, junto con otros factores, vienen condicionadas por la formación, por los conocimientos, por el aprendizaje, en suma: por la enseñanza recibida.

El acceso a la *cultura*, y su activa participación en ella, es ilusorio si no viene franqueado por una enseñanza adecuada.

Pero, además, dramáticamente, la capacitación está concatenada con el no menos humano «*derecho al trabajo*», y éste, a su vez, se vincula con el «derecho a la vida», el más radical y fundamental derecho. La *vocación* a la vida es el soporte de todos los derechos, a la educación también.

Se colige fácilmente que la búsqueda de tan trascendental *derecho* se erija en un *deber*, connatural con el ser humano. *La educación es un derecho fundamental, pero también un deber, por su propia estructura íntima.*

Singularidad notable de este derecho es el que no se puede otorgar graciosamente; si no se busca no se encuentra, si no se percibe como deber no aprovechará como derecho. He aquí el *busilis* del tema. Si no deseo aprender no aprenderé, si no asimilo la enseñanza ésta no me aprovechará para nada, si no ejercito mi «deber» mi derecho quedará huero. Esta reflexión desborda las sabidas tesis del *derecho-función* o del *derecho-deber*. Aquí no se trata sólo de aseverar que, puesto que tengo un deber, debo tener el derecho que me facilite su cumplimiento. No, aquí lo que hay que resaltar es que sin la excitación por el deber, sencillamente, el derecho «materialmente» no se dará.

Hablamos de un derecho personal, pero su ejercicio es social; el disfrute es personal, pero el suministrador —necesariamente— es la sociedad organizada. Es, por tanto, un *derecho organizador de la sociedad* —a la que vertebra—, que da

consistencia, y añade contenidos, a multitud de instituciones. La familia, el vecindario, los entes públicos, las empresas, tienen deberes respecto de la enseñanza. También la Iglesia.

Estas aseveraciones iniciales pueden recorrer un cierto trayecto en común, pero a cierta altura pueden aparecer tensiones y aún contradicciones entre facetas. Así la enseñanza, como campo de proyección y factor exponenciador de la «*vocación personal*», puede enfrentarse a la enseñanza como *aprendizaje profesional*. El «gusto» por la literatura medieval no garantiza el éxito en la selección del número de personas que van a poder vivir de esa *afición*. O es posible que el acceso a estratos sofisticados de la cultura se vea como un despilfarro injusto si convive con algún nivel de analfabetismo. Seguramente es poco rentable redimir del analfabetismo a personas mayores o establecidas fuera del sistema productivo (jubilados y amas de casa), pero del todo justo y prioritario, es algo que les es debido por el simple hecho de ser hombre. Hay, por tanto, conflictos y opciones contrapuestas en todo sistema educativo.

Pero el problema básico es definir el *fin último*, ante el que deben rendirse otras consideraciones. Para el magisterio de la Iglesia no hay duda: «La verdadera educación se propone la formación de la persona humana en orden a su fin último.»

De modo que, dada su conexión con su «fin último», la educación humana no puede subordinarse a exigencias utilitarias o económicas. Ahora bien, esto no implica necesariamente un desentendimiento del hecho incontrovertible de que la enseñanza, al menos una parte de ella, se ordena a obtener una capacitación que permita, a cada persona concreta, insertarse en la sociedad mediante un trabajo idóneo. Una de las impagables aportaciones de *Juan Pablo II* a la repristinación del concepto y valor del *trabajo humano* ha sido ésta: el hombre con su trabajo «... no sólo transforma las cosas y la sociedad, sino que se perfecciona a sí mismo. *Aprende mucho*, cultiva sus facultades, se supera y trasciende». El trabajo tiene un ca-

rácter «educativo» (LE 10). Si el trabajo es, o se hace, «formación», se habrá superado la antinomia inicial entre educación y trabajo. *El trabajo «es» formación.*

Pero esto no es un hallazgo tranquilizador, sino que agudiza la gravedad del *paro o desempleo*, puesto que priva de un sector irremplazable del aprendizaje, y de la inserción cultural, a multitud de personas que tienen derecho a «ser» personas. En el trabajo uno «*hace y se hace*».

Bellamente, y tempranamente, lo expresó Juan Pablo II: «construyendo un barco o reparándolo, construís vuestra personalidad, vuestra familia y la sociedad entera; es construcción doble, diría yo, que camina al mismo ritmo y en ella se ensamblan los elementos materiales y los morales, o sea, humanos» (a los directivos y obreros de los astilleros de Palermo, 20 de noviembre de 1982).

La concurrencia del aporte personal, del concurso de la voluntad del que se está formando, es insustituible. Esta componente —*deber*— fue valientemente resaltada por el Vaticano II. «No sea que un gran número de hombres, por falta de saber o *por carencia de iniciativa personal*, queden incapacitados para aportar un concurso auténticamente humano a las tareas del bien común» (GS 60).

Es posible que profundizando en la conciencia de que la formación humana es un deber, se encuentren orientaciones fructíferas para su construcción como derecho. Estas reflexiones se alinean en «hacer todo lo posible para que todos adquieran la conciencia de su derecho a la cultura y del *deber que tienen de cultivarse a sí mismo y ayudar a los demás*» (GS 60).

EDUCACIÓN Y EMPLEO

Las consideraciones sobre estas dos ideas serían inagotables. Ya hemos visto cómo no debiera existir ninguna contra-

posición entre ellas, puesto que el trabajo es formación y la formación trabajo. Pero en nuestros días se plantea como dilema: ¿trabajas o estudias?

Se supone que el que estudia no trabaja, e incluso se insinúa que el *alargamiento del curriculum escolar* no persigue más que «aliviar» las escandalosas estadísticas de paro juvenil. Algo así como que el estudio fuera coartada para no trabajar.

De forma más constructiva, se propugna por muchos que el avance en los niveles educativos produce más empleo. La *hipótesis* que se propala es, vista a *nivel individual*, que a *mayor nivel de estudios, mayores oportunidades de trabajo*. Y expandida a *nivel global*, social, *mayor escolarización mejora la competitividad general*, porque, entre otras ventajas, posibilita una asimilación más intensa y veloz de las *nuevas tecnologías*.

Las investigaciones empíricas, lamentablemente, no confirman, en España, la hipótesis a nivel individual. Es cierto que cada vez más la *estructura de la población ocupada* se desplaza hacia estadios más altos de escolarización, pero esto se puede atribuir —quizá, con más fundamento— al hecho de que es la *pirámide de la población activa* la que adopta esa tendencia. Se «colocan» algunas de las personas que hay, y, si éstas han llevado un proceso de escolarización más largo, encontraremos normal que la población «ocupada» guarde proporción con ese rango. Pero no ocurre así siempre. Tenemos que *los universitarios han acrecido su ponderación en la población activa en proporción muy superior a su participación en la población ocupada*. La falsación ha desmentido la hipótesis primera: *no encuentran trabajo, antes, los titulados universitarios*.

La esperanza de que más enseñanza signifique mayor desarrollo económico exige *matizaciones* importantes. *La asimilación de los avances científicos y tecnológicos (y producirlos) no depende del alargamiento de la vida académica de la población, sino del enfoque y orientación de todo el sistema educativo —por parte de la sociedad organizada— y de las actitudes personales ante la enseñanza, el aprendizaje y el trabajo*

Los países comunistas presumían —y, para muchos, con razón— de sus logros en materia educativa, nulo analfabetismo, alto número de universitarios, formación profesional muy plegada a la estructura sectorial de la producción, preeminencia de las carreras técnicas, etc. Pero se ha constatado que nada de esto ha servido para soportar su *prosperidad*, ni para producir *pleno empleo*, ni —dolorosamente— para organizar un *sistema* político-social justo y humano.

Se suele hablar de *tres tipos de aprendizajes*:

- capacidad para resolver problemas conocidos con técnicas conocidas,
- capacidad de proyectar a un problema nuevo una técnica experimentada, y
- capacidad para resolver un problema nuevo con una técnica nueva.

Pues bien, es en el primer tipo —abocado a la obsolescencia— donde han triunfado los sistemas estatistas. Para poder hablar con algún sentido, en términos económicos, de «*capital humano*» y de su aptitud para asimilar avances, habría que conocer hasta qué punto «*el sistema educativo*» *adiestra para enfrentar problemas nuevos y construir soluciones nuevas*.

El análisis de las naciones más prosperas sugiere que más que una indiscriminada búsqueda de los estudios superiores, había que tender a un *equilibrio de proporciones entre niveles*. Desterrar el analfabetismo, generalizar las enseñanzas medias, prestigiar y reconocer el éxito laboral de la formación profesional, y redefinir los estudios superiores. Puede ser poco «vendible» la idea de reducir la población universitaria, pero es más honesta que alentar la ilustración y dejar a los jóvenes que se estrellen con el desempleo, que se cebará aún más en los universitarios, en tanto que la sociedad demanda personas que hayan obtenido una *formación profesional*.

Una vez conseguida la *armonía entre niveles educativos*, reconocida como el logro del *pleno empleo*, entonces será el momento de ir desplazando al alza los niveles de escolaridad. Y respecto de los estudios *universitarios* conviene recordar al *Concilio*: «...proporcionar a los que tengan talento para ello la posibilidad de pasar a estudios superiores; de tal forma que, en la medida de lo posible, puedan ocupar funciones y jugar en la sociedad el papel que corresponda a su inclinación natural y a la competencia que hayan adquirido» (GS 60). O sea, *capacidad, igualdad de oportunidades, vocación, competencia profesional, y desempeño efectivo de lo aprendido*.

Es sumamente importante acoger la idea de «resolver problemas nuevos con soluciones nuevas», y con ella superar definitivamente dos dicotomías que lastran nuestra sociedad:

- En el *espacio*: estudio *versus* trabajo.
- En el *tiempo*: estudiaba entonces, ahora trabajo. O, viceversa, antes trabajaba, ahora estudio.

La «*formación continuada*» no es una expresión de moda, un latiguillo en el análisis social; no. Es un corolario comprometido en la propia definición de qué cosa sea la *enseñanza* y de qué cosa sea el *trabajo*. Difícilmente se podrá abordar una situación nueva, sin proyectarle una solución desfasada, si se ha abandonado el estudio. Y, por otra parte, difícilmente se podrá demandar a la sociedad una oportunidad de trabajo, o su conservación, si no se está en condiciones de aportarle algo útil, es decir, resolviéndole problemas nuevos. Mantenerse *activo*, cada día más, se traduce en *seguir aprendiendo*. Y *seguir aprendiendo es la única garantía de mantenerse ocupado*. Todo lo demás son mecanismos ineficientes, sólo conservables como *privilegios*, socavando *no ya la prosperidad y el progreso moral, sino la Justicia social, y, a la postre, la paz*.

EL NIVEL FORMATIVO DE LOS EMPRESARIOS

En el contexto del análisis de las relaciones entre el derecho a la educación y el derecho al trabajo, es conveniente incidir en la figura del empresario y tratar acerca de su formación.

Una reciente investigación ha confirmado algo que, aunque no siempre sorprenda, es inquietante: *la Universidad no produce empresarios* (JORDI PALAFOX *et alios*, *Capital humano, Educación y empleo*, ISBN 84-89413-02-9). La mayor parte de los *empleadores* —literalmente, *los que dan trabajo a otros trabajadores contratados por cuenta ajena*— en España son personas con muy escasa escolarización, que más bien responden al tipo *del hombre hecho a sí mismo*. El 43,3 por 100 de los empleadores españoles sólo tiene estudios primarios; los universitarios sólo son: *un 3 por 100 de nivel licenciatura*, y un 4,3 por 100 los graduados de ciclo corto.

Resulta ser que la silueta que los estudios terminados dibuja entre los empresarios es prácticamente la misma curva que la del global general de la población española. Es decir, quienes cuentan con empleados (los que pagan nóminas) tienen el mismo nivel educativo-escolar que la sociedad a la que sirven, apreciada sobre la curva (campana) formativa de la población activa. O, lo que es lo mismo, *cada estrato socio-educativo segrega empresarios en la misma proporción en que participa sobre la población activa española*. De suerte que, por ejemplo, en un país donde aun hay un humillante grupo de analfabetos, encontramos un conjunto parecido de empresarios analfabetos. Esta reproducción a escala se repite en España a todos los niveles: en estudios primarios, formación profesional, enseñanza media, etc.

Se constata también una nítida diferenciación en este campo entre «*empresarios-empleadores*», de una parte, y «*directivos empresariales*», por otra. Por cada «directivo» analfa-

beto funcional hay *tres* empleadores sin estudios. Por contra, por cada «empleador» con licenciatura universitaria hay *nueve* «directivos» con los mismos estudios. Y, dentro del segmento de los estudios superiores, los de ciclo corto acompañan más a los «empleadores» (15,6 por 100 de ellos) que a los directivos (4,3 por 100), quienes, inversamente, han estudiado un ciclo largo en proporción del 28,3 por 100, en tanto que entre los empresarios, dibujando bien «el borde de la campana», sólo un 3 por 100 culminó un ciclo universitario «largo».

Además, la situación parece *estable*, tal vez estructural. Aunque *la población universitaria no deja de crecer*, aumentando su peso sobre la población total, sobre la población activa y sobre la población ocupada, primordialmente *afluye a la especie «directivos»*, pero no a la de «empleadores».

El hecho es muy complejo, *«pero a la vista de estos resultados, se puede avanzar la doble hipótesis de que el espíritu emprendedor, necesario para la generación de nuevos puestos de trabajo, no es una de las características dominantes de la población universitaria española tomada en su conjunto y, en segundo lugar, que la conexión con los estudios universitarios de los que en la Encuesta de Población Activa se definen a sí mismos como propietarios de las empresas, es más bien escasa»* (J. PALAFOX, *ob. cit.*, pág. 62).

El análisis diferencial entre 1991 y 1993 revela, que los colectivos con mayor propensión a generar nuevos emprendedores, dadores de empleo, son, precisamente, los que han cursado *Formación Profesional I y II*. Por otra parte, mientras hay un 10 por 100 de universitarios que caen entre los veinticinco y sesenta y cuatro años, sólo un 6 por 100 de los «nuevos» empresarios se reconoce universitario, en tanto que nada menos que el 47 por 100 de los «nuevos» directivos declaran haber concluido estudios universitarios.

En el mejor de los casos, la Universidad parece suministrar «directivos», pero no promueve «empresarios».

Esto corrobora otras denuncias cualitativas colacionables. *El análisis sectorial* delata una propensión «natural» del universitario hacia *lo público* o parapúblico. Éstos son, y por este orden, los sectores que cuentan con más universitarios que la media general de colocados: Educación, Sanidad, Administración, Servicios a Empresas, Finanzas, Combustibles-Agua-Electricidad-Gas, Y son estos mismos sectores los que de hecho han proporcionado nuevas oportunidades a los universitarios en los últimos años.

La sospecha de que el sistema educativo español retroalimenta deficiencias estructurales de nuestra sociedad viene sugerida también por otros factores. *El primer beneficiario* —en «colocaciones»— del sistema educativo *es él mismo, el propio «sistema»*. Sistema que tiene una envergadura impresionante. El 5,7 por 100 del PIB de 1991 era Educación. Tiene el tamaño, en renta, de la agricultura. Es un macro sector cuyo producto más acabado, *la Universidad*, nutre primordialmente... ¡*La Universidad!*

O mejor dicho, el paro. El primer cliente de la Universidad es el desempleo. A España corresponde *el récord de universitarios en paro*. Pero también ocupa el «podium» de «*descolocados*»; personas realizando funciones distintas a sus capacitaciones, ordinariamente infrautilizadas.

Y, entre tanto, la Universidad no suscita vocaciones empresariales. Y consiente la tasa de desempleo más alta de Europa, y también, para ponerlo mejor, *la más alta tasa de dependencia por persona ocupada*. Y, para colmo, *la OCDE nos informa de que entre 1976 y 1990, España, no sólo no ha creado «puestos de trabajo» en el «sector privado», sino que ha destruido el 13 por 100 de los que había el año base.*

Es evidente que algo, gravemente, falla.

Puede parecer ofensivo decirle a la «*décima*» (¿?) potencia industrial del mundo que se aplique las *medicinas de los pobres*, pero nada se pierde con reflexionar sobre las «*recomendaciones*», de tipo «*inmaterial*», dadas por el Banco Mundial a

los países que vienen del *estatalismo*, para evolucionar hacia una sociedad más libre y desarrollada.

El asunto del *paro*, y la *exclusión social* que conlleva, es tan serio que no se debe escamotear ningún análisis, aunque afecte a nuestras entrañas culturales, al pensamiento social difuso, a los mensajes expresos o subliminales de los medios de masas, a nuestra repugnancia romanista por el *nec-otium*, a nuestros tópicos, a nuestra «*intelligentia*», a los discursos políticos, a los poderes fácticos aberrantes del Estado de Derecho, a las inercias sociales, etc.: *algunas cosas importantes y graves deberán ocurrir para que otras cosas importantes y graves dejen de aquejarnos*.

El informe UNIAPAC señala en primer lugar, entre los motivos del paro, «*el fracaso del sistema educativo que no produce las cualificaciones demandadas*» (*Engagement entrepreneurial contre le chômage*, Bruselas, sin ISBN, hay traducción española, Instituto Social Empresarial, Valencia, 1996).

Por mi parte, me atrevo a decir que la componente más importante, por su trascendencia, en ese «fracaso» achacable al «sistema educativo» es su esterilidad en producir «empreendedores-empleadores-empresarios». Y, muy probablemente, por factores inmateriales (de ambiente, mentalidad, y valoración social) y, porqué no decirlo, de inoculación del pensamiento del profesorado.

ALGUNAS RECOMENDACIONES, EN MATERIA DE ENSEÑANZA, DEL BANCO MUNDIAL PARA LA «TRANSICIÓN» A LA ECONOMÍA DE MERCADO

En modo alguno se me debería considerar un propalador acrítico de los mensajes del Banco Mundial, ni es del caso tratar aquí sobre esa institución, o de la problemática concerniente a la reforma de las organizaciones internacionales

(vid. *El desarrollo mundial y las instituciones económicas*, Consejo Pontificio Justicia y Paz, ISBN 84-2881206-3). Pero hay algunas razones que me impulsan a exponer aquí las propuestas «de mentalización» que se propugnan, en el terreno educativo, para viabilizar una severa transformación económica:

a) La constatación universal de que los sistemas educativos pueden ser rémora o motor de los cambios sociales

«Afortunadamente, los hechos demuestran convincentemente que el aumento de la tasa de matrícula y una respuesta rápida del sistema educativo a las nuevas necesidades de los mercados de trabajo tienen su compensación: las tasas más altas de crecimiento económico que han registrado las economías más prósperas de Asia oriental en las últimas décadas son imputables, en buena parte, a este tipo de factores. En las economías en transición, la falta de conocimientos necesarios está retrasando la reestructuración y la privatización de las empresas», reconoce el Informe de 1996.

b) Resaltar el valor emblemático y ejemplarizador del propio sistema educativo

«La tarea es ingente, pero ningún sistema educativo podrá aspirar a aumentar la libertad de elección, la autonomía y la responsabilidad en el conjunto de la sociedad si antes no desarrolla en su propio seno estas características.» Lo dicen los economistas del *Banco Mundial*, pero está constatado; no hay pedagogía, ni didáctica, que permita hacer una cosa y enseñar otra, lo que queda es lo que se hace: «*el mensaje es el medio*».

c) **Advertir sobre el rumbo que están tomando nuestros competidores más inminentes, ya que cada vez más «compiten los sistemas» en vez de las empresas**

«Pero, quizá, lo más importante para mejorar la calidad sea elevar el nivel de responsabilidad de los educadores.»

«Finalmente, hay que reformar los exámenes de manera que permitan comprobar la capacidad no sólo de acumular conocimientos, sino también de utilizarlos.»

¿Somos capaces de imaginar las consecuencias pedagógicas, sociales y económicas, en definitiva, *humanas*, que tendría el que los educadores se sintieran —y lo fueran, en alguna medida, jurídicamente— *responsables* del itinerario personal de sus alumnos, y de que éstos aprendieran no sólo a saber, sino a *actuar*?

Nuestros vecinos (¿hermanos?) del Este europeo, apremiados por caídas anuales de su renta de hasta el 40 por 100, están intentando seriamente combatir la *endogamia educativa*.

Las recomendaciones del Banco Mundial, concernientes al sistema educativo, se agrupan en cuatro sectores: *conocimientos teóricos, conocimientos prácticos, actitudes y valores*. Vamos a ceñirnos a las intituladas «*actitudes*». Es muy interesante aislar este concepto, que va mucho más lejos que los «contenidos», «técnicas», «habilidades», y «programas», «ejes transversales», etc., al uso. Se trata de propiciar un *substratum* básico que termine por ser asumido, de forma generalizada, a nivel de los resortes más profundos de la voluntad. Son éstas:

«Reforzar la idea de que las iniciativas de los trabajadores y de los otros agentes serán recompensadas»

Hay que retener que «*las iniciativas*» no se circunscriben a un grupo o élite social, sino a todos; señaladamente a los «tra-

bajadores», lo que estimula un «*trabajo creativo y realizador*». Por otra parte, «*la recompensa*» retroalimenta a la iniciativa, constituyendo un binomio «natural», que sólo precisa ser «reforzado», sin tener que detenerse mucho en enunciarlo. Aunque, como se sabe, el Derecho a la Iniciativa, es un derecho «natural», «humano» y «constitucional», vigorosamente defendido por el Pensamiento Social Cristiano (vid. SRS 15b).

«Inculcar la idea de que contratar trabajadores (con arreglo a la normativa adecuada) no significa explotarlos, sino darles la oportunidad de que se ganen la vida»

Esta «tesis», ciertamente, precisa ser formulada e «*inculcada*», porque la siembra del *marxismo*, en sus más diversas presentaciones, infiltraciones, adaptaciones, diásporas y mutaciones, *sigue rindiendo pobreza* (si no fuera un sarcasmo insufrible, alguien diría que España es el país más libre de Europa porque tiene el menor número de *explotados*, ya que tiene más parados).

De ahí que presentar el trabajo como una «*oportunidad de ganarse la vida*» y no como una explotación, sea una «*actitud*» esencial. La alusión a «ganarse la vida» y a «la normativa adecuada» evocan fácilmente a León XIII (RN 130) y a Juan Pablo II (CA 42b).

Preocupante es la «actitud» no menos nefasta, difundida por nuestros pagos, de que «*contratar*» empleados es una *locura*, una temeridad y el camino seguro de la ruina. Si no se atajan, en su raíz —en sus causas— estas «actitudes», *el paro terminará por «parar» la economía general*.

«Inculcar la idea de que el rendimiento económico es importante para la sociedad y que, por tanto, es necesario obtener beneficios que sean el motor del crecimiento»

Esta proposición es mucho más compleja, seguramente polémica, pero, en todo caso, es clara y valiente. Particularmente incisivo es el deseo de que los individuos, sujetos del proceso escolar, entiendan que —más allá de los beneficiarios singulares— *es toda la sociedad la que recibe el «rendimiento económico»*. Juan Pablo II enseña que el derecho de iniciativa económica es *«un derecho importante no sólo para el individuo en particular, sino además para el bien común»* (SRS 15b).

Confiar a los «beneficios» el papel de «motor de crecimiento» requiere comentarios que exceden el marco de esta ocasión. Pero, en cualquier caso, el mensaje básico de que hay que formar en *la conciencia de que las decisiones y conductas tienen consecuencias*, y han de ser evaluadas, está en la línea de la racionalidad natural. Obviamente, en el Pensamiento Social Cristiano encontramos imperativos morales e instrumentos más precisos para «motorizar» el desarrollo económico, pero, conviene recordar que: *«La búsqueda razonable del beneficio está, por otra parte, en relación con el derecho a la «iniciativa económica»* (Juan Pablo II a empresarios y obreros de Verona, el 17 de abril de 1988).

A fortiori, lo que se desprende de estas propuestas de concienciación, es que el sistema educativo no es neutral, o bien da soporte a las creencias que «de facto» penalizan la función —y la vocación— empresarial, o bien alienta una valorización social del empresario y de su insustituible cometido. El sistema educativo *es un poderosísimo instrumento de mentalización*, que debe ser revisado a la luz de la constatación de unas *tasas de paro escandalosas, cebadas en el desempleo juvenil y femenino*.

El sistema educativo tiene la grave obligación de preparar para el trabajo, y mal puede esperarse un cambio de tendencia si no se modifica la antropología y cosmovisión que, dígame lo que se diga semánticamente, se está transmitiendo en las aulas. La escuela puede hacer un incalculable beneficio a la creación de empleo, si apuesta por vivir y difundir, sin complejos, ideas favorables a la laboriosidad, la responsabilidad, la iniciativa, y la empresa. Los profesores deben enseñarlo y ejemplarizarlo.

A esta revisión nos urge el propio magisterio ordinario (LE 18e): «A la organización de la vida humana según las múltiples posibilidades laborales debería corresponder un adecuado sistema de instrucción y educación que tenga como principal finalidad el desarrollo de una humanidad madura y una preparación específica para ocupar con provecho un puesto adecuado en el grande y socialmente diferenciado mundo del trabajo.»

7

EL EMPLEO DE LOS MÁS JÓVENES

FÉLIX MANUEL SANZ PEREIRA (*)

La persona, por naturaleza, es un ser sociable, que precisa de los demás para su propio desarrollo.

Desde que tenemos uso de razón, conscientemente, nos movemos por impulsos que nos conducen a la comunidad para buscar relaciones con otras personas; para vincularnos en materia de admitir compromisos o asumir responsabilidades, y/o para crear y alimentar nuestros propios proyectos personales o progresar en los mismos.

Y, en este entramado de actividades personales, el trabajo, y la necesidad que todos tenemos de él para nuestro desarrollo, juega un papel muy importante, para cimentar y desarrollar nuestros propios proyectos de vida.

Quedan ya muy lejos aquellos tiempos en que el trabajo era considerado como una maldición divina y hoy se considera como un bien precioso que, en principio, hay que conseguir y luego hay que cuidar; en ello va la auto-realización personal, el éxito o el fracaso, que, de hecho, puede afectar a otros, en su caso, a la propia familia.

La auténtica explosión de los sistemas y las facilidades de comunicación entre los hombres, la agilidad de los desplaza-

(*) Consejero de ASE. Doctor Ingeniero Aeronáutico. Consultor.

mientos de personas y materiales, y los impresionantes adelantos tecnológicos, han creado un universo personal y empresarial cada vez más amplio con unos nuevos conceptos del desarrollo humano, que han hecho variar en su propia esencia las bases socioeconómicas que han estado rigiendo por tiempo las empresas y los individuos, y, por consiguiente, las normas del mundo laboral.

En este mundo, de profundas y trascendentes modificaciones, que cambian profundamente las bases tomadas como inmutables durante mucho tiempo, el joven accede al trabajo, y surgen en él interrogantes y nuevos planteamientos de importancia trascendente que vamos a tratar de analizar.

- *¿Cómo es el mundo laboral al que se accede?*
- *¿Cuáles son los rasgos fundamentales que le caracterizan?*
- *¿Cuáles son sus tendencias?*
- *¿Cómo está reglamentado?*
- *Competitividad: ¿vocación?, ¿oportunismo?*
- *Problemática del primer empleo.*

Vamos a intentar adentrarnos en esta complejidad tan importante para el hombre y a intentar profundizar, entresacando ideas y formulando reflexiones que puedan aportar alguna ayuda para comprender mejor este entramado de la problemática del empleo de los más jóvenes, en un tímido intento de tratar de conducir de la mejor manera esas tan difíciles situaciones que se le presentan cada día.

LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO

Esas trascendentes modificaciones, sin precedente histórico, que se han producido en el mundo en todos los sectores,

que afectan a la vida de las personas, particularmente también se han dejado notar de forma importante en nuestro país.

¿Cuáles son los rasgos más importantes de las modificaciones que ha sufrido nuestra sociedad? ¿Qué reflejo tienen en la vida laboral de los españoles? Vamos a intentar significarlos, si bien en forma simplificada.

— Primeramente, para enmarcar la problemática en los aspectos laborales, la población española pueda ser clasificada en los grupos que se indican según su situación:

• <i>Activos totales</i>	15.783.000
• <i>Ocupados</i>	12.200.000
• <i>Parados</i>	3.583.000
• <i>Inactivos</i>	16.107.000

El colectivo de las personas jóvenes, comprendidos entre los dieciséis y los veintinueve años de edad, cuya problemática laboral vamos a considerar especialmente, asciende a 9 millones de personas.

Estos datos que se han reflejado, y los que se van a manejar en todo el capítulo, corresponden al fin del último trimestre de 1995 de las estadísticas oficiales del INE. Las evoluciones habidas hasta el momento, aunque positivas, no son tan importantes como para variar sustancialmente nuestros comentarios y conclusiones.

— En lo que se refiere a las regulaciones oficiales del trabajo de los más jóvenes recogemos lo que se dice en la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores.

• *La Constitución Española*, aprobada el 31-12-1978, artículo 35, capítulo 2, en Derechos y Deberes de los ciudadanos, dice:

«1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remunera-

ción suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.»

• *El Estatuto de los Trabajadores*, RD Leg. 1/1996 del 24-3-1996, artículo 6, capítulo 1, en la Legislación básica, dice:

«1. Se prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años.

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para la salud como para su formación profesional y humana.

3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral...»

Datos de población

1. La población española ha rebasado los 40 millones de habitantes y prácticamente se ha estabilizado en los últimos años, tras un crecimiento mantenido del orden del 10 por 100 cada década desde 1920 hasta 1980. El incremento demográfico en 1995 ha sido de unas 40.000 personas.

Las mujeres representan el 51,2 por 100 de la población; pero en edades inferiores a los treinta años, son los hombres los predominantes con el mismo porcentaje del 51,2%.

2. Por la importancia que tienen para el mundo laboral, de los cambios constatados que se han producido en los últimos años en el seno de la población, se significan los de mayor entidad:

Aspectos demográficos

El cuadro anexo núm. 1, que recoge la evolución de los indicadores demográficos en los aspectos más significativos entre los años 1975 y 1995, se pone de manifiesto:

— *Aumento muy importante de la esperanza de vida y notable descenso de la mortalidad infantil.*

Considerando la esperanza de vida al nacer:

- *Hombres de 70,4 años a 73,4 años.*
- *Mujeres de 76,2 años a 79,8 años.*

CUADRO NÚM. 1
INDICADORES DEMOGRÁFICOS

Concepto	1975	1980	1985	1990	1995
Población (000)	33.515	37.423	38.474	38.959	40.230
Crecimiento vegetativo (000) (año 1993)	371,2	281,7	143,8	68,3	46,1
Esperanza de vida al nacer:					
— Varones	70,4	70,7	71,3	72,2	73,4
— Mujeres	76,2	76,6	77,3	78,4	79,8
Tasa de mortalidad infantil	18,88	17,7	15,5	12,2	7,69
Proporción de menores de 15 años	27,49	26,5	24,7	21,9	18,1
Proporción de mayores de 65 años	10,06	10,4	11,3	12,6	14,4
Edad al primer matrimonio:					
— Varones	26,73	26,9	27,3	28,0	28,9
— Mujeres	23,23	23,5	24,1	25,0	26,3
Proporción de casadas 20-24 años	37,67	35,9	32,5	27,3	20,4
Proporción casadas 25-29 años	75,87	74,1	70,6	65,4	58,5
Edad a la primera maternidad	24,5	24,7	25,0	25,5	26,2
Promedio de hijos por mujer	2,78	2,63	2,33	1,89	1,30
Nacimientos de madre soltera (%)	2,03	2,82	4,40	7,15	9,95

Fuente: INE y elaboración propia.

— Retraso de la edad de matrimonio del hombre y de la mujer.

- Hombres 26,73 años a 28,9 años.
- Mujeres 23,23 años a 26,3 años.

— Descenso acusado del número de hijos por mujer.

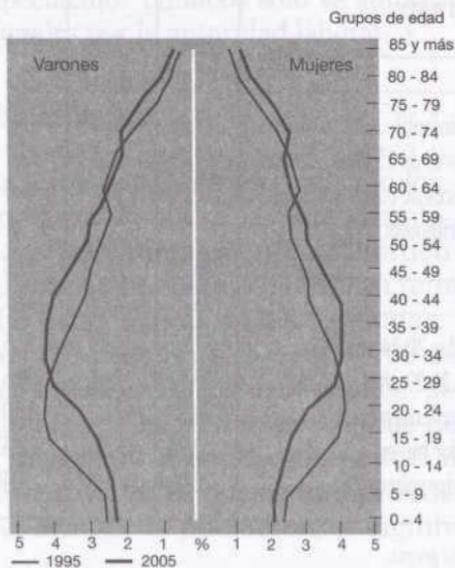
- Se ha pasado de 2,78 a 1,30.

— Consecuente envejecimiento de la población en su conjunto.

- La proporción de personas mayores de sesenta y cinco años ha pasado del 10,06 al 14,4 por 100.

En el cuadro anexo núm. 2 se recoge la pirámide de población de 1995 y proyectada del 2005.

CUADRO NÚM. 2
PIRÁMIDES DE POBLACIÓN PROYECTADAS, 1995 Y 2005



Hay un importante descenso de la población española de menos de treinta años y un envejecimiento en correspondencia en edades superiores, comparando 1995 y 2005.

La contemplación de la evolución de los períodos fundamentales de edad laboral, entre los treinta y sesenta años, ponen de manifiesto un importante descenso de la población entre los años comparados, que explica claramente la alta preocupación de la autoridad gubernamental por favorecer el retraso de las jubilaciones y prejubilación de las que, de hecho, se han abusado tanto en las épocas precedentes.

Vivienda

Reagrupamiento de la población en grandes núcleos. Disminuye el número de municipios, especialmente los de población reducida y se crea mayor número de grandes núcleos, donde hay mayor población residente.

En el cuadro anexo núm. 3 se contempla la evolución de los Municipios españoles, en el que se comprueba que:

En 1991, en las ciudades de más de 50.000 habitantes vivían más de 23 millones, mientras en 1960 vivían algo más de 12 millones de personas.

CUADRO NÚM. 3
MUNICIPIOS

	1960	1970	1981	1991
Núm. Municipios (- 2.000 hab.)	6.736	6.383	5.893	5.985
Núm. Municipios (+ 50.000 hab.)	93	123	155	176
Núm. Municipios Totales	9.202	8.655	8.022	8.077
Núm. Habitantes (- 2.000 hab.) (000)	4.707,7	3.734,0	3.246,0	3.079,1
Núm. Habitantes (+50.000 hab.) (000)	12.148,1	16.865,7	21.351,6	23.066,3

En 1991 había 176 ciudades de más de 50.000 habitantes y en 1960 había 93.

Ha disminuido, por otra parte, el número de municipios de menos de 20.000 habitantes. Se ha pasado de 6.736 en 1960 a 5.985 en 1991.

Aspectos culturales

Mejora muy importante la formación cultural de los españoles, y esto es más notable en la población femenina.

Ha disminuido muy fuertemente con la edad el número de analfabetos y sin estudios, y ha aumentado, también de forma muy importante, el número de los que poseen estudios medios y superiores.

En el cuadro anexo núm. 4, se refiere la evolución constatada en la población española, en lo relacionado con aspectos culturales.

El 73,2 por 100 de los analfabetos tienen edades superiores a los sesenta años, y sólo el 0,76 por 100 tienen edades comprendidas entre los dieciséis y diecinueve años.

Igual ocurre con los sin estudios, cuyos porcentajes equivalentes son, respectivamente, el 64,96 por 100 para los mayores y el 0,45 por 100 para los más jóvenes.

Las tasas de escolarización de las mujeres, en todas las edades consideradas, son superiores a las de los hombres, especialmente en los segmentos más jóvenes, 75,4 y 64,4, respectivamente.

El mayor potencial de activos, para el mundo laboral, en lo referente a tasas, corresponde, tanto en hombres como en mujeres a los que han recibido estudios superiores, tanto universitarios como técnico profesionales.

Las tasas de actividad potencial, en estos grupos superiores son del orden del 80 por 100 o mayores, entre tanto que para estudios medios o secundarios es del orden del 70 por

CUADRO NÚM. 4

ASPECTOS CULTURALES.

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, SEGÚN ESTUDIOS (%)

a) <i>Analfabetismo</i>			
16 a 19 años			0,76
20 a 24 años			1,27
25 a 29 años			1,53
+ 60 años			73,2
b) <i>Sin estudios</i>			
16 a 19 años			0,45
20 a 24 años			0,70
25 a 29 años			0,97
+ 60 años			64,96
c) <i>Tasa de escolarización</i>			
<i>Edad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
16 a 19 años	64,8	75,4	70
20 a 24 años	35,4	44,9	40
25 a 29 años	13,1	14,8	13,9
TOTAL	11,8	12,8	12,3

100 en hombres y 50 por 100 en las mujeres, y muy inferiores en los grupos menos preparados.

La población laboral

El total de la población española comprende a unos 15.800.000 personas, incluyendo a todos los ocupados y en paro, y en ella, como ya se ha indicado, se han producido importantes transformaciones, en las que, junto al paro, las notas dominantes han sido, fundamentalmente:

- Las fuertes mutaciones de los grupos laborales entre los sectores económicos.
- La decisiva influencia de la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo.
- La evolución del número de trabajadores patronos, por cuenta propia y de los asalariados.

Si se hubieran considerado períodos de tiempo anteriores debiera de haberse tenido en cuenta el éxodo emigratorio de masas laborales importantes que se produjo en España hacia Europa en la década de los sesenta y el progresivo retorno a nuestro país a partir de la crisis petrolera del final del primer tercio de la década de los setenta.

Las mutaciones en los sectores económicos

Clasificada la población ocupada en los cuatro sectores económicos tradicionales, en el cuadro núm. 5 Anexo, del pe-

CUADRO NÚM. 5

POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS

<i>Años</i>	<i>Total</i>	<i>Agricultura</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>
1987	11.701	1.725	2.806	969	6.200
1988	12.000	1.673	2.821	1.083	6.423
1989	12.490	1.546	2.943	1.177	6.823
1990	12.703	1.421	2.963	1.249	7.070
1991	12.643	1.275	2.882	1.270	7.215
1992	12.230	1.230	2.703	1.165	7.131
1993	11.808	1.182	2.487	1.041	7.098
1994	11.828	1.112	2.490	1.091	7.135
1995	12.200	1.076	2.495	1.142	7.488

Miles de personas

río 1987 a 1995, se comprueba un crecimiento total de 500.000 puestos de trabajo, que se distribuyen así:

- *Sector agrícola*: pérdida de 700.000 puestos de trabajo.
- *Sector industria*: pérdida de 300.000 puestos de trabajo.
- *Sector construcción*: ganancia de 150.000 puestos de trabajo.
- *Sector servicios*: ganancia de 1.300.000 puestos de trabajo.

La agricultura es quien pierde más puestos, en 1987 daba ocupación al 14,7 por 100 y en 1995 descendió al 9 por 100.

Igualmente el sector industrial pasa del 24 por 100 de la población ocupada a representar el 20,4 por 100.

El sector de mayor crecimiento ha sido el de los servicios, que ha pasado de ocupar el 53 por 100 de los trabajadores al 61,4 por 100, y este porcentaje continuará en ascenso, sin duda.

Debe significarse que en el crecimiento del sector servicios ha tenido influencia la disminución del sector industrial derivado del cambio de política que generalmente se ha producido en nuestras empresas que contrata en el exterior labores que se venían realizando con personal propio. Esto tiene mayor peso en las grandes empresas.

El sector de la construcción es el más estabilizado, con un 8,3 y un 9,5 por 100, respectivamente, y en él, igualmente, es muy notoria la contratación exterior de las labores que así lo permiten.

Incidencia de la mujer

Entre 1987 y 1995 la población activa ha crecido un 8 por 100 en su conjunto, pero solamente las mujeres han crecido un 22,3 por 100. Esta diferencia es más acusada si se consideran períodos de tiempo precedentes.

En 1987 la mujer ocupaba el 30,6 por 100 de los puestos de trabajo y esta proporción ha ido creciendo continuamente hasta el 35 por 100 en 1995. Los hombres han perdido 175.000 puestos de trabajo y las mujeres han ganado 675.000 en ese período.

En relación con la población en paro: en 1995 había 462.000 más mujeres en paro que en 1987 y 207.000 más hombres, en el mismo período.

Por sectores económicos, donde la participación de la mujer se ha dejado más notar fue en el sector servicios, se mantiene estable en industria y agricultura, con un 28 y un 27 por 100, respectivamente, crece hasta el 45 por 100 en el sector servicios y se mantiene en cifras inferiores al 4 por 100 en el sector de la construcción.

En la actualidad, la mujer ocupa el 32,3 por 100 de los puestos de trabajo por cuenta propia, el 35,7 por 100 de los de asalariados y el 45 por 100 de los del sector público.

Aunque, como se comprueba, el avance de la mujer en el mundo laboral es muy notable, todavía la diferencia con el hombre en los aspectos salariales son importantes. Esta diferencia en España es la menor de las que existen en el resto de la Unión Europea y de otros países desarrollados, pero es significativa. Los salarios de las mujeres en España son el 79 por 100 de los que reciben los hombres, como media.

En tabla de valores publicada recientemente por la OCDE (*Regards sur l'éducation, 1996*), se comprueba que en España, Finlandia y Austria las mujeres cobran entre el 75 y el 80 por 100 que los hombres como media, mientras Holanda, Suiza y Nueva Zelanda no llegan al 50. Alemania, Francia, USA, etc., permanecen en situación intermedia.

Relacionado con estas cifras, debe considerarse que, tal vez la relativa proximidad de la entrada masiva de la mujer española en el mundo laboral y su mejor preparación técnica, igualmente relativa en relación al número de hombres, como

se ha señalado anteriormente, hace que la diferencia salarial apuntada sea menor en nuestro país.

Situación profesional

Con el despegue económico, en el transcurso de la década de los sesenta a los años setenta, se produjeron dos importantes variaciones en la situación profesional de los españoles, sólo considerando la evolución habida en la década:

- a) Disminución muy numerosa del número de patronos o empresarios empleadores de personal (pasan de 2.258.000 en 1960 a 448.000 en 1970).
- b) Aumento muy significativo del número de profesionales independientes o empresarios que no emplean personal (pasan de 206.000 en 1960 a 1.799.000 en 1970).

El resto de los grupos laborales ha seguido en ese período su crecimiento natural, especialmente el de los asalariados.

En 1995, se sigue comprobando la permanente disminución del número de patronos o empleadores y el aumento de los independientes.

A finales de 1995 hay 806.000 personas que buscan su primer empleo.

Porcentualmente, la evolución habida en los grupos más representativos, de 1960 a 1995, ha sido:

- *Disminuyen los empleadores: del 20 al 4,5.*
- *Aumentan los independientes: del 1,3 al 11,5.*
- *Aumentan los asalariados: del 65,7 al 74,5.*

La población en paro

A finales de 1995 el número de parados rebasaba la cifra de 3,5 millones de personas, con una tasa de paro del 22,77

por 100, el 18,1 por 100 en los hombres y el 30,2 por 100 en las mujeres. Los colectivos más numerosos se agrupaban en los sectores de servicios y en los no clasificables.

Desde entonces al momento ha habido variaciones positivas, valiosas, pero que sustancialmente no hacen cambiar el panorama de forma significada.

— *Por sectores económicos, siempre en 1995, el paro se repartía así:*

7,1 por 100, agricultura	254.000
10,01 por 100, industria	357.000
9,41 por 100, construcción	336.000
31,31 por 100, servicios	1.122.000
42,31 por 100, no clasificados	1.515.000

Y contemplado la evolución del paro con la perspectiva histórica de años precedentes:

Agricultura	Mantenido
Industria	Aumento sensible
Construcción	Aumento sensible
Servicios	Aumento muy notable
No clasificados	Mantenido

— *Clasificados por grupos de edades, las tasas más fuertes corresponden a las edades más jóvenes. De los dieciséis a los treinta y cuatro años la variación es muy fuerte y presenta el mismo aspecto en el hombre y en la mujer.*

Entre los dieciséis y los diecinueve años la tasa media de paro es del orden del 50 por 100 y afecta a 320.000 personas; entre los veinte y los veintinueve años, 1.522.000 personas, la tasa es del 35 por 100. Por encima de estas edades la tasa es inferior al 18 por 100, salvo el grupo de treinta a veinticuatro años que es 22,56 por 100.

— *En relación con los estudios terminados, se comprueba que el paro es notablemente superior en la mujer, y que la si-*

tuación de paro mejora sustancialmente para las personas que han recibido formación superior, especialmente en los hombres.

	%	%
	Hombres	Mujeres
284.100, analfabetos o sin estudios	24,3	25,74
926.700, estudios primarios	16,98	26,76
1.747.000, medios o secundarios	20,16	35,41
621.600, postgraduados o superiores	12,96	25,69
191.400, estudios superiores 2.º y 3.º ciclo	10,70	24,13

Hay un colectivo de hombres 536.400, con estudios primarios con tasa de paro por debajo de la media de los hombres, cuya mayor participación laboral es en la agricultura y en la construcción, además de en las industrias manufactureras.

— Buscan el primer empleo 806.000 personas, 294.000 hombres y 512.000 mujeres, de los que 688.000 tienen edades inferiores a los treinta años y 54.000 entre los treinta y los treinta y cinco años.

De acuerdo a los estudios recibidos, los grupos porcentualmente se dividen así:

Analfabetos o sin estudios	2,5 por 100
Estudios primarios	12,0 por 100
Medios o secundarios	54,0 por 100
Postgraduados 1.º ciclo o técnicos	
profesionales superiores	19,2 por 100
Estudios superiores 2.º ciclo	12,2 por 100
Estudios superiores 3.º ciclo	0,0 por 100
Otros estudios	0,1 por 100

— Llevan parados, buscando empleo dos años o más el 36,9 y el 18,5 por 100 entre uno y dos años.

Las mujeres tardan más en conseguir el empleo. Llevan más de dos años el 42,2 por 100, entre tanto que los hombres

son el 31,4 por 100; lo mismo que entre uno y dos años, las mujeres son el 19,4 por 100 y los hombres el 17,6 por 100.

— *Los sistemas de búsqueda de empleos más claramente empleados son la inscripción en una oficina de empleo de la administración, mayoritariamente, o privada; en segundo lugar, es utilizando las relaciones personales o dirigiéndose a empresarios.*

Los otros sistemas, prensa, oposiciones u otros métodos quedan claramente diferenciados.

EL EMPLEO DE LOS MÁS JÓVENES

Nos referimos en este apartado a la problemática laboral de las personas con edades comprendidas entre los dieciséis y los veintinueve años.

Datos laborales

Como se ha precisado anteriormente, los datos que se van a manejar proceden de la Encuesta de Población Activa, publicada por el INE correspondiente al cuarto trimestre de 1995.

— *El número total de jóvenes con las edades ya indicadas asciende a 8.879.000, el 22,8 por 100 de la población total, y corresponde al 23,9 por 100 de los hombres y el 21,7 por 100 de las mujeres.*

Su situación laboral es la siguiente:

Población total	8.879.000
Activos ocupados	3.136.000
Activos en paro	1.842.000
Inactivos	3.734.000
Otros	167.000

— Son casados, 1.227.000; viudos, 7.500, y divorciados o separados, 48.000.

Las mujeres se casan antes y son 793.000, viudas 6.200 y divorciadas y separadas 38.000.

— Se indica, a continuación, la clasificación del colectivo de acuerdo a los estudios terminados.

	Total	% Hombres	% Mujeres
Total	8.879.200	51,2	48,8
Analfabetos	45.900	50,8	49,2
Sin estudios	96.500	57,2	42,8
Estudios primarios	868.400	58,3	41,7
Secundarios o medios	6.228.500	51,6	48,2
Técnicos profesionales superiores	642.500	52,9	47,1
Superiores universitarios o equivalentes	591.100	39,7	60,3

Que nuevamente pone de manifiesto la superioridad del número de mujeres sobre el número de hombres en la preparación, en cuanto a estudios superiores.

Continúan estudios 3.618.500 (2.918.500 en estudios medios o secundarios, 33.600 universitarios superiores y 105.300 técnicos profesionales) y 5.260.800 no estudian ya, con estudios terminados.

— Con relación a las situaciones profesionales, se indica el porcentaje que supone los correspondientes de este grupo, en relación al total de todas las edades que están igualmente clasificados:

Trabajadores cuenta propia	15,7 %
• Empleadores	7,4 %
• Independientes	12,5 %
• Cooperativistas	16,4 %
• Con ayuda familiar	39,5 %

Trabajadores asalariados	32,5 %
• Sector público	17,0 %
• Sector privado	36,8 %
Otras situaciones:	
• Hace tres años o más perdieron el último trabajo	27,2 %
• Buscan el primer empleo	85,0 %

Los asalariados representan el 85 por 100 del colectivo de los jóvenes, en los que el 58,2 por 100 son hombres y el 41,8 por 100 mujeres.

Los trabajadores por cuenta propia del colectivo son el 15 por 100 del total, en los que el 74,1 por 100 son hombres y el 25,9 por 100 mujeres.

— *De los grupos de actividades laborales, se relacionan los más significativos:*

a) *Con predominio de los hombres*

Industrias manufactureras	831.000	65% hombres
Construcción	456.000	95% hombres
Hostelería	342.000	58% hombres
Agricultura y ganadería	273.000	83% hombres

b) *Con predominio de las mujeres*

Salud y servicios sociales	157.000	80% mujeres
Educación	145.000	68% mujeres

c) *Igual situación de hombres y mujeres*

Comercio y reparación de vehículos y maquinaria	824.000	50%
Actividades mobiliarias y servicios	282.000	50%

— *El número de parados asciende a 1.842.000, de los que 859.000 son hombres y 983.000 mujeres, que suponen una ta-*

sa de paro del 37 por 100 en su conjunto y el 31,5 por 100 para los hombres y el 43,7 por 100 para las mujeres.

Clasificados por estudios terminados, las tasas correspondientes a cada grupo, y específicamente para hombres y mujeres son:

	% TOTAL	% Hombres	% Mujeres
Analfabetos o sin estudios.....	52,4	47,5	61,0
Estudios primarios	42,4	37,7	51,4
Estudios medios o secundarios.....	36,0	31,0	42,7
Técnicos profesionales medios y superiores	34,1	26,6	42,8
Estudios universitarios superiores o equivalentes.....	38,9	32,8	42,5

Del total de parados consignado trabajaron antes 1.154.000, en igual proporción hombres y mujeres, y buscan el primer empleo 688.000, de los que el 60 por 100 son mujeres y el 40 por 100 hombres.

Comentarios

El paro juvenil en España es el problema más grave y el hecho diferencial más notable de nuestra economía frente al resto de los países de la UE.

En diciembre de 1996 la tasa de paro de los menores de veinticinco años alcanzaba en España al 42,5 por 100, aproximadamente, a 50 por 100 hombres y mujeres. Entretanto Austria, con un 5,9 por 100; Dinamarca, 6,9 por 100, y Alemania 9,7 por 100, presentaron las tasas de menor paro juvenil.

¿Qué hacen estos países que en nuestro país no se pueda hacer? He aquí un muy importante punto de reflexión.

Nunca, por otra parte, hubo en España tantos jóvenes como cuando empezó la década de los noventa, ni su segmento

ha tenido tanto peso demográfico como en la actualidad, por eso el problema es más grave.

Según una encuesta del CIS, realizada en octubre de 1996, tres de cada cuatro jóvenes se quejan de que cada vez se exige más a la juventud y el 80 por 100 cree difícil encontrar trabajo por falta de experiencia, a pesar de la buena preparación. El 56 por 100 se quejan de que la formación recibida es inadecuada para las exigencias actuales. (¿Será posible que el camino más directo al desempleo sea el estudio de las carreras clásicas?)

Esta es una asignatura pendiente muy importante para nuestros gobernantes ¿Están adecuados los planes de estudios a las necesidades de las empresas? ¿Los programas de estudio de nuestras universidades obedecen realmente a satisfacer las demandas del *marketing* laboral, o a otras cosas? ¿Las plazas disponibles para cursar estudios responden a una necesidad futura o a unas posibilidades tal vez solamente logísticas, actuales?

Es un problema muy profundo, de no fácil solución, pero que requiere poner los medios adecuados lo antes posible.

En España las empresas medias y pequeñas que ascienden a 3.700.000, dan trabajo, por cuenta propia o ajena a más de 10.000.000 de trabajadores, pero las PYMES requieren de personal especializado para sus necesidades, y sus inversiones en formación y/o reciclaje son normalmente reducidas y muchas veces no pueden esperar a formar a sus trabajadores por falta de economía. Esto es una realidad actual que afecta de manera muy importante a la población laboral, en la que están insertados nuestros jóvenes.

ORDENAMIENTO LABORAL

La ordenación laboral de la última época está dirigida fundamentalmente a la lucha contra el desempleo, con el objeto de aumentar la flexibilidad, mejorar la competitividad de las empresas y liberar de la regulación a lo que no es necesario. Fomentan también, especialmente en el último período, la contratación permanente de los jóvenes, de los mayores desocupados y de los discapacitados...

Evidentemente los pasos seguidos por los legisladores han tenido como referencia y se han movido al compás de la evolución de los indicadores económicos, destacándose algunos hechos significados.

En 1983 se reglamenta la semana laboral y el tiempo de vacaciones, estableciéndose cuarenta las horas semanales y los treinta días vacacionales al año.

En 1984 se relaciona el crecimiento económico a la productividad, la flexibilidad y la creación de empleo.

En 1986 se limitan las horas extras, para la creación de empleo y en caso de necesidad se propone la compensación por horas de descanso.

En 1989 se establecen medidas igualitarias de trato en el trabajo de la mujer y el hombre, y se establecen 16 semanas para la maternidad. Se amplía, también, la cobertura del subsidio de desempleo.

En 1992 se crean incentivos públicos, deducción de impuestos, para la generación de empleo y para la inserción o reinserción de los individuos menos favorecidos en el mercado laboral (minusválidos, mayores de cuarenta y cinco años, largo tiempo en paro, etc.).

En los años 1993 y 1994, debido a la gravedad de las tasas de paro y a la entrada en vigor del Tratado de Maastricht, se introducen reformas muy importantes:

- Se modifica el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo una nueva reglamentación del Contrato en tiempo parcial, flexibilizando su funcionalidad.
- Se dan nuevas orientaciones al programa de fomento de empleo para facilitar la inserción laboral de los más jóvenes, especialmente de los que carecen de formación específica (contrato de aprendizaje y contrato en prácticas).
- Se pretende dinamizar las contrataciones, y se da una nueva ordenación a las contrataciones de acuerdo a las directivas comunitarias, dando estado de naturaleza a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y formulando el contrato de puesta a disposición.
- Se regulan las Agencias de colocación, sin ánimo de lucro, y hay una nueva Ley de Seguridad Social.

Por último, ya en 1997, el 27 de mayo, sin duda incentivado por la gravedad de las tasas de paro que continúan, se han publicado en el *BOE*, las nuevas normativas laborales aprobadas, por primera vez, por los sindicatos y la patronal, sin intermediación del Gobierno. Los acuerdos se basan en la aceptación de los empresarios de impulsar las contrataciones indefinidas, a cambio de abaratare los despidos. En los aspectos más significados la nueva reglamentación incluye:

- El contrato de formación, para edades comprendidas entre los dieciséis y veintiún años sin titulación, para la celebración de contratos en prácticas, mínimo seis meses y máximo dos años, dedicando un mínimo del 15 por 100 a la formación.
- El contrato para contratación indefinida, para personas con edades comprendidas entre los dieciocho y veintinueve años, parados inscritos con más de un año de inactividad, parados con más de cuarenta y cinco años o minusválidos.

La indemnización por despido es de veinte días, máximo doce meses, cuando es procedente, o treinta y tres días, máximo veinticuatro meses para los improcedentes.

- Quedan derogados los contratos de lanzamiento de nuevas actividades y fomento de empleo, hasta entonces en vigor.
- Se establece un plan de incentivos a la contratación indefinida, basado en la bonificación de las cuotas de las empresas a la Seguridad Social por los períodos y en las condiciones y los supuestos excluidos que se especifican.

EL ESCENARIO LABORAL

En el escenario laboral se han producido muy importantes cambios sobre lo que venía siendo tradicional y estas modificaciones serán aún mucho más notorias en el futuro.

Los cambios están originados por las repercusiones que tiene en el mundo del trabajo la aplicación de las nuevas tecnologías desarrolladas, la toma en consideración de nuevas necesidades y, naturalmente, la reciente pero violentamente progresiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo, que ya se ha recogido anteriormente y que, aunque con discriminación en su origen, va escalando y se va preparando cada vez más para alcanzar posiciones igualitarias al hombre a no muy largo plazo.

Influencia de las nuevas tecnologías

Las nuevas tecnologías incorporadas dan origen a mejoras de producción, que hacen disminuir costos en consecuencia y facilitan una oferta del producto al mercado más atractiva.

Esta mejor oferta origina una mayor demanda, lo que requiere mayor producción, que da lugar a un mayor empleo.

Es decir, los beneficios originados por la mejor tecnología pueden dar lugar, en principio, a un mayor número de puestos de trabajo.

La filosofía subyacente en todo este proceso, el aumento del consumo, es trasladar como necesidades a los pobres, los lujos de los acomodados. Dirige toda esta operación las técnicas del *marketing*, creado recientemente impulsando las labores de promoción y publicidad.

Esto ha venido produciéndose así, pero perpetuar este ciclo permanentemente en el futuro es muy problemático. Tomando en consideración el balance actual y futuro de lo que representa la incorporación de los avances tecnológicos y la repercusión laboral correspondiente es muy comprometido asegurar el éxito

Hasta el momento las grandes masas laborales han ido trasladándose, al compás de los avances tecnológicos, del campo a la industria, y posteriormente, con la robotización especialmente en un sentido ampliamente considerado, de la industria a los servicios.

Estas mutaciones, con sus crisis y sus períodos de adecuación para solucionarlas, han ido reajustando la población laboral; pero el violento desarrollo de la informatización y las innovaciones en el campo de las comunicaciones hacen variar totalmente el panorama clásico del sector servicios igualmente hacia el futuro.

En sincronismo con los cambios apuntados, se han abierto los mercados y se pone de manifiesto con mayor intensidad la competitividad de las empresas y la lucha por su supervivencia. Estas nuevas situaciones obligan a las empresas a reconsiderar sus rendimientos, sus costos y estructuras y con ello su política laboral y aparece entonces la política de «just in time» también para la administración de los recursos humanos.

Aparece la plantilla flexible, variable, compuesta por un grupo de empleados fijos que conforman el núcleo central y complementan sus necesidades con contrataciones exteriores eventuales, bien por contratación de servicios realizados o por contratación de personas. En muchos casos se pasa de una integración plenamente vertical de todos los trabajos, (especialmente notorio en grandes empresas) a quedarse con lo genuino, lo imprescindible para la empresa y contratar lo complementario en el exterior.

Todo ello ha dado origen a la aparición de un numeroso grupo de empresas que en muchas ocasiones son satélites de las grandes empresas, pero que son independientes, y la creación y desarrollo espectacular de las ETT.

Las ETT que facilitan mano de obra cualificada a quien lo necesite, están teniendo y probablemente en el futuro aumentará, un protagonismo muy importante en el mundo laboral. Son impopulares con los sindicatos y apreciadas por las empresas. Actualmente, en USA una ETT es la empresa que maneja la población laboral más numerosa del país. España en la actualidad es el país de la UE con mayor utilización de empleo temporal, 33 por 100 del que con posterioridad el 19 por 100 pasan a fijos. Los sectores en que desarrollan mayor actividad son en la industria, la construcción, el transporte y la hostelería.

Independientemente de que para el desarrollo de las nuevas tecnologías y de la aplicación práctica de sus nuevos equipos y sistemas, se requiere un personal con una especialización, en la mayoría de las veces, muy cualificada, lo que si parece consensuarse generalmente es que por este camino se tiende a la empresa de producción con 0 personas, y oficinas con 0 papeles y también a una población que se mueve económicamente sin dinero metálico.

Las transformaciones en las grandes industrias de producción, como la automoción o de los servicios como los bancos, ponen de manifiesto estas tendencias, y parece que el balan-

ce de puestos laborales entre la aplicación y el desarrollo de las nuevas tecnologías y sus consecuencias resulta francamente desfavorable, arrojando un fuerte saldo negativo de puestos de trabajo.

Esta lucha del hombre y de la máquina, donde está ganando siempre la máquina, y la victoria cada vez va siendo más notable, pone de manifiesto, cada vez con más violencia, dos importantísimas cuestiones que tiene que abordarse en el futuro y que son fundamentales para el desarrollo del hombre.

- 1.º *¿Cómo se reparte la riqueza que crea la máquina?, puesto que cada vez el hombre cuenta menos (producción y servicios). ¿Cómo revierte a la masa laboral la riqueza creada en el trabajo?*
- 2.º *Las horas de trabajo del hombre cada vez serán menores, pero, hasta el momento, el trabajo para el hombre constituía y constituye en su mayor parte la base de desarrollo personal, ¿qué va a suceder?*

Estas dos grandes interrogantes los empresarios, los gobernantes, los técnicos deben de abordarlos en profundidad y con rapidez para que florezcan pronto soluciones o caminos que permitan el desarrollo humano con todas sus capacidades.

Nuevas oportunidades

Si bien, como se ha visto, las aplicaciones de los desarrollos de las nuevas tecnologías van a ir eliminando puestos de trabajo tradicionales, en simultáneo irán apareciendo nuevas posibilidades que potencialmente en el futuro serán fuentes de creación de nuevo empleo.

Estas nuevas posibilidades surgen del deseo del hombre. en principio de conservar su propio status, que llegue a todos,

de resolver sus problemas más importantes pendientes, mejorando su bienestar en el futuro y de la propia derivación de los desarrollos actuales. En estas posibilidades de nuevas tareas para el hombre, se contemplan tanto el concepto trabajo, como el concepto empleo.

La ecología

La conservación de la naturaleza es una preocupación importante, presente en todos los gobiernos. Todos los grupos políticos incluyen en sus programas, fuertes inversiones en materia de conservación de la naturaleza.

La OCDE prevé para fin de siglo inversiones del orden del 3 por 100 del PIB.

En España los programas ya planteados con previsiones de cientos de miles de millones son, también, importantes en cuanto a inversiones y objetivos. Los principales objetivos son entre otros el aseguramiento de empresas limpias (aplicación de normas de la UE y auditorías para asegurar la cumplimiento), saneamiento de suelos contaminados y aguas residuales y tratamientos de residuos peligrosos.

Nuevas formas de energía

El desarrollo requiere consumos de energía cada vez mayores que no se pueden asegurar con los orígenes y los sistemas de explotación actuales. Por ello, independiente de que se siga tratando de optimizar la explotación de las fuentes actualmente tradicionales, se potenciarán nuevas posibilidades ya iniciadas.

La energía eólica, la solar, la nuclear, la hidráulica marina, la gravitatoria, la bioenergía, etc., requieren para su desarrollo y explotación de una población laboral nueva, con preparación especializada acorde con los progresos técnicos que vayan consiguiéndose.

Mejor aprovechamiento de los recursos naturales y nuevos campos de explotación

En paralelo a lo que sucede con la energía, previsiblemente ocurrirá con los recursos naturales, que también tienen relación con la conservación de la naturaleza.

Es necesario optimizar el aprovechamiento de los recursos e investigar y explotar nuevas fuentes.

En esta materia aprovechar al máximo los reciclajes de los recursos empleados, como ya se ha iniciado, y la explotación de los fondos marinos y los casquetes polares, parecen ser los programas más proclives a corto y medio plazo.

El ocio

El ocio ocupará, cada vez más, mayores espacios de tiempo en la vida del hombre, como aspiración natural de bienestar y por la obligada necesidad derivada de la disminución de la cantidad de trabajo a realizar por él, que exige reducir la jornada laboral para que alcance a mayor número.

Para llenar esas horas vacías, cada vez mayores, se están potenciando ya actividades que requieren la dedicación de una población cada vez más numerosa.

La potenciación de las actividades sobre arte, cultura, deporte y turismo, junto al voluntariado, darán satisfacción o pueden satisfacer en parte esas nuevas necesidades surgidas.

Ya se aprecia hoy una importante oferta de actividades culturales, deportivas y turísticas y también se comprueba una superación permanente.

Particularmente España es un país especialmente beneficiado por la explotación de sus recursos turísticos, con cifras que, hasta el momento, ponen de manifiesto un continuo crecimiento.

Salud, seguridad y bienestar

La medicina preventiva, en su más amplio sentido, junto a la siempre problemática genética, ofrecen campos de investigación y desarrollo que ofrecerán al hombre un nuevo panorama con sorprendentes soluciones y situaciones no habituales hasta el momento.

Igualmente, la seguridad y el bienestar en todos los campos, constituye una inquietud permanente en todos los gobernantes y hombres de empresa, y los incluyen siempre en sus programas de gobierno y en los planes estratégicos empresariales, poniendo a contribución importantes recursos económicos que necesariamente van generando nuevos empleos.

Transporte y telecomunicaciones

El mundo es cada vez más abierto y las comunicaciones acercan a los hombres y a sus realizaciones, y aunque han habido recientemente muy importantes avances en este sentido, se tiene la intuición muy asegurada que todos los logros serán muy superados en el futuro.

Las nuevas tecnologías de la comunicación y del transporte introducirán cambios insospechados en la vida del hombre (el trabajo, la formación, la comunicación, el *marketing*, etc.).

Por ejemplo, refiriéndonos exclusivamente a la incidencia en la vida del hogar, la progresión del empleo del ordenador informático, con todas sus potenciales derivaciones, alcanza muy importantes niveles de crecimiento. En Europa en 1994 hablan 2,7 millones de ordenadores, en 1995 eran ya 9 millones y las previsiones son que para 1998 habrán instalados 35 millones de ordenadores, ocupando el 25 por 100 de los hogares.

La UE prevé que para el año 2000 se habrán creado 3 millones de nuevos puestos de trabajo en la producción de audiovisuales y realizaciones multimedia.

El voluntariado

Ya citado como ocupación del ocio, pero que por su importancia debe ser considerado por separado.

Las organizaciones no gubernamentales (ONG's) tienen cada vez mayor fuerza en todo el mundo y también en España.

Actualmente, en nuestro país, 650.000 personas entregan su tiempo, parcialmente o a plena dedicación, al voluntariado, parte de ellos con alguna compensación económica.

Estas organizaciones (polémicas en ocasiones), por las misiones que desarrollan y su importancia político-social, recibirán en el futuro una mayor atención por parte de la autoridad gubernamental y con ello mayores apoyos económicos. Probablemente estas organizaciones jugarán un papel importante en las políticas y los sistemas de reparto de riqueza, que los gobiernos establezcan en el futuro.

Ya se ha iniciado en algún país beneficiar fiscalmente a la persona, por el tiempo que emplea en alguna organización voluntarista benefactora clasificada, de igual manera que se beneficia fiscalmente por aportaciones económicas a centros benéficos.

Trabajos del «ama de casa»

Tradicionalmente, la mujer ha venido realizando labores de atención a la casa y a las personas que constituye su entorno, a veces más allá de la propia familia, que nunca ha sido reconocido oficialmente como trabajo, pero que ciertamente sí que lo es, y a veces muy duro y muy importante, como especialmente se pone de manifiesto ya cuando el «ama de casa» tomó la decisión de incorporarse al mercado laboral oficial.

Las necesidades del hogar, la atención a niños enfermos y ancianos, son actividades que requieren una dedicación personal, muchas veces cualificada.

Calidad y fiabilidad

Calidad es la filosofía y el concepto dominante de todas las actividades.

Hacer el trabajo bien hecho, y a la primera, es la filosofía fundamental, base de nuevos desarrollos y realizaciones. Y complementando esta filosofía está el concepto de esperanza de vida de cualquier nuevo producto y del conocimiento del tiempo en que se mantienen sus posibilidades. Todo ello es una necesidad indeclinable en el camino del bienestar, de la seguridad y del mejor aprovechamiento de los recursos.

El desarrollo de nuevas técnicas para el aseguramiento de la calidad de cualquier actividad laboral y la realización de las auditorías que lo confirmen, serán actividades laborales que se potenciarán cada vez más.

Los nuevos profesionales

A este mercado laboral tan difícil y tan cambiante, acceden por primera vez los jóvenes, los nuevos profesionales, y para abordarlo con ciertas posibilidades de éxito, tienen que orientar su preparación profesional y su concienciación mental adecuadamente, tomando en consideración las peculiaridades, posibilidades y deseos personales.

La monocultura profesional exagerada, puede ser un error

La evolución tecnológica tan acelerada aconseja pensar que es muy difícil considerar un empleo determinado para toda la vida. La realidad va a exigir una permanente actualización.

La vida del estudiante y la del trabajador no tendrá sentido

La formación profesional se irá conformando a lo largo de su vida, en función de los avances tecnológicos y las nuevas necesidades personales en su cometido laboral de cada momento.

No es garantía tener un título universitario

Si las titulaciones no son requeridas por la sociedad, estos profesionales sufren paro, desempleo y frustración; son fracasados donde se ha invertido gran cantidad de dinero y de tiempo.

La formación profesional no es un refugio para malos estudiantes, ni es una alternativa pobre para la Universidad

La FP es una opción educativa con medios y técnicas que permiten desarrollos personales de alto nivel.

Nueva cultura en materia de movilidad geográfica y funcional

Mentalidad preparada para el traslado de residencia personal y laboral y cambio profesional.

Conocimiento de idiomas, lenguajes y sistemas informáticos. Es necesario estar capacitados.

Preparación mental para el trabajo temporal o discontinuado

Hay que estar preparado para aprovechar todas las oportunidades razonables que se le puedan presentar.

Preparación para el trabajo autónomo

Favorecido por los desarrollos informáticos, el teletrabajo, cada vez ofrece más posibilidades, y crea en el individuo nuevas situaciones que tiene que confrontar. La ausencia de relaciones humanas, por la soledad, exige una autodisciplina y unos comportamientos nuevos para la persona.

Tener capacidad de comunicación

Tener ideas claras, saberlas comunicar y oportunamente, con conocimientos versátiles, constituyen la base de muchos posibles éxitos.

El complemento necesario sería saberse organizar, organizar a otros y jerarquizar las situaciones dando la ponderación adecuada a cada caso.

Creatividad práctica

La creatividad, si no está orientada a aplicaciones prácticas, no vale para nada en el mundo del trabajo.

La creatividad para convertir en acción las ideas y las cosas, en un mundo con tan fuertes mutaciones en todos los campos es signo de distinción profesional.

Realización del trabajo integral y de calidad

Concienciación y preparación para la realización del trabajo integral en todos los pormenores más significados y con calidad en todos sus detalles.

En los mercados de alta competencia, la calidad es un concepto que, si bien puede no ser determinante para el éxito, si que es una discriminación eliminativa en caso de carencia. Pero cuidado con el perfeccionismo, siempre debe haber un

compromiso a tener en cuenta entre la calidad y los resultados económicos.

Responsabilidad

Responsabilidad en el orden personal y profesional, con dedicación, entrega y seriedad con los compromisos adquiridos.

Trabajo en equipo

Disposición personal para favorecer el trabajo en equipo mono y multidisciplinar.

LA PROBLEMÁTICA DEL PRIMER EMPLEO. CONSIDERACIONES

El programa de formación

El largo camino de la vida profesional se inicia, generalmente, al terminar los estudios obligatorios. Luego se va dirigiendo por una serie de impulsos que en muchas ocasiones son independientes de la voluntad del propio individuo.

Otras veces, el propio individuo, es quien toma las decisiones, pero en circunstancias indeseables (no tiene la madurez suficiente o no es realmente consciente de la situación, pero le afectan seriamente sus consecuencias). Por ejemplo, una persona con aptitudes puede tener limitado su desarrollo por faltarle la voluntad en su momento (las calificaciones que limitan las posibilidades de estudio).

En la selección y desarrollo del programa de formación de una persona influyen diferentes factores:

- El propio individuo con sus actitudes y capacidades, deseos y voluntad puesta a disposición.
- La familia con sus circunstancias de tipo cultural, económico, hábitos y tradiciones, modos de proceder, valores, etc.
- El entorno con el que se relaciona, amigos, conocidos, medios de información, etc.
- Estructura formativa a la que puede tener acceso, de acuerdo a su situación y posibilidades.

Cada uno de estos factores siempre tiene influencia a su manera.

Resolver, o acertar, en el programa de formación y conducirlo adecuadamente no es tarea fácil. Evidentemente el interesado es el que juega el papel fundamental y el afectado siempre por sus consecuencias, pero en determinada etapa del desarrollo pueden tener influencia también, y a veces muy importante esos otros factores.

El papel de padres y/o tutores es guiar y apoyar al que se inicia, especialmente en la época que más lo precisa, y, aunque es deseable que la persona se mueva libremente en función de su propia personalidad, hay ocasiones que pueden poner en peligro el desarrollo que correspondería a la persona. Los padres tienen la obligación irrenunciable de apereibir y ayudar a reconducir las situaciones.

Los padres, la familia, deben respetar en la persona todo lo que elige ésta razonablemente ayudándole en el esclarecimiento de sus dudas, y estimularle y apoyarle para el mejor logro de sus objetivos. No deben dejarse guiar por caprichos o deseos, porque pueden dar lugar a orientaciones erróneas que acarreen sonoros fracasos personales posteriores.

Es evidente que cuanta mayor formación se consiga se tienen mayores posibilidades laborales y de desarrollo personal, y esto es más notable en el escenario laboral ya descrito de innovaciones tecnológicas tan violentas. La mayor formación le

permite más fácilmente la reorientación profesional, adaptándose con mayor éxito en los cambios que le exigirá el desarrollo de su vida profesional.

Por ello, si se constata un fracaso en la elección del camino, debe rectificarse cuanto antes, con voluntad y decisión, luego puede ser tarde. La mayoría de las veces puede encontrarse una buena solución.

La elección por vocación de un camino surge cuando actúa el individuo con voluntad decidida, especialmente en disciplinas que requieren condiciones personales determinadas (magisterio, medicina, bellas artes, etc.); pero la mayoría de las veces se tiende hacia un área de actividades muchas veces sin ideas claras que se irá perfilando posteriormente a medida que se vaya recogiendo experiencia.

En momentos, como el presente, de alta competitividad, cuando se opta a un puesto, no sólo hay que demostrar que se tiene la capacidad suficiente, sino que es la mejor opción de las posibles. Por ello es muy recomendable ampliar la formación profesional básica, complementándola con conocimientos de materias que amplíen el campo inicial de posibilidades. Por ello, el título universitario tradicional, aunque muy importante para asegurar la personalidad, puede no ser suficiente pasaporte para optar con éxito al mundo del trabajo.

La mayoría de los programas de formación, en la actualidad, de todos los sectores se están reordenando a las nuevas necesidades del mundo laboral. Esto debe ser tomado en cuenta, y es muy conveniente analizar permanentemente todas las ofertas de programas formativos e informativos de universidades estatales y libres, centros de formación profesional y otros sistemas a disposición para seleccionar el idóneo con el mejor criterio. La teleenseñanza está tomando mucha fuerza.

En el campo de formación complementaria han tomado carta de naturaleza importante las escuelas de negocio, los centros de formación de idiomas, las escuelas de informática y la realización de estudios en otros países. Todo ello facilita

el complemento preciso del profesional de un mundo laboral cada vez más universal.

El profesional debe ser consciente que el reciclaje o actualización y complementación permanente de sus conocimientos, debe constituir una obligación de primer orden de su propia labor. Quedar frenado, quedar anclado, es la más segura forma de suicidio profesional.

La búsqueda

El trabajo de un parado debe estar constituido por la búsqueda de su propio empleo. En eso, como en todo lo importante de la vida, debe procederse con método y no dejarse llevar por impulsos no preparados adecuadamente. El problema es la mayoría de las veces difícil y el proceso está rodeado de tintes serios, incluso dramáticos en ocasiones.

Una vez conseguida la formación pretendida, hay que proceder reflexivamente tomando en consideración la mayor parte de las circunstancias que convienen en el caso y proceder en consecuencia y ordenadamente.

Sería imposible recoger todas las variadas circunstancias que influyen, pero si se puntualiza algunas imprescindibles.

- *Dedicación.* Debe haber una ocupación real en la búsqueda de soluciones, no sólo preocupación. Investigar posibilidades, preparar presentaciones, estudiar las opciones, etc.
- *Constancia.* No dejarse llevar de la desesperanza. Hay que agotar permanentemente todas las posibilidades potenciales y explorar otras nuevas, que surgen continuamente.
- *Inteligencia.* Analizar todas las posibilidades de cualquier tipo, ideando la forma en que le puede ser útil, co-

mo fin, o como camino hasta el encuentro de lo pretendido.

— *Inquietud*. Explorar en profundidad las posibilidades, acudiendo a todos los medios disponibles.

Puede que la encuesta del INE ya citada, donde expone que el 88 por 100 de los postulantes buscan el empleo a través de su inscripción en las oficinas estatales, no sea totalmente representativa, pero tal vez sí que ponga de manifiesto algo mejorable.

— *Preparación y presentación*. Cada intento debe estar programado adecuadamente, en lo posible. Es el momento en que se venden las posibilidades personales y, como en toda venta bienhecha, debe procederse metódicamente.

Hay que saber hacer la presentación profesional adecuadamente para cada caso y no dejarlo a la improvisación (entrevista, carta, *curriculum*, referencias, etc.). Deben exponerse las posibilidades haciendo hincapié en los aspectos fundamentales al caso, con mesura, sin pasarse de listo, pero con sinceridad, sin ocultar nada importante. (Hay «profesionales» de las entrevistas y presentaciones que son pronto descubiertos por los entrevistadores.)

La presentación física y la forma de comportarse en los contactos deben ser igualmente preparados. No tendría justificación que se perdiera una posibilidad interesante, por defecto de forma en la presentación y/o en el comportamiento, que podría haber sido subsanado.

— *Actitud*. Hay que tomar en consideración todas las opciones razonables, aunque sean de niveles inferiores al correspondiente a su preparación. Todo puede ser válido, como etapa de un camino. Actuando con inteligencia, sin falsos orgullos y con deseos de construir un futuro, siempre pueden sacarse conclusiones válidas.

Pocos son los privilegiados que tienen capacidad de elección. La mayoría están obligados a un exigente ejercicio de voluntad.

- *Los tiempos de espera deben ser aprovechados siempre.* El tiempo no utilizado en la búsqueda, debe emplearse en ampliación de conocimientos, de acuerdo con las circunstancias y posibilidades de todo tipo.

Son momentos de reflexión profunda sobre la propia situación y la posible salida por nuevas vías, cambio de ritmo, cambio de nivel, etc., transitorio o permanentemente, en este caso, reorientando hacia un nuevo futuro.

Hay algunas orientaciones actuales que deben ser relacionadas nuevamente, aunque antes ya se han citado.

- *Las ETT son una posible fuente de entrada de los jóvenes en el mundo profesional y, entre otros, los que tienen poca experiencia y los que tienen poco tiempo disponible.*

De las ETT pueden recibir igualmente experiencia y conocimiento para realizar entrevistas (están obligados a dedicar a la formación una parte de sus ingresos) y naturalmente un posible trabajo, que le pueda dar a conocer y ser un primer peldaño para escalar en el futuro las posiciones adecuadas.

La tendencia en la UE es a que las ETT manejen el 2,5 por 100 de la población activa. Actualmente en España manejan el 0,4 por 100 con un importante crecimiento.

- *El voluntariado, es otra forma también a considerar como inicio de la actividad laboral y puente de acceso al trabajo y toma de experiencia.* Como ya se ha indicado, las ONG's son organizaciones que cada vez más toman papeles protagonistas en el sector servicios.
- *El empleo autónomo en continuo crecimiento, favorecido por las nuevas tecnología como es la informática.* Ya en 1994 en la UE el 1 por 100 de la población activa es-

tá implicado con el teletrabajo, que tiene una gran relación con la autonomía. UK es el país más implicado con un 2,2 por 100 de la población activa. Todo este sector apoyado con redes internacionales como Internet facilitan el desarrollo de estas actividades laborales.

El primer empleo

Cuando la persona se inicia en su primer empleo, está experimentando muy intensas sensaciones y vivencias, únicas, que le van a acompañar luego a lo largo de toda la vida. En momentos singulares en los que la ilusión, la ansiedad, cargadas de esperanzas, y el temor o la preocupación por lo desconocido, componen un marco de situaciones mentales, que a veces pueden resultar hasta obsesivas; pero siempre predominando en todo la idea de la libertad que está a punto de conseguir. Ya pronto va a ser autónomo, va a poder tomar sus propias decisiones en su propio desarrollo como persona, en todos los campos, porque también va a ser económicamente libre.

El primer empleo es importante, es el momento en que empieza a recoger experiencia en situaciones laborales que por primera vez se le presentan y de una manera u otra se le van a reproducir muchas veces a lo largo de su vida profesional. Por eso, la forma en que se desenvuelve, la forma en que afronta y resuelve las situaciones y sus resultados, son experiencias muy ricas que le van a valer para siempre.

Por primera vez toma contacto con una empresa y se incorpora a un equipo productivo, que tiene que trabajar satisfactoriamente y en el que él es una pieza de un mecanismo. El depende de otros y otros dependen de él. Es el momento en el que se va a ver autogratificado por la puesta en práctica de sus propios conocimientos y va a descubrir sus propias ca-

rencias. Todo ello le va componiendo el acerbo de su propia experiencia laboral y creando en él la metodología para encauzar y resolver las situaciones laborales que se le presenten.

Por eso es muy importante porque le van a marcar para siempre, en la mayoría de los casos, aunque puedan superarse situaciones con rectificaciones posteriores.

También, a medida que va recogiendo experiencia, va perfilando sus propias ideas, con mayor claridad cada vez, de sus deseos en la línea de desarrollo profesional.

Por todo esto la etapa es muy importante y esta influenciada de diferente manera por numerosas situaciones y circunstancias sobre las que parece oportuno formular algunas consideraciones.

La empresa

Las tan variadas circunstancias que le pueden ofrecer las propias características de la empresa en que se inicia le ofrece escenarios muy diferentes en que se puede mover, y situaciones completamente variadas. El tipo de empresa, el tamaño, el ambiente, la cultura empresarial, etc., hacen variar las posibles situaciones.

Una empresa grande le ofrece mejores posibilidades de conocer métodos y sistemas de trabajo comprobados como eficaces; le permite una mejor formación e información y le posibilita un conocimiento más tecnificado de gestión, en un sector concreto, y unas posibles relaciones personales más cualificadas. Por el contrario, el trato general será más impersonal, las iniciativas y las tomas de decisiones personales más limitadas, y no se tiene fácilmente la visión general de la empresa, aunque se conozca en profundidad la de su sector de actividad. La cultura técnica que se consigue es más especializada que general. La característica de la gestión es la eficacia del sistema.

Por el contrario en la empresa pequeña, en el otro extremo, le ofrece mayores posibilidades, en general, de manifestarse y proceder de acuerdo a la personalidad propia, recibe una visión más completa de la gestión integral de la empresa. Los problemas y las decisiones están más próximas. En estos casos los sistemas de gestión son menos *standard* y están más personalizados. Las relaciones personales juegan un papel muy importante y frecuentemente se mueve de acuerdo a sistemas no preestablecidos. La cultura técnica que se consigue es más general que especializada. La característica de la gestión es la eficacia por su agilidad.

En las empresas de corte familiar, la gestión del profesional ajeno a la familia tiene las connotaciones derivadas por la cultura específica de la empresa y la problemática que pueden presentar las relaciones de los grupos familiares que la componen y que pueden afectar al profesional exterior. La toma de iniciativa sobre innovaciones o críticas que puedan hacerse sobre sistemas tradicionales que hasta el momento lleven en desarrollo satisfactorio deben ser meditadas siempre mucho, pero en este caso más. Deben cuidarse al máximo las relaciones personales, donde pueden aparentarse agravios comparativos y pertenencia a un determinado bando.

El primer jefe

El proceder y las actitudes del jefe constituyen un magisterio permanente que puede ser el deseado para la formación del nuevo trabajador, cuando le está enseñando y creando hábitos laborales para la recepción y aceptación de asuntos, la conducción de soluciones, jerarquización de prioridades, ordenación de su propia formación, motivación, descubrimiento de sus propios valores, significación de los defectos y apereciendo para la reconducción de actitudes.

Es muy importante, en estos momentos, que alguien con autoridad y conocimiento le confirme al novel en lo bueno y

le critique lo malo significándole la importancia del sentido de responsabilidad, formándole y alentándole. Lo va a recordar siempre.

A veces el jefe se concede un protagonismo notable a la hora de las recompensas y felicitaciones para sus colaboradores, pero se despersonaliza y omite las críticas o reprimendas que procederían por la gestión mal hecha. Esto es particularmente negativo con los que empiezan.

Los compañeros

La nueva persona se integra en un equipo que precisa de su colaboración para cumplimentar una misión o mejorar sus resultados. Se espera una colaboración eficiente y así debe ser su respuesta.

La colaboración para el trabajo en equipo es imprescindible y exige el conocimiento y la aceptación de los compañeros, cada uno con su personalidad y circunstancias.

En ese primer trabajo se viven las primeras experiencias laborales de relaciones interesadas y debe moverse la persona con la mayor cautela en estas situaciones porque pueden conducirlo a situaciones no deseadas, a las que llega de «buena fe». La sinceridad y seriedad en las relaciones, la nobleza de espíritu, la tranquilidad de conciencia y la prudencia pueden ser la mejor ayuda para el logro del bien común y para resolver con mayor acierto la problemática que a veces se le puede plantear.

Hay que estar precabido frente a los bandos, que con frecuencia se organizan y le fuerzan a tomar partido. En lo posible se debe ser independiente, con la personalidad propia, a disposición de todos los que procedan de buena fe, en beneficio del bien general y los mejores resultados de la empresa común.

La actitud personal

Si el trabajo es coyuntural o permanente, si es temporal, provisional o definitivo, influye notablemente en la actitud del trabajador. Es absolutamente natural, pero es inteligente y beneficioso estar siempre en la mejor actitud y aprovechar las situaciones para sacar experiencias válidas.

Hay dos actitudes claramente diferenciadas: dejarse llevar de los acontecimientos o tomar la iniciativa ante las situaciones. La actitud elegida caracterizará de forma importante el desarrollo de la persona, y en el mundo profesional especialmente. El acierto en la selección de las opciones que se presentan y la actitud que se adopta ante la misma constituye la base del éxito o el fracaso personal.

El primer trabajo suele no ser siempre el definitivo, pero tiene gran influencia posterior. Los cambios de empresa, o los de departamento en las grandes, suelen ser casi siempre buenos si van guiados por la línea conductora del desarrollo que se pretende y en muchas ocasiones es imprescindible el cambio para este fin. Pero el cambio por el cambio, o por sólo razones económicas no fundamentales, pueden llevar a fracasos que luego se lamentan.

Siempre se debe estar en actitud de construir, colaborar, aprender, ayudar con responsabilidad, nobleza y desinterés y estar atento para sacar el mayor partido a las oportunidades que coyunturalmente puedan plantearse, para exhibir y potenciar sus mejores posibilidades; El éxito de este aprovechamiento marca, a veces, definitivamente el futuro profesional.

Especialmente al principio, en el afán de construir y darse a conocer, suele aparecer la crítica, pero hay que ser precavido, hay que huir de críticas maximalistas. Cuando se pretenden ver soluciones muy claras al problema muy complejo, probablemente no se tiene toda la información suficiente o no se ha profundizado adecuadamente, aunque es cierto que la situación sea mejorable y no sea correcto el conformismo.

Si la crítica se cree conveniente, hay que hacerla al jefe con respeto, con prudencia, meditada y oportunamente, avanzando en los comentarios a medida que va comprobando la conveniencia.

Los éxitos, cuando llegan, deben ser aceptados con serenidad y con prudencia y los fracasos asumirlos con modestia y con valentía, rectificando cuanto antes.

Por último, una consideración que se refiere a la influencia que tiene la vida laboral de la persona en las personas con quien se relaciona. El mundo del trabajo condiciona el desarrollo de la persona, trasciende a los que conviven y afecta directamente a los que de alguna manera están bajo su dependencia. Por esta razón, en algún momento, la persona debe reflexionar seriamente sobre su propio camino, como persona y como profesional trabajador. *¿Qué tipo de profesional pretendo ser? ¿Cómo voy a contribuir con mi dedicación y con mi esfuerzo a la sociedad?*

Estas reflexiones profundas son siempre convenientes, pero parece más adecuado formularlas en la primera etapa de la vida profesional, en el primer empleo, para luego dirigir el camino consecuentemente.

Tras un breve análisis de lo que entendemos por experiencia, haremos algunas consideraciones sobre la relación tanto en relación con el primer empleo como con el empleo de los más veteranos. A continuación daremos algunos consejos con respecto a la forma de ir haciendo realidad el empleo —la política de selección— y los aspectos que en el proceso selectivo se han de cumplir. Finalizando con unas palabras de reflexión que hemos dado en llamar «lexicólogo de quinta básica en primer empleo».

(7) Doctor en Filosofía y Letras por la Universidad Complutense de Madrid. Ha dirigido numerosos trabajos de investigación y publicado en diversos medios de prensa por ICAEF.

8

EMPLEO Y EXPERIENCIA

LUIS RIESGO MÉNGUEZ (*)

Después de estudiar el empleo de los jóvenes vamos a reflexionar —en esta segunda parte del Capítulo IV sobre la FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PARA Y POR EL EMPLEO— acerca del empleo y la experiencia, dos conceptos antagónicos, por lo general, cuando del primer empleo se trata, ya que es precisamente el trabajo que proporciona dicho primer empleo el que permite ir adquiriendo la experiencia que aún no se posee.

Tras un breve análisis de lo que entendemos por experiencia, haremos algunas consideraciones sobre la misma tanto en relación con el primer empleo como con el empleo de los más veteranos. A continuación daremos paso a unos comentarios sobre la forma de ir haciendo realidad el empleo —la política de selección— y las etapas que en el proceso selectivo se han de cubrir, concluyendo con unos puntos de reflexión que hemos dado en llamar «Decálogo de quien busca su primer empleo».

(*) Doctor en Filosofía y Letras por la Universidad Complutense de Madrid, Psicólogo, Ingeniero Técnico Aeronáutico y Diplomado en Dirección de Personal por ICADE.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR EXPERIENCIA?

El Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia, define la experiencia como la «Enseñanza que se adquiere con el uso o la práctica», aclarando a continuación: la experiencia es madre de la ciencia

Se trata, por tanto, de una enseñanza, esto es, de unos conocimientos que se adquieren incorporándolos a los que ya se poseen por estudios o por reflexión. La forma de adquirirlos —seguimos a la Real Academia— es *el uso o la práctica*. El uso, por ejemplo, de determinado medio de trabajo; o la práctica que conlleva la ejecución de determinada tarea. Innece-sario es decir que cuanto mayor sea el tiempo dedicado a ese uso o a esa práctica, mayor será la experiencia que se posee.

Dedúzcase de lo dicho el valor que la experiencia añade a la formación de una persona. A los conocimientos teóricos, adquiridos durante el período más o menos largo de los estudios, incorpora los que aporta la realidad, por lo general de tipo práctico, al contacto concreto con aquella actividad o trabajo. Podríamos decir que la experiencia obliga a la teoría a «poner los pies en el suelo» y facilita el que los objetivos se vayan consiguiendo con mayor facilidad y sin excesivos contratiempos. No raras veces una persona con poca formación teórica pero con una gran experiencia puede ser para la empresa más útil que aquella otra con una espléndida formación teórica pero que —recién incorporado al trabajo— carece de una experiencia que sólo irá adquiriendo con el paso del tiempo y el contacto permanente con aquella actividad concreta. No busquemos en otro lugar la importancia que todo empresario o directivo que merezcan ese nombre dan a la experiencia.

Admitido, pues, el extraordinario valor de la experiencia, dos peligros deben evitar quienes la poseen, por un lado, el de minusvalorar los conocimientos teóricos —o minusvalorar a

las personas cuyos puntos fuertes están precisamente en poseer esos conocimientos teóricos—, y, por otra parte, la de confiar en exceso en la experiencia que han ido adquiriendo con los años, abandonando toda inquietud de progreso y dejando pasar, sin aprovecharlas, las nuevas oportunidades que se van presentando de mejora tanto personal como de los métodos de trabajo.

Y tan mala como la anterior sería la actitud de quien, recién incorporado al trabajo con su flamante título conseguido tras largos años de esfuerzo, no cayera en la cuenta de lo mucho que debe aprender de quienes, quizá con unos conocimientos teóricos modestos en comparación con los suyos, tienen los conocimientos prácticos que les ha ido dando muchos años de dedicación a aquella tarea concreta.

Armonizar teoría y experiencia: he ahí el ideal. El que acaba de incorporarse con un amplio bagaje de conocimientos teóricos procure enriquecerse con la experiencia de quienes, con los años y el contacto con la realidad del trabajo, han ido adquiriendo unos conocimientos de tipo práctico que no se reciben en las aulas. Y el que tiene los conocimientos y la experiencia que le han ido dando los años, adopte una actitud abierta y receptiva ante las nuevas ideas que aportan los recién incorporados. Esa será la forma mejor de evitar roces y malentendidos entre los componentes de una y otra generación a la vez que crear en el trabajo una dinámica de mejora y de progreso.

¡Cuántas sugerencias valiosas duermen el sueño de los justos en la mesa de los mandos —que, por lo general, son los que dominan la teoría— porque en vez de ocurrírseles aquella idea se le ha ocurrido a quienes están por debajo —los que dominan la práctica—!

«Los círculos de calidad —afirma el presidente de la Westinghouse, L. J. Hudspath— sólo funcionarán cuando los jefes —los teóricos— seamos capaces de aceptar que los trabajadores —los prácticos— saben más de su trabajo que nosotros mismos.»

EXPERIENCIA Y PRIMER EMPLEO

Puesto que la experiencia es «algo que se adquiere con el uso o con la práctica», es obvio que quienes buscan su primer empleo no la poseen. Al menos en la materia concreta a la que aquel empleo se refiere, ya que los aspirantes, al no haberlo ejercitado, no pueden haberla adquirido «con el uso o con la práctica». Esto supuesto hagamos algunas consideraciones sobre lo que debe pedir y lo que debe ofrecer la empresa, en esa circunstancia concreta, y lo que debe ofrecer y debe pedir quien aspira a encontrar ese primer empleo.

Lo que la empresa debe pedir y debe ofrecer

La empresa, que necesita personal adecuado para sacar adelante tal o cual tarea, debe pedir que el aspirante posea:

- *unas aptitudes* mínimas que le permitan hacer frente a las responsabilidades que se le encomiendan. Tales aptitudes serán de orden muy diverso: conocimientos teóricos, condiciones físicas y psíquicas, etc.;
- *unas actitudes* en el aspirante que hagan de él la persona que, valiéndose de las aptitudes de que antes hablamos, faciliten la consecución de los objetivos señalados a quien desempeñe aquel puesto de trabajo.

Se trata de dos factores —aptitudes y actitudes— de extraordinaria importancia para que la empresa alcance el fin perseguido. Innecesario es decir, que ni en lo que respecta a aptitudes ni en lo que se refiere a actitudes debe presuponerse o exigirse la experiencia. Esta sólo irá llegando con el ejercicio del trabajo y con el paso del tiempo.

En cuanto a lo que la empresa debe ofrecer al recién incorporado lo podemos resumir en estos cuatro puntos:

- *una acogida bien programada*, que facilite al recién incorporado integrarse prontamente en la empresa y conocer las peculiaridades de la misma, sobre todo en los aspectos más directamente relacionados con su trabajo;
- *una retribución adecuada*, en armonía con su trabajo y sus responsabilidades, que le permita ir haciendo frente, sin lujos pero sí de modo suficiente, a sus necesidades y las necesidades de los suyos;
- *unas condiciones adecuadas de trabajo*: horario, seguridad, higiene, temperatura, iluminación, medios materiales, etc.;
- *una pronta superación de la fase de provisionalidad inicial*, pasando cuanto antes sea posible, y dando por supuesto que ha superado el período de prueba, del contrato temporal al permanente.

Lo que el aspirante debe ofrecer y debe pedir

El aspirante que busca su primer trabajo debe ofrecer *una aptitud* que se apoya, sobre todo, en la preparación teórica que le da el haber seguido determinados estudios y adquirido determinada titulación. Esa preparación teórica estará, normalmente, a falta del enriquecimiento que supone la práctica concreta del trabajo, el contacto con la realidad, el conocimiento de las dificultades que se van presentando y el modo de irles haciendo frente, pero en modo alguno debe menospreciarse. El médico, ciertamente, sólo será buen médico cuando haya tratado a muchos enfermos, pero no llegará a serlo si no pasó, en la Facultad, por unas aulas en las que fue recibiendo los conocimientos teóricos indispensables para el posterior ejercicio de la medicina. Y tanto mejor preparado estará para ese ejercicio cuanto con mayor brillantez haya ido

superando las distintas materias. De ahí la importancia del *curriculum* que refleja el nivel que, en cuanto a teoría, se ha ido alcanzando: es muy distinto el valor del profesional que sacó su licenciatura a duras penas al de aquel que obtuvo calificaciones brillantes. Uno y otro tienen una base teórica suficiente —lo certifica su título— para el ejercicio de aquel trabajo, pero son muy distintas las perspectivas que ofrecen en cuanto al nivel de éxito en el ejercicio posterior de la profesión.

Pero junto a la aptitud, esto es, junto a la preparación requerida para el trabajo que se le va a encomendar, está *la actitud*, en ocasiones de tanto o más valor que aquella.

La actitud que quien busca su primer empleo debe ofrecer a quien le va a contratar convendría que se caracterizara por estos tres rasgos: sentido de responsabilidad, entrega al trabajo y espíritu de compañerismo:

1. *Sentido de responsabilidad*: que supone convertir el orden recibida en algo propio, poniendo en ella todo el interés que se pone en las cosas propias. La persona con sentido de responsabilidad es de valor inmenso para un jefe y una organización. Cuando se encuentra, la actividad y eficacia del mando se multiplican. El superior puede descansar tranquilo: su subordinado se ha convertido en una prolongación de él mismo.

Pero el sentido de responsabilidad lleva anejas la iniciativa y la subordinación.

Iniciativa: teniendo como meta el objetivo a alcanzar, la persona con iniciativa no se limita a la ejecución literal de la orden recibida sino que pone su inteligencia al servicio de la misma, estudia las circunstancias que inciden sobre ella, consulta, decide cuando conviene decidir, etc. Por supuesto esa iniciativa en ningún momento olvidará la prudencia, pues decisiones habrá que, dada su importancia o las repercusiones que pueden tener en campos que escapan ya a la responsabi-

lidad del subordinado, no deberán ser tomadas sin la consulta previa con el superior.

Subordinación: que no es el rebajamiento de un hombre ante otro hombre sino la voluntaria disponibilidad de un individuo para mejor servir una causa. «Cuando me pongo delante del coronel —escribe Maurois en su obra *Diálogos sobre el mando*— no es delante de un hombre ante quien choco los talones. Es ante un principio de autoridad que juzgo útil y respetable y sin el cual la sociedad jamás habría existido.» El que obedece no debe olvidar en ningún momento que todo aquello que está realizando tiene sentido en cuanto que es cumplimiento de una orden. Cuando pretende hacer la guerra por su cuenta convirtiendo su tarea en un reino independiente, podrá tener mucha iniciativa, pero al faltarle la debida subordinación está viciando en su base el sentido de responsabilidad y, en consecuencia, la misma obediencia.

Resaltemos, por otra parte, la necesidad de que la subordinación vaya perfectamente armonizada con la iniciativa. Si ésta es peligrosa sin la debida subordinación, no lo es menos la subordinación sin la debida iniciativa. El individuo que no sabe dar un paso solo y que para tomar la menor decisión recurre continuamente al superior se merecerá un «no apto» en el arte de obedecer. En lugar de multiplicar a su superior mermará su actividad distrayéndole con pequeñeces que debería haber resuelto él mismo, con trivialidades que no son misión del superior y que le pueden inducir a error, ya que el jefe no tiene por qué tener siempre el conocimiento exhaustivo de cada caso concreto. Dicho en otra forma: la iniciativa sin la subordinación puede hacer descarrilar el tren; la subordinación sin la iniciativa le mantiene prácticamente quieto. En ninguno de los dos casos se alcanza el destino señalado.

Digamos, para concluir este punto, que tanto la iniciativa como la subordinación exigen conocer los objetivos que se persiguen, ya que quien obedece no es un robot que mecánicamente ejecuta determinada orden, sino una persona que le

gusta conocer la repercusión que su actividad va a tener en el conjunto de la empresa.

2. *Entrega entusiasta al trabajo.* De poco vale ser muy hábil o inteligente si no se da una auténtica entrega al trabajo. Porque las cosas no se hacen solas. Es preciso discurrir, buscar colaboradores, encariñarse con la tarea...

Y ello con orden:

Orden que sabe distinguir lo esencial de lo accesorio, que busca el método de trabajo más de acuerdo con las propias características, que evita la sobreexcitación que turba el espíritu, trastorna la salud y dificulta el rendimiento. Orden en cuanto a la distribución de espacio: un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio. ¡Cuántas veces al entregarnos a una tarea se nos va la mitad del tiempo en buscar los datos que perdimos o en preparar los medios que no ordenamos en su día! Orden en cuanto a la distribución del tiempo: no sólo resolviendo primero lo urgente y dejando para otro momento lo que no lo es tanto, sino también estableciendo una jerarquía en las tareas y dedicando más tiempo a las que tienen mayor importancia. Los problemas secundarios —y, sobre todo, las pequeñeces y nimiedades— no deben distraer nuestra atención de lo esencial.

Un trabajo en cada momento y un momento para cada trabajo: eso es el orden.

«Durante la comida —escribe Michel Quoist— llenas un vaso una vez y luego otra. En la vida hay que llenar un minuto y luego otro. Si así no se hace algunos minutos desbordarán y otros, en cambio, quedarán vacíos.»

Y, junto al orden, el entusiasmo:

El entusiasmo real, honrado, sincero, que nace del corazón —escribe Dale Carnegie— es uno de los factores más decisivos para el éxito en cualquier tipo de actividad. El hombre es capaz de triunfar en casi todo lo que defiende con entusiasmo ilimitado. La diferencia que hay en cuanto a conoci-

mientos prácticos, habilidad e inteligencia, entre las personas que triunfan y las que fracasan no suele ser grande. Lo que ocurre es que aunque dos sujetos dispongan poco más o menos de las mismas aptitudes, el que se entusiasma es el que conseguirá que la balanza se incline a su favor. Y un hombre de cualidades secundarias pero provisto de entusiasmo ganará, a menudo, a otro de excelentes disposiciones pero de poco ímpetu.

El entusiasmo viene a ser como el motor que arrastra hacia el logro de grandes empresas. Y si es necesario para la persona que manda, no lo es menos para aquella cuya misión principal está en obedecer. Recordemos las palabras del mariscal Foch:

«Inteligencia se precisa, ciertamente; pero ante todo voluntad, una voluntad entusiasta que no se dispersa por nada. Aun con mediana inteligencia, quien tiende con toda su voluntad hacia una meta bien definida y persevera conservando el espíritu tenso, es seguro que llegará.»

3. *Espíritu de compañerismo*, propio de quien sabe descargar a los demás de una tarea ingrata, de quien es armonizador de discordias en lugar de promotor de las mismas, de quien procura integrarse en el equipo, no meterse ese equipo en el bolsillo o hacer de él un trampolín para saltar a las alturas.

Soportes del compañerismo son *la comprensión*, la cual no es fácil, pues cada uno tenemos nuestro modo de ver las cosas; *la coordinación* —pensemos lo que para un ejército supondría que cada uno de sus batallones marchase a su aire, o para un colegio que cada profesor se olvidase de los restantes, o para una empresa que comercial no quisiera saber nada de mantenimiento y a mantenimiento no le importasen los temas de comercial. Muy pronto tal ejército, tal colegio o tal empresa serían sólo un recuerdo—; y la cordialidad, que vie-

ne a ser la gota de aceite que facilita el engranaje de los distintos componentes de un equipo.

Es fácil comprender lo que una persona con esas características de sentido, responsabilidad, entrega al trabajo y espíritu de compañerismo supone para un jefe y una organización.

En cuanto a lo que el aspirante —que aunque no tenga experiencia posee esas cualidades— debe *pedir*, podemos resumirlo en:

- una retribución que cubra razonablemente sus necesidades básicas, y
- una estabilidad en el empleo, tan pronto haya superado el período de prueba.

EXPERIENCIA Y EMPLEO DE VETERANOS

Aquí la situación es distinta. El veterano que busca empleo es, normalmente, porque causó baja, voluntaria o involuntariamente, en su anterior lugar de trabajo. Tiene una experiencia laboral más o menos aplicable al nuevo puesto de trabajo y unos compromisos familiares que le obligan. Por otra parte, su situación anímica suele presentar problemas.

¿Qué debe ofrecerle y qué debe pedirle la empresa?

Debe ofrecerle la seguridad de un trabajo, la integración en una organización más o menos importante y la ayuda para superar una situación difícil tanto desde el punto de vista económico, como personal, familiar y profesional. Debe ofrecerle, asimismo, la posibilidad de una incorporación cordial, gradual y completa que le permita situarse, en el plazo más breve posible, en un razonable, que no óptimo, nivel de rendimiento. Y ello tanto por el interés de la Empresa como del aspirante.

Debe pedirle que reúne las condiciones básicas de formación que son necesarias para alcanzar los objetivos que se le encomienden; la experiencia laboral que ya tiene y que es aplicable a su nuevo puesto de trabajo; y, muy importante, que posea esas condiciones de que antes hablamos —sentido de responsabilidad, entrega al trabajo y espíritu de compañerismo— que valoran tanto al que busca su primer empleo como al que, después de muchos años de actividad profesional, se encuentra en el paro.

¿Qué debe ofrecer y qué debe pedir el candidato?

Debe ofrecer su titulación, que acredita poseer los conocimientos que se precisan para aquel trabajo; su experiencia, que fue adquiriendo en los trabajos anteriores y que aunque no sea totalmente aplicable a la nueva situación sí lo es, por ejemplo, en las relaciones humanas, en el ejercicio del mando y de la obediencia, en el trato con superiores, compañeros y subordinados, etc., aspectos muy importantes que enriquecen a las personas con el paso del tiempo en el ejercicio de cualquier actividad laboral.

Debe pedir que se le asegure una retribución en armonía con la importancia del trabajo que va a desempeñar; una acogida cordial por parte de sus jefes, compañeros y subordinados; unas condiciones laborales idóneas; y un razonable tiempo de «puesta a punto» hasta alcanzar el nivel de productividad que de él espera la empresa.

EMPLEO Y POLÍTICA DE SELECCIÓN

El proceso de selección —mediante el cual la empresa que busca personal elige a la persona que busca empleo— no pue-

de ser algo dejado a la improvisación. Requiere la fijación de una política que señale, en sus líneas fundamentales, el camino a seguir. Camino que vendrá dado por unas directrices de carácter general, por unas normas específicas a aplicar y por un control de resultados.

Una correcta política de selección tendrá convenientemente estudiado, por ejemplo, si se debe acudir a fuentes externas o internas, si sólo se buscará en el exterior de la empresa una vez que se haya comprobado que entre el propio personal no se halla la persona que se busca, si para determinados trabajos las fuentes internas deben ser preferidas, etc. Análogamente tendrá previsto si conviene o no realizar pruebas psicotécnicas, reconocimientos médicos, entrevistas, etc. Esto es: fijará el procedimiento de selección que ha de seguirse y los límites de aptitud que deben respetarse. Análogamente serán objeto de esa política de selección el establecimiento de las condiciones de edad, sexo, nacionalidad, estado civil, prestación o no del servicio militar, titulación, etc. Asimismo, la fijación de una serie de normas sobre la relación con los aspirantes: cortesía en el trato; respuestas a todas las solicitudes que se reciban; información conveniente antes, durante y después del proceso selectivo, etc. Del acierto o no acierto en todos estos aspectos va a depender, en gran parte, la imagen que los aspirantes —admitidos o no a examen— se lleven de la empresa.

Por supuesto, todas estas directrices deben fijarse por escrito. Ello facilita su conocimiento, su cumplimiento, su crítica y su actualización cuando convenga.

La política de selección, innecesario es decirlo, estará siempre en armonía con las leyes vigentes: por ejemplo, no se admitirán candidatos con menos años de los permitidos por la ley, no se harán discriminaciones por edad, sexo, creencias, etc. Por otra parte, es muy conveniente que se le dé la máxima divulgación posible no sólo entre cuantos van a tener la responsabilidad de aplicarla, sino también entre todos los

empleados de la empresa, e incluso entre quienes, ajenos a la misma, muestren interés en conocerla. Todo ello puede conducir a una mayor afluencia de aspirantes con la consiguiente mejora del nivel de selección.

Establecida la política sólo resta ir haciéndola realidad en cada situación concreta. Esta es ya una labor específica del Departamento de Selección, el cual, a la vista de las circunstancias que se presenten en cada caso, organizará su actividad de forma que, respetando las directrices previamente establecidas, se vayan alcanzando los objetivos señalados.

ETAPAS A CUBRIR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

Hechas las anteriores consideraciones sobre la política de selección, demos ahora una rápida ojeada al proceso selectivo.

El proceso o método de selección más conveniente estimamos que es el mixto, esto es: aquel que toma los valores más positivos de los distintos sistemas, coordinándolos de modo que la información obtenida del candidato sea lo más completa posible. Tal proceso se puede considerar dividido en varias fases, cada una de las cuales nos orienta sobre aspectos determinados que completan los datos obtenidos en los demás. De esta forma la selección ofrece las máximas garantías.

Resumimos aquí las diversas fases del proceso:

1.ª fase: solicitud

La solicitud permite llegar —a través de los datos personales aportados— a poseer un primer conocimiento del aspirante a la vez que simplifica la labor de selección eliminando a los que no cumplen determinadas condiciones. Por otra parte, facilita la agrupación de los candidatos, según sus ca-

racterísticas, y su orientación hacia los trabajos que les son más adecuados.

Los datos recogidos en la solicitud y completados con el *Cuestionario de ingreso* —formulario que el candidato rellena— son datos concretos, fácilmente comprobables y sirven de referencia y apoyo para las fases siguientes. Innecesario es decir que la recepción y el estudio de las solicitudes constituye una fase puente entre el reclutamiento y la selección.

2.ª fase: examen

Con él se comprueban los datos que la solicitud indica, la formación que el aspirante dice poseer, la profundidad de sus conocimientos y la posibilidad de adecuarlos a las necesidades de trabajo de la empresa. El examen será teórico o práctico o de ambos tipos, según la clase de puesto que se trate de cubrir.

3.ª fase: pruebas psicotécnicas

Poseen gran interés para la selección. El sujeto rendirá más y se encontrará más satisfecho en su trabajo en la medida en que sus aptitudes, su personalidad y sus intereses se armonicen con las características del puesto que va a cubrir. Y mediante las pruebas psicotécnicas podemos conocer, con aproximación suficiente, esas aptitudes, esa personalidad y esos intereses.

4.ª fase: entrevista

La entrevista permite completar los datos obtenidos en las fases anteriores. Al tener cara a cara al candidato se le pueden formular una serie de preguntas que aclaren aspectos

tos, confirmen o amplíen determinada información, etc. Es también el momento oportuno para conocer sus opiniones, creencias, prejuicios, forma de proceder ante casos concretos, manera de desenvolverse, capacidad de relación, etc. Una entrevista bien llevada, además de aportar datos de sumo interés para conocer al aspirante, puede también utilizarse para informarle sobre la organización y normas de la empresa, los deberes del personal, las peculiaridades del puesto de trabajo, etc., observando a la vez las reacciones favorables o desfavorables del candidato, sus opiniones, las posibles dificultades con que puede tropezar para adaptarse a la organización, etc.

5.ª fase: reconocimiento médico

Permite comprobar si el candidato reúne las condiciones físicas necesarias para realizar el trabajo que se le va a encomendar. No se concibe a un daltónico encargado de un trabajo que requiera la diferenciación de los colores, a una persona que padezca del corazón pilotando una aeronave, o a un repartidor a domicilio padeciendo de reuma

6.ª fase: cursillo previo

Aun cuando el aspirante haya superado felizmente todas las pruebas, es conveniente, antes de que se incorpore a la organización, que realice un cursillo, todavía de carácter selectivo, que tiene como fin impartirle una serie de conocimientos relacionados con la empresa en general y con su puesto específico de trabajo en concreto. De esta forma se le observa con mayor detenimiento a la vez que se reduce su primer período de inexperiencia lográndose que alcance el mayor rendimiento en el menor tiempo posible.

7.^a fase: período de prueba

Incorporado ya a su quehacer, conviene evaluar el trabajo real del candidato situado ya en las condiciones concretas, ambientales, sociales y de permanencia o continuidad. Y eso se hace en el período de prueba, que es una fase resumen o síntesis de la selección. Se supone que aquél que pasó las etapas anteriores debe estar plenamente preparado para este período. No obstante debemos comprobarlo. Y, por ello, el período de prueba forma parte todavía del proceso selectivo.

DECÁLOGO DE QUIEN BUSCA SU PRIMER EMPLEO

1. No sacrifiques tu formación al afán, lógico por otra parte, de conseguir pronto trabajo. Podrías cerrarte muchos caminos.
2. Si, aunque ya tienes tu título, no encuentras trabajo, no te abandones al pesimismo. Los comienzos siempre suelen ser difíciles.
3. Descansa razonablemente, pero no caigas en la pereza con la disculpa de que «no tienes nada que hacer».
4. Aprovecha esta etapa de inactividad, derivada de la falta de trabajo, completando tu formación en otras áreas: se te abrirán nuevos horizontes.
5. Prepara tu *curriculum* evitando tanto las exageraciones —fingiendo méritos que no posees— como el olvido de valores personales que pueden tener interés para quienes buscan candidatos. Déjate aconsejar.
6. Cuando te citen para una entrevista, cuida tu presentación personal tanto si eres hombre como si eres mujer. La sencillez y el buen gusto, en ese aspecto, son siempre una buena carta de recomendación.

7. Y en la entrevista procede con naturalidad, respondiendo sinceramente y no pretendiendo aparentar lo que no eres.

8. Lo habitual es que el primer trabajo no sea el definitivo. Pero aunque no te satisfaga plenamente, acéptalo convencido de que te puede enriquecer en múltiples aspectos que siempre te serán útiles.

9. No intentes alcanzar, desde el primer momento, las mejores condiciones laborales. Los comienzos, por lo general, son siempre modestos. Sólo una vez situado te hallarás en condiciones de demostrar tu valía y hacer que te la reconozcan.

10. Una vez en tu empleo esfuérate, desde el primer momento, por ir haciendo realidad esas tres cualidades que tanto valoran a cualquier persona, sea mando o subordinado: sentido de responsabilidad, entrega al trabajo y espíritu de compañerismo.

BIBLIOGRAFÍA DEL AUTOR RELACIONADA CON ESTE TEMA

La formación en la empresa, Paraninfo, Madrid, 1983.

Arte de mandar, arte de obedecer, 2.^a edición, Mensajero, Bilbao, 1988.

Selección de personal, 2.^a edición, Paraninfo, Madrid, 1990.

El liderazgo en la empresa, Acción Social Empresarial, Madrid, 1994.

Familia y empresa, enseñanzas mutuas, Palabra, Madrid, 1994.

IV FORMACIÓN PARA EL OCIO

EMPLEO Y OCIO

Enrico Marco (*)

PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA ESTADO DE LA CUESTIÓN

Hasta hace poco tiempo, la humanidad ha tenido que dedicar todo su tiempo y energías en proporcionar los bienes indispensables para su existencia material. No le quedaba otro tiempo para el ocio. Esto ha sido así desde los tiempos de la más antigua humanidad hasta el siglo xx. Después de la era industrial y una vez aparecida la informática, el tiempo de trabajo se disminuyó y aparece una enorme cantidad de tiempo libre. Es evidente que este potencial humano liberado del trabajo y de los procesos productivos va a desarrollar nuevos cambios sociales a través de la estructuración del tiempo libre. Si instead de tener el tiempo libre, nos encontramos ante una situación de abundancia de recursos, en la medida por una poderosa técnica. La sociedad a la que cambiamos va a trabajar menos produciendo casi lo mismo. Se inicia un nuevo estado que es el resultado directo de un excedente de potencial humano. Y este va a ser un rasgo no provisional, sino estructural y estructural de la sociedad futura. La sociedad del porvenir será, fundamentalmente, una sociedad del ocio.

(*) Doctor en Filosofía, profesor titular de la UNED.

9

FORMACIÓN PARA EL OCIO

MANUEL SUANCES MARCOS (*)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: ESTADO DE LA CUESTIÓN

Hasta hace poco tiempo, la humanidad ha tenido que consumir todo su tiempo y energías en procurarse los bienes imprescindibles para su existencia material. No le quedaba apenas tiempo para el ocio. Esto ha sido así desde los inicios de la historia humana hasta el siglo xx. Después de la era industrial y, una vez aparecida la informática, el tiempo de trabajo ha disminuido y aparece una enorme cantidad de tiempo libre. Es evidente que este potencial humano liberado del trabajo y de los procesos productivos va a desarrollar nuevos cambios sociales a través de la estructuración del tiempo libre. Al menos en Occidente y el mundo libre, nos encontramos ante una situación de abundancia de recursos, sustentada por una poderosa técnica. La sociedad a la que caminamos va a trabajar menos produciendo casi lo mismo. Se avecina un nuevo estado que es el resultado directo de un excedente de potencial humano. Y éste va a ser un rasgo no provisional, sino permanente y estructural, de la sociedad futura. La sociedad del porvenir va a ser, fundamentalmente, una sociedad del ocio.

(*) Doctor en Filosofía. Profesor Titular de la UNED.

Esto va a crear una nueva forma de sociedad en la que el significado del tiempo libre o del ocio va a ser fundamental y va a cambiar su fisonomía, rasgos y carácter. Y, en ese cambio, van a quedar involucrados todos y cada uno de los individuos, pues es evidente que una transformación social tan profunda va a determinar la conducta de éstos. Es preciso que el cambio que se echa encima como excedente de las fuerzas de trabajo no sea una amenaza, sino una oportunidad que el desarrollo histórico brinda al hombre para que lo aproveche en orden a su evolución y perfeccionamiento. De aquí la importancia no sólo de una mera adaptación al ocio, sino de un desarrollo humano a través de él.

Dadas las dimensiones de ese tiempo libre, no cabe una mera adaptación, pues va a configurar una nueva sociedad distinta a la sociedad industrial, pero mucho más tecnificada, mas compleja y de una organización interna mucho más sofisticada. Podría compararse esta situación a un cambio brusco experimentado por un organismo vivo que tiene que crecer adaptándose a un medio nuevo al que ha sido transplantado.

Esta nueva situación requiere nuevos paradigmas y modelos en orden a que el hombre haga su nueva vida y, por tanto, desarrolle una nueva cultura. El individuo, los grupos, la sociedad, necesitan modelos para configurar su vida, y esos modelos cambian en la medida que crecen esos organismos. Pues bien, los paradigmas y valores de la sociedad industrial están pasando y han de ser sustituidos por los de una sociedad altamente tecnológica e informatizada que produce ocio y tiempo libre en abundancia. Es evidente que este cambio conlleva sus riesgos, como todo cambio, pero hay que hacerle frente, porque ni cabe, ni tiene sentido una mirada o vuelta hacia atrás. Las crisis se agudizan cuando nos agarramos a ultranza a los viejos paradigmas y no queremos renunciar a estructuras que van quedando desfasadas. El impacto tecno-

lógico e informático afecta a todos los ámbitos y niveles de la sociedad y la característica de ésta va a ser el tiempo libre.

La sociedad industrial modelaba a los hombres de una manera especial: creaba tipos resistentes a la frustración, pacientes frente al trabajo repetitivo, monótono y aburrido. Incitaba al individuo al trabajo especializado que le llevaba al aislamiento de la naturaleza y a la incomprensión de sí mismo. Era un hombre dependiente de la máquina, de los procesos de producción, un hombre sin ocio y con miedo a ser libre. Su vida estaba tan ocupada que no le quedaba tiempo para la creatividad. A cambio recibía, del Estado y de la sociedad, trabajo fijo, seguridad social, exención del riesgo. En una sociedad de libre mercado, la competitividad era un estímulo en la organización del trabajo. De estas coordenadas salía un hombre disciplinado, ordenado, concentrado, tenaz, resistente a la frustración, pero también dependiente y con poca iniciativa para la creatividad.

En una sociedad así, apenas cabía el ocio; todo lo más era un momento de recuperación física y psíquica para volver al trabajo con nuevos bríos. El punto esencial era, pues, el trabajo; en cambio, el ocio era mirado con recelo. Pero, además, esta estructura de trabajo llevaba consigo una forma de actividad intelectual mecanicista, una forma de pensamiento operativo, práctico, una forma de razón instrumental que sacrificaba todo rasgo de creatividad imaginativa. Es decir, es este un paradigma de pensamiento centrado en la razón y en la lógica, falto de vivencia y comprensión. Es el riesgo de la tiranía de la lógica que cercena la parte emocional, imaginativa y creadora del hombre.

Es esto lo que ha entrado en crisis y el ariete que ha removido las estructuras es el nuevo tiempo del ocio. Con esto no quiere invalidarse el valor de la razón lógica, sino ponerlo al servicio de la totalidad del hombre, que es más que razón y lógica. El ocio va a ser la estructura que va a poner en equi-

librio la fuerza de la razón explicitada en las tecnologías y las fuerzas espirituales plasmadas en una nueva cultura.

El ocio será considerado como una nueva posibilidad de desarrollo individual y social, como un nuevo capital capaz de llevar al ser humano a un nivel evolutivo mayor. El ocio, desde el principio, enfrenta al hombre a un desarrollo de su propia conciencia, a un grado mayor de abstracción, a concepciones más elaboradas de la realidad. Y, por supuesto, una tendencia a la visión de conjunto en contraposición al punto de vista racional, analítico y especializado de la época industrial. Este ocio no es, por tanto, un ocio de descanso, sino un ocio creativo que conduce al crecimiento equilibrado de todas las facultades humanas: la razón, el sentimiento, la intuición, la percepción, etc. El ocio de la sociedad tecnológica hay que entenderlo, pues, como una oportunidad para la autorrealización más equilibrada y completa del hombre.

Este cambio, impulsado por el ocio, va a traer nuevos paradigmas y valores. En primer lugar; el reforzamiento de la propia identidad, tanto individual como colectiva. Todos los procesos de cambio hacen tambalearse la identidad del ser humano y con eso se pierde la orientación. El peligro que tiene un cambio tan profundo es querer romper completamente con el pasado y eso es muy peligroso porque es como remover el suelo bajo los pies, querer empezar desde cero. Si no vemos a veces la continuidad de una época con otra es por falta de perspectiva; pero es necesario ver los valores del pasado para construir otros nuevos sobre ellos. El que elimina completamente la sabiduría y valores del pasado es como el que construye un edificio sin cimientos. Pero es necesario crear otros valores nuevos y aportar nuestras propias soluciones. Por eso ha de haber un equilibrio entre lo que se recibe y lo que se aporta. La ruptura total que supone cualquier revolución es destructiva, aniquiladora y, en definitiva, infecciosa y aquí es donde se debate nuestra identidad: entre lo

que recibimos y lo que aportamos. El pasado son nuestras raíces, pero sobre éstas hay que construir algo nuevo.

El ocio estructural conduce también a un desarrollo del pensamiento holístico, global, analógico; ese pensamiento que tiene una capacidad asombrosa de comunicación, pues se fundamenta no en la mera razón, sino en la capacidad simbólica e imaginativa que echa sus raíces en el inconsciente y que abarca el alma humana entera. A través del lenguaje simbólico podemos comunicarnos desde diferentes niveles cognoscitivos y emocionales. Y es que la realidad y la verdad trascienden los meros esquemas del conocimiento racional y científico.

UNA MIRADA HISTÓRICA

Es cierto que el ocio, como un excedente tan abundante que afecta a la estructura misma de la sociedad, es algo específico de la época postindustrial, de la sociedad tecnológica que está en sus comienzos y que va a manifestarse plenamente en el siglo XXI. Pero existió una época histórica en que hubo ocio en abundancia, tanto, que una parte de la sociedad, los ciudadanos libres, se dedicarían sólo a él, mientras que la otra, los esclavos, fueron obligados al trabajo. No estará de más ver el sentido que dieron los griegos tanto al ocio como al trabajo, entre otras cosas, porque nuestra cultura, en sus raíces, depende todavía de ellos. Y una mirada histórica donde se vean los matices que han sufrido los conceptos de ocio y trabajo nos ayudaría a situar y mejor comprender el problema.

Los griegos entendieron y practicaron la vida como ocio. Los modernos, en cambio, sobre todo a partir de la Reforma protestante, como trabajo. Ocio y trabajo han sido las dos for-

mas con que el hombre ha tenido que afrontar su vida para realizarse a sí mismo en contacto con el mundo.

Pero, mientras que el ocio suponía una libertad para dedicarse al cultivo de las necesidades espirituales, el trabajo ha sido el instrumento necesario para hacer frente a las necesidades de subsistencia, a las urgencias vitales. El hombre griego vio claro que, para dedicarse a la ciencia, la cultura, al saber, etc., necesitaba ocio y estar descargado de las necesidades vitales.

Pero resolvió demasiado fácilmente el problema, pues mientras una parte privilegiada, la de los ciudadanos, se dedicó al ocio, la otra, la de los esclavos, se vio obligada a un trabajo infrahumano que cercenó sus capacidades y las redujo a un estado cercano a la animalidad. Reservaron, pues, para unos hombres el cultivo del pensamiento, las artes, la acción política e incluso bélica, mientras que obligaron a una gran masa a asumir el lado siniestro y trabajoso de la existencia humana. Así se produjo una plena escisión entre ocio y trabajo, entre cultura y técnica, cuyas consecuencias han llegado prácticamente hasta nuestros días. No obstante, los griegos, guiados por algunos de sus modelos, como Aristóteles, entendieron la seriedad de la vida que combinaban con una alegre participación en ella. Esa seriedad les hizo dar un carácter fuerte y autónomo a esa vida de ocio. Y así vino la vida dedicada al estudio, a la teoría, a la contemplación. Era, pues, una vida de trabajo, pero no manual ni forzosa; trabajo libre y ennoblecedor, trabajo del espíritu, pero trabajo al fin y al cabo. A diferencia del esclavo, su vida era libre, no sometida a una ocupación forzada. Y entonces, tanto la vida consagrada al estudio como la del trabajo manual requerían un descanso, un tiempo de ocio, que era un mero reparar fuerzas para esa actividad primera y estructural.

La cultura griega fue, pues, esencialmente, una cultura ociosa. Nunca ha tenido el ocio un sentido tan positivo como entonces, pues fueron capaces de unir en el ocio las dos caras

que dan sentido a la vida: ocupación y distracción, estudio y afición, libertad y acción; ambos factores quedaron fundidos en una misma realidad. Por tanto, es un ocio lleno, integrado, autónomo; no es una mera escapatoria ni a la vida, ni al trabajo, ni a los problemas vitales; al contrario, fue una respuesta a éstos. El ocio griego, era una ocupación fundamental y no una mera dedicación en los ratos libres. Así pues la vida antigua era una vida de ocio porque era vida contemplativa. Y el supuesto sociológico que la hizo posible fue la esclavitud. Unos hombres desprovistos de su dignidad humana, tomaban sobre sí, como animales, todo el trabajo, para que unos pocos pudieran tener ocio y dedicarse a las artes y a la contemplación.

Durante la Edad Media subsistió esta misma estructura, aunque modelada ya por la concepción cristiana del hombre. Quiero decir, subsistió el ideal de ocio y contemplación y subsistió también la servidumbre. La primera la detentaban el clero y la nobleza: los clérigos se dedicaban a la oración contemplativa y a las artes y los nobles a la política y a la guerra; los vasallos y campesinos ocupaban el lugar de los esclavos griegos y romanos, pero con una diferencia: que tanto ellos como los otros eran igualmente hijos de Dios y con la misma dignidad humana. Todo hombre es imagen de Dios y el valor de su alma es el mismo a los ojos divinos, pero esa condición no los eximía de tener que dedicarse a los trabajos más duros y onerosos. En la Edad Media, el núcleo del ocio eran las fiestas religiosas en las que participaban tanto unos como otros: era el ocio gozoso y alegre, símbolo del sometimiento a Dios de todas las cosas. La vivencia de lo extraordinario y lo sagrado requería un estado de ánimo alegre y libre. Representaba el acontecimiento más importante, pues sintetizaba el alma del hombre medieval para quien Dios era el norte de su vida. Era, por tanto, a la vez, el culmen del ocio y de la contemplación. La fiesta y su centro, la misa, daban una formalidad a la vida entera por la que ésta adquiriría su pleno significado. Muchas de las actividades de la

vida diaria tenían que ver con un motivo religioso: como la construcción de templos, monasterios, las guerras por motivos religiosos, etc. Durante la Edad Media dominó el ideal de la contemplación religiosa que impregnaba todo el ámbito laboral. La vida más perfecta era el claustro, cuya divisa «ora et labora» (reza y trabaja) era el ideal estructurante de la concepción del mundo.

Es al llegar a la Reforma protestante cuando empieza a separarse la acción respecto de la contemplación y la primera va a ir sustituyendo a la segunda; el activismo, común a la Reforma y a la Contrarreforma, va a sustituir al antiguo y medieval ideal contemplativo. El activismo y la laboriosidad aparecen como las virtudes capitales; la contemplación, en cambio, como algo trasnochado e inútil. En el fondo de esta actividad late el antropocentrismo moderno que reclama para el hombre un puesto autónomo en el mundo. El individuo es dueño de su destino, y para conseguir esto, ha de trabajárselo mediante el cultivo de la ciencia, de la técnica, y del dominio de la naturaleza. No hay tiempo que perder. Es todo un reto que el hombre tiene por delante. Para santificar esto viene el Calvinismo dando un valor religioso al trabajo y al tiempo como medios para alcanzar esa realización humana que es también del agrado de Dios: Dios quiere que el hombre crezca, domine la Naturaleza y desarrolle científicamente sus talentos. La contemplación, al lado de este ideal, pierde fuerza. El hombre vuelca todo su potencial en crecer, dominar, adquirir, expandirse, y se impone todo esto como un deber. Esta labor es agotadora y no admite descanso. Aquí esta ya, en germen, la psicología del hombre moderno volcado al trabajo y a la acción y con una prisa enorme, porque todo lo que haga es poco. Le fascina ver y medir hasta dónde llegan sus fuerzas, lo que puede construir.

El destino del hombre deja de estar en las manos divinas y pasa a las del propio individuo que tiene que hacer todo lo que está de su parte. Resulta evidente que, al lado de este ide-

al, el ocio sea el antídoto y como una dejación del deber fundamental que es trabajar para alcanzar la propia dignidad que hay que ganarse. El ocio sólo cabe como un mero y provisional descanso para reemprender el trabajo con nuevos bríos. El trabajo ha sustituido al ocio. Pero hay que reconocer que esta entrega del hombre moderno al trabajo, en esta primera etapa, fue gozosa. El trabajo aún no se había deshumanizado. Pero lo cierto es que la vida moderna va polarizándose en torno al trabajo, dejando al lado el ocio griego y la fiesta medieval. La vida moderna se torna cada vez más activa, acelerándose su ritmo: a partir del siglo xv los relojes empiezan a dar los cuartos de hora. El hombre cae en esa inquietud de quien siente que le falta tiempo, que no tiene tiempo. El tiempo comienza a ser «oro». El individuo siempre tiene prisa y uno de los síntomas de la autenticidad de su trabajo es no parar. Parece que huye de sí mismo, de lo que pueda plantearle su interioridad. Ha perdido el sosiego y el recogimiento y es incapaz de encontrarse a solas consigo mismo para la reflexión y la necesaria unidad de vida que viene del recogimiento. El trabajo se ha separado del ocio yendo a la disminución de éste.

En esta misma línea, la llegada del industrialismo va a hacer todavía más incompatible el ocio y el trabajo. El ocio va a ser aquí la madre de todos los vicios y también será sinónimo de holganza y pereza. En la época moderna desde la Reforma hasta el industrialismo, la entrega del hombre al trabajo fue gozosa y positiva, pues el hombre vio en él un modo de auto-realización que le engrandecía y le hacía dueño del mundo. Pero, con la llegada de la industria, el trabajo en las fabricas, talleres, oficinas, minas, explotaciones, etc., llegó a adquirir tal preponderancia que sometió al hombre; éste se hizo esclavo de aquél; el hombre no trabajaba ya para vivir, sino que vivía para trabajar. Todo su tiempo y energías eran engullidos por un proceso que le reducía a un mero resorte en la larga cadena de producción. Todo es sacrificado al trabajo: las ilu-

siones, el tiempo, las necesidades familiares... y, con ello, fue sacrificada su dignidad que exige independencia y dominio sobre las cosas. Empezó esa alienación que el marxismo denunció con tanta fuerza y vigor. Nunca como entonces se ha visto la deshumanización del trabajo que ha tomado el aspecto de castigo, como aparece en el Génesis: trabajo como condena. Aquí no cabe ocio posible y el descanso es mero relevo para adquirir fuerzas. Si el hombre no vale para trabajar, no sirve. Su dignidad ha quedado condicionada a su capacidad de trabajo.

La clase proletaria, que es la mayoría en los países industrializados, recuerda a la esclavitud griega, es una nueva forma de enajenación. El obrero vende su trabajo como mercancía, pero en realidad se ve forzado a vender su capacidad íntegra de trabajo. Y con ello se ve abocado a una enajenación en que se ve privado del desarrollo de sus capacidades humanas, sólo le queda la mera subsistencia física.

Después de Marx y también bajo la influencia de los grandes Papas que a partir de León XIII elaboraron la Doctrina Social de la Iglesia, se hizo frente a los abusos del capitalismo en orden al número de horas, trabajo de mujeres y niños, salario familiar, seguridad laboral, vacaciones, etc.

Pero el trabajo industrial, preparado y dirigido por unos pocos, privaba al obrero de la iniciativa y creatividad que todo hombre debe desarrollar en el trabajo si éste ha de ser un elemento en orden a su realización personal. La tarea de cada obrero iba descomponiéndose progresivamente y haciéndose fragmentaria. Así se deshumanizó el trabajo perdiendo su sentido y enajenando al trabajador que no podía pensar ni tener iniciativas propias.

El ocio en esta época es mera diversión como olvido del trabajo. Pero como el hombre entero está enajenado, lo está igualmente en el trabajo y en la diversión. Por eso ésta tampoco es creativa, sino alienadora; el trabajador necesita salir de la monotonía de su labor y lo que hace es enajenarse tam-

bién en la diversión. Para ello necesita estímulos fuertes y compartidos que le hagan olvidar esa vida infrahumana. Y entonces, el fútbol, las películas de terror, los espectáculos masivos, etc., le ayudan a olvidarse de su trabajo deshumanizado. No es que le quede poco tiempo para el cultivo de sí mismo, es que está tan enajenado que no lo necesita. En estos espectáculos de masas el hombre se identifica con el jugador preferido, el partido, el equipo, el club, y así se siente arropado por la masa. Estas diversiones operan como narcóticos y estupefacientes ya que divierten y distraen de la vida de trabajo; pero en ellas el individuo está tan despersonalizado como en el trabajo. El cine, el fútbol, la televisión, y otros espectáculos similares son la droga de las multitudes, el instrumento de manejo y adormecimiento general. El ocio, en una sociedad así, es imposible, sólo unos pocos, liberados del trabajo deshumanizado, pueden dedicarse a él. Pero la mayoría vive a disgusto con su trabajo y el sentido de su ocio es una mera diversión que le haga librarse por algún tiempo del yugo del trabajo. La vida moderna es una radical negación del ocio antiguo; frente al ocio, es mero negocio.

Con esto llegamos a la sociedad técnica e informatizada de finales del siglo xx. La revolución de las nuevas técnicas ha cambiado el panorama en un tiempo récord. Poco a poco los medios informáticos van haciéndose cargo del trabajo humano. Casi de repente aparece un excedente de tiempo libre para el que no está preparado: disminución del horario de trabajo, fines de semana, vacaciones cada vez más largas, incorporación más tardía al trabajo, jubilaciones anticipadas, etc. He ahí el problema: toda una clase social se ve de pronto ante una gran cantidad de tiempo libre con el que no sabe que hacer. El hombre actual se ve abocado o bien a regresar a la antigua cultura del ocio o bien a abandonarse a la ociosidad y a la diversión; pero estas últimas, por sí solas, no pueden llenar la vida humana, por lo cual empiezan a aparecer síntomas inquietantes derivados de ellas, como el consumismo, las

adicciones y la droga. Se trata, pues, de un problema pedagógico: educar a la gran mayoría para el ocio, o sea, crear una auténtica cultura popular que llene ese tiempo libre que la tecnología regala al hombre.

EDUCACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL OCIO EN LA SOCIEDAD ACTUAL

El centro de gravedad de la vida en la sociedad tecnificada se está trasladando desde el trabajo hacia el tiempo libre y el destino de nuestra civilización va a depender de cómo se organice este tiempo libre. Vamos hacia una nueva cultura del ocio. La cultura antigua estuvo montada sobre la injusticia de la esclavitud, la futura cultura del ocio va a estarlo sobre la automatización del trabajo: los ordenadores, los robots, los procesadores trabajarán para que los hombres dejen de hacerlo. ¿A qué se van a dedicar éstos? La cultura del ocio implica humanismo. Necesitamos un nuevo humanismo abierto a los problemas, popular, válido para todos los hombres. Pero, sobre todo, ese humanismo tiene que ser integrador, que lleve al hombre a una visión de conjunto en la que el trabajo ocupe un lugar en el conjunto de la vida humana y no algo exclusivo como hasta ahora. Deberá superar la antítesis entre el saber técnico y el saber humanístico, poniendo de manifiesto, por un lado, el sentido humanista de la técnica y, por otro, actualizando las humanidades. Es esta una educación integral o total de la persona que hace referencia a la vida entera y no sólo a la preparación para el trabajo. Maritain decía que el humanismo integral debía superar la nefasta dicotomía entre teoría y práctica, utilidad e inutilidad, trabajo y ocio. Y es que ambos aspectos forman parte de una misma realidad, pues tanto la actividad útil del trabajo, como la actividad alegre y desinteresada del ocio contribuyen al des-

arrollo íntegro de la persona. El ocio permite reencontrarse consigo mismo y con los demás en medio de un mundo cada vez más deshumanizado. ¿Cuáles son los valores específicos que fomentan la educación para el ocio? Según S. Scurati son éstos: favorecer la conquista del sentido del valor, recuperar la energía individual más auténtica, invitar al esfuerzo autorrealizador, dar espacio a la participación productiva, ser autor y protagonista de la propia experiencia, revalorizar el espíritu del juego y aprender el mayor número posible de formas y realizaciones culturales: la ciencia, la literatura, las artes, la música, etc.

Haciendo un análisis más detallado de lo que ofrece una cultura del ocio podrían resaltarse dos aspectos, uno personal y otro comunitario. La educación es un continuo proceso de aprendizaje personal en el que resulta esencial el desarrollo de actitudes, valores, conocimientos y habilidades. El ocio es personalizante porque permite el ejercicio de la libertad y del propio pensamiento. En cada hombre dormita una persona diferente de las demás y el ocio es el medio para desarrollar esas expresiones, creaciones y actitudes propias. Pero también el ocio contribuye al proceso de socialización y desarrollo comunitario. La educación del ocio es, pues, a la vez desarrollo personal y social.

Visto de cerca, el desarrollo personal ofrece una característica peculiar: su dinamicidad. El ocio no induce a una actitud pasiva, ociosa, de matar el tiempo, sino que es algo dinámico que pone en circulación nuestras más recónditas facultades. Su dinamicidad le viene de lanzar al hombre a un continuo autoperfeccionamiento que no termina nunca; en el ocio, el hombre no se siente viejo porque siempre tiene nuevas metas que conseguir. De ahí su ausencia de estatismo y su renovado impulso de perfeccionamiento. Es cierto que, como con todo, puede haber una dirección negativa del ocio que conviene tener en cuenta. Todo, en las manos del hombre, puede ser objeto de realizaciones positivas o negativas; tam-

bién el ocio. Si le miramos desde esta última perspectiva, sería un ocio nocivo que, como antes se apuntó, lleva a la drogadicción, al aburrimiento o al hastío. También conviene tener en cuenta que una dedicación exclusiva a los valores que promociona el ocio puede llevar a la alienación como llevó el trabajo exclusivo. Ambos, trabajo y ocio, necesitan descanso para equilibrar las fuerzas que consumen. Un intelectual o un artista que no descansan pueden terminar en el hastío, en la depresión o en la enfermedad mental. De ahí el sentido de equilibrio e integración que lleva el auténtico ocio.

El ocio positivo es desinteresado, no mira las finalidades utilitarias; es cierto que el ocio puede tener una dimensión productiva. El artista, el literato, etc., suelen alumbrar obras valiosas hasta desde el punto de vista económico. Pero no es ese el fin que les mueve cuando las están produciendo. Lo útil viene aquí como una añadidura a la esencia del ocio.

Los autores que tratan este tema, como Roger Sue, J. Dumazedier, M. F. Lanfant, Manuel Cuenca Cabeza, etc., están de acuerdo en señalar las dimensiones del ocio positivo.

En primer lugar, la dimensión lúdica que tiene por finalidad el descanso y la diversión. Descanso interpretado como separación del trabajo y quehaceres cotidianos. Diversión entendida como acción que distrae, que evade de los límites de la realidad. La dimensión lúdica es algo necesario para el equilibrio físico y psíquico. El descanso significa a la vez un reposo y una liberación. Reposo reparador después de la acumulación de las tensiones y fatigas inherentes a una jornada de trabajo, y liberación psicológica de los condicionamientos y obligaciones que pesan sobre el individuo. El trabajo de hoy genera más fatiga nerviosa que el antiguo, pues suele ser un trabajo uniforme, sistemático, repetitivo, falta de movilidad física y, a veces, con poca comunicación con otras personas. Añádase a esto la contaminación ambiental, el ruido, la circulación intensa, la masificación de gente en los grandes núcleos urbanos e industriales y se obtendrá un cuadro que ex-

plica el desgaste nervioso del trabajador de hoy. El descanso es, pues, elemento necesario de regeneración y recuperación de las energías psicológicas. Y puede entenderse de dos maneras: pasiva y activa. El descanso pasivo significa inactividad, no hacer absolutamente nada, como cuando estamos acostados. Es necesario desde el punto de vista fisiológico. El descanso activo significa el cambio de ocupación; éste es el descanso psíquico que ayuda a eliminar la fatiga mental; es el cambio de una actividad a otra que lleva consigo diferentes problemas, personas, asuntos y lugares; mentalmente nos renueva trasladándonos a otro escenario diferente.

Descansamos también por la diversión y el juego. La diversión da un sentido más dinámico al descanso, pues rompe los ritmos insensibilizadores de lo cotidiano. Supone una manera de olvidar el tedio buscando placer y bienestar que son perfectamente compatibles con la moral de la vida en general y con la moral del trabajo en particular. La diversión, pues, nos libera del cansancio mental, de la monotonía y del aburrimiento; representa la huida del universo cotidiano, la evasión compensadora que permite restablecer el equilibrio. Por eso, el ocio como diversión, como evasión de la realidad cotidiana, tiene una función necesaria y positiva en la vida de la persona.

Dentro de la diversión encontramos, asimismo, el juego. Es también un aspecto importante del ocio. El juego es un buen instrumento para la liberación de las tensiones e impulsos reprimidos por las reglas que impone el trabajo y la vida en sociedad. Ya Aristóteles advirtió esta visión catártica o liberadora del juego. En los juegos antiguos y en el teatro, los espectadores vivían plenamente identificados con la trama de la tragedia o el espectáculo que se proyectaba. Así, esa inmersión imaginativa, pero real, en el mundo del espectáculo o del juego, libraba a los hombres de su vida cotidiana y les hacía partícipes y sujetos activos de nuevas tramas y situaciones. Era un forma de recrearse. Hoy, el cine y los espectá-

culos modernos intentan lo mismo, aunque de una manera mucho más pasiva por parte de los espectadores. Desde el punto de vista intelectual, la revalorización del juego se produce con Schiller, Spencer, Freud, Adler, Huizinga... A partir de ellos se descubren una serie de efectos beneficiosos que identifican en parte la visión clásica del ocio con una visión lúdica del mundo.

Dentro de los juegos, los deportes son considerados como el grado superior del desarrollo de los juegos. El deporte es una actividad, una descarga gratuita de energía, inútil desde el punto de vista de la producción. El deporte coincide con el juego en su carácter activo, placentero y desinteresado, pero se diferencia en que requiere una organización y esfuerzo más intensos, una competencia y emulación mayores. Para Luzuriaga «el juego es pura biología, mientras que el deporte es biología y ética». Juego y deporte son unos excelentes medios de educación moral porque despiertan el espíritu de colaboración, de disciplina, de responsabilidad, iniciativa, esfuerzo de voluntad, autodominio y sentido de la justicia y equidad.

En esta misma línea de la dimensión lúdica del ocio, se podía destacar el sentido de las fiestas. La fiesta, dice Laín Entralgo, es la hora del ocio gozoso y alegre, un ocio que se realiza en la esfera del culto, de lo extraordinario, de lo sagrado. La fiesta requiere un estado de ánimo libre y gozoso; en ella, el espacio interno se agranda. Y cobran sentido los saberes no productivos como el canto, la música y la danza. La fiesta es el acontecimiento global y social que sintetiza el esfuerzo comunitario por lo no útil; es el ocio por excelencia. En ella se ponen de manifiesto los valores de una comunidad y es expresión de la cohesión, solidaridad, identidad y pervivencia de los grupos humanos. La fiesta es una expresión de nuestro sí a la vida, es la afirmación de la bondad del mundo y de la existencia, como dice Pieper.

Una forma de descanso específica del mundo de hoy, que vive en su mayor parte en grandes núcleos urbanos, es la vuelta a la naturaleza que dará lugar al ecologismo. El ocio requiere, también, un medio ambiente adecuado. El encuentro gratificante con la naturaleza ha sido siempre un ideal, una actividad de ocio y un tópico.

Baste recordar a Homero o las «Églogas» y las «Geórgicas» Virgilio, los poetas clásicos, los del Renacimiento, Fray Luis León, Rousseau, etc. Ha sido ésta una constante en la historia de la cultura: pero hoy la necesidad de encontrarse con la naturaleza es mayor, dado el ritmo trepidante y artificial de vida moderna. La naturaleza es lugar de sosiego, de descanso, expansión, de encuentro con nuestras raíces telúricas; en el fondo somos uno con ella y nos ayuda a romper el molde pesado de nuestra individualidad, de nuestra estrechez de vida.

Pero la segunda y más importante dimensión del ocio es la creativa y cultural. Es esta la que deberá asumir la mayoría del tiempo libre que el hombre dispone hoy, porque es una dimensión de desarrollo personal. Las funciones hasta ahora vistas podrían coincidir en que tienen mucho de pasivas; en cambio, ésta es la que verdaderamente compensa el trabajo del día o de la vida, mediante el desarrollo armónico y creativo de las facultades humanas. Permite un desarrollo polivalente que rompe con el estilo de vida unidimensional impuesto por el trabajo. Consigue que la persona sea mejor en cualquier aspecto. Y sigue aquel consejo de Aristóteles, según el cual, para llenar el tiempo libre hay que aprender algo y formarse. El ocio, así entendido, fue el que produjo la cultura clásica. Y el hombre de hoy, cada vez con más tiempo, está abocado a crear una nueva cultura. Esta dimensión es la que da un valor de conjunto a la vida, porque piensa en todas sus dimensiones y no sólo en la del trabajo. Esta dimensión creativa hace al ocio formativo, reflexivo, cultural y de crecimiento personal. Tiene en común

con las demás dimensiones del ocio, libertad y desinterés; se diferencia en cuanto a su carácter consciente, reflexivo, global, abierto y estimulante de la perfección. Esta autorrealización puede llevarse a cabo mediante múltiples actos y actividades: el estudio de la ciencia, la literatura, la música, el arte, la cultura, etc. Estas expresiones desempeñan para el hombre las funciones de regeneración, crecimiento espiritual y sentido de plenitud que hacen de una vida de tiempo libre algo lleno de sentido. Esta es la experiencia madura del ocio. La sociedad de hoy tiene una oportunidad única para imbuirse de esta clase de ocio, pero ha de formarse para llegar a él; todo el mundo está capacitado para divertirse, pero no todos lo están para desarrollarse culturalmente. Es necesario un replanteamiento de la formación cultural y artística. Es preciso saber y aprender a pensar, a tener capacidad de análisis y reflexión. Es precisa una elaboración de nuestros deseos e inseguridades canalizándolas a través de la educación artística y cultural. De ahí el impulso para una educación en las artes musicales y literarias, las artes plásticas como el dibujo o la pintura y las artes aplicadas como la jardinería, los trabajos manuales, etc. Todas estas artes desarrollan la creatividad mediante el ejercicio de las habilidades y motivaciones que cada cual refleja en la dedicación a algunas de estas artes. Y así el hombre penetra en unas dimensiones de la realidad muy diferentes a la del trabajo. La sociedad actual va a permitir disfrutar del arte y del conocimiento más que ninguna otra. Pero para esto es necesaria la inquietud y la formación. Lo que en algún tiempo fue privilegio de unos pocos, hoy, si se quiere, todos pueden disfrutar de ello.

Por último, y como consecuencia de las anteriores, está la dimensión comunitaria del ocio. La verdadera experiencia del ocio no potencia el egoísmo, la cerrazón sobre sí mismo, sino la apertura, la comunicación y la entrega al otro. Toda experiencia madura del ocio requiere la creación de un ám-

bito de encuentro. La vivencia del encuentro conduce a la necesidad de expresión, a hacer partícipes a otros de la propia alegría. Este es el mejor antídoto contra la soledad que genera la división del trabajo y el exceso de especialización en aquél, que han llevado al empobrecimiento de las comunicaciones interpersonales.

Por otro lado, mientras los movimientos sociales y políticos centran su desarrollo en la reivindicación de la justicia y el aumento de la calidad de vida, la dimensión solidaria del ocio actúa en otro sentido, reivindica un estilo de vida nuevo, tal como ponen de manifiesto las universidades populares, las asociaciones juveniles, las colonias de verano, etc. Estas organizaciones esclarecen la estrecha relación entre el ejercicio del ocio y la solidaridad. La dimensión solidaria del ocio puede entenderse así como el desarrollo de una dimensión social que fomenta la interacción interpersonal, grupal, comunitaria y social. Así el ocio permite educarse y ser educado en valores sociales tan necesarios como la vida misma.

BIBLIOGRAFÍA

- CUENCA CABEZA, M., *Temas de pedagogía del ocio*, Ed. Universidad de Deusto, Bilbao, 1995.
- ARANGUREN, J. L., «El ocio y la diversión en la ciudad», en *Obras*, Ed. Plenitud, Madrid, 1965.
- ARISTÓTELES, *Política*.
- TABOADA, J. L., «Preparación para el ocio», en *Ocio, trabajo y nuevas tecnologías*.
- SUE, ROGER, *El ocio*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1992.
- DUMAZEDIER, J., *Ocio y sociedad de clases*, Ed. Fontanella, Barcelona, 1971.

- ZORRILLA CASTRESANA, N., *El consumo del ocio. Una aproximación a la teoría del tiempo libre desde la perspectiva del consumo*, Ed. Serv. Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria, 1990.
- VEBLEN, T., *Teoría de la clase ociosa*, México-Buenos Aires, 1971.
- ANDRE, J. M., *Les loisis en Grèce et à Rome*, Ed. Press Universitaires de France, París, 1984.
- VARIOS AUTORES, *La civilización del ocio*, Ed. Guadarrama, Madrid, 1968.
- PEDRO, F., *Ocio y tiempo libre, ¿para qué?*, Ed. Humanitas, Barcelona, 1984.

10

GESTIONAR EL OCIO Y EL EMPLEO

FERNANDO DíEZ ESPELOSÍN (*)

ENCUENTRO CON LA REALIDAD

El hombre es creador. Desde que tuvo conciencia de sí mismo comenzó a inventar. Dio nombre a los animales, a las plantas y a todo lo que veía. Se gozaba en ello, lo mismo que hoy el artista, el médico, el arquitecto, se apasionan cuando de sus manos y mentes brotan sus obras. Gloria Fuertes, la poetisa, se daba las gracias cuando escribía un poema que le gustaba.

Contra lo que muchos piensan, el estado perfecto del hombre no es la holganza. Es más pleno, se siente mejor, más satisfecho, cuando realiza alguna actividad, donde pone a prueba su auténtica dimensión, casi demiúrgica. La hiperactividad de los niños nos señalan que es consustancial con nuestra naturaleza el hacer. En cierto modo estamos hechos para la actividad, para el trabajo.

Pero, ¿vivimos para trabajar o debemos trabajar para vivir? El hombre está confuso y no sabe establecer equilibrios y prioridades entre el trabajo y el ocio. La mayor parte de los trabajadores han sido educados para el trabajo y no saben

(*) Perito Industrial. Licenciado en Filosofía y Letras.

qué hacer con el tiempo de descanso. Hemos oído decir muchas veces: «cuando no tengo algo que hacer, me aburro». Así se explican las escalofrantes estadísticas de fallecidos a los pocos meses de la jubilación. El no saber qué hacer, unido al sentido de inutilidad, les quita el sabor de la vida y se mueren solos, sin que nadie les empuje.

No estamos preparados para alternar el trabajo con el ocio, ni a preparar el uno desde el otro. Es más, aunque parezca un chiste cruel, la distorsión de la realidad es brutal y oímos decir: «yo trabajo en el paro», y hacen, de este ocio pagado, una forma de vivir.

PARADOJAS Y MÁS PARADOJAS

Confundimos trabajo con empleo. Decimos que el empleo es un bien escaso y que cada vez lo será más y más inestable. La tecnología destruirá el empleo. Por otra parte, vemos que todo está por hacer. No tenemos carreteras, ni ferrocarriles suficientes. ¿Dónde están los pantanos que contengan las riadas y nos den el agua necesaria para beber y regar en tiempos de sequía? Necesitamos cientos de miles de viviendas para nuestros jóvenes, que no se casan por no tener donde meterse. Las listas de espera para entrar en los quirófanos son infinitas. El 60 por 100 de las mujeres del campo son analfabetas funcionales. Los bosques se queman porque nadie los limpia. ¿Sigo enumerando carencias y necesidades?

Mientras tanto en España más del 20 por 100 de la población activa está desempleada oficialmente.

Trabajo hay para todos, incluso para muchos inmigrantes, que ya están en nuestro país, infraviviendo y creando graves problemas.

Necesitamos gestionar el inmenso trabajo por hacer y convertirlo en empleo productivo. Hay que poner a trabajar la

imaginación y resolver esta paradoja. Dar oportunidad a la iniciativa privada, tanto individual como empresarial, para que trabajen en libertad y con el apoyo subsidiario del Estado. Está claro que nos sobran políticos mediocres y nos faltan buenos gestores.

Afortunadamente empiezan a ponerse en marcha grandes proyectos privados generalmente en infraestructuras, que solucionan problemas y carencias nacionales que, tradicionalmente eran resueltos por los gobiernos.

Siguen las paradojas. Unos tienen trabajo y dinero pero no tienen tiempo para el ocio. Otros disponen de todo el tiempo para el ocio, pero no tienen dinero. Odian el ocio. Están en la base de la pirámide, aplastados. Ven el ocio como una maldición.

Hacemos el trabajo en menos tiempo, con los robots y los ordenadores y cada vez estamos más ocupados. Otros totalmente parados.

Los empresarios están convencidos de que el tiempo, para el trabajo, es un recurso vital y ninguna empresa tiene infraestructura preparada para gestionar el tiempo, como gestionan la calidad, las finanzas o el personal.

Hay tanto en la vida, además del trabajo, digno de ser disfrutado, que nos sorprende contemplar a una humanidad llena de aburrimiento. Concluimos, con tristeza, que nos han preparado y mal para trabajar pero, de ninguna manera para el ocio.

CRISIS QUE GENERA LA SITUACIÓN ACTUAL

Ante todo un enorme desencanto. El pesimismo, el desaliento, la desesperación, el miedo y la incertidumbre se han apoderado de nuestra sociedad. Abundan los que no creen en nada. Ya ni el futuro es lo que era, dicen, y añaden con amargura, que no desean un futuro prometedor si no un futuro alrededor.

La globalización en marcha, está deshumanizada. Los despidos cada día son más frecuentes y fáciles. La competencia más feroz. Las relaciones laborales, por incompetencia de los sindicatos y falta de comunicación de los empresarios, son tensas y a veces imposibles.

El resultado de este sombrío panorama ya lo detectan los especialistas. En los dos últimos congresos internacionales de psiquiatría nos ofrecen cifras escalofrantes. El hombre moderno está más triste, más desasosegado, tiene menos poder sexual, y sufre sistemáticamente el estrés:

- 90 por 100 alguna vez,
- 50 por 100 periódicamente,
- 25 por 100 habitualmente.

De aquí a la depresión, un paso casi inevitable. La depresión es un mal que puede ser recurrente y posiblemente destructivo. En los grandes hoteles guardan tranquilizantes en sus cajas fuertes, e incluso drogas, para clientes habituales, muy «ocupados». En España se fabrican toneladas de ansiolíticos y tranquilizantes para satisfacer la creciente demanda.

GESTIONAR EL EMPLEO Y EL OCIO

El problema es urgente y es necesario abordarlo ya. Nuestra sociedad se está corrompiendo y descomponiendo. Pero somos optimistas y pensamos, convencidos, que encontraremos el camino y recobramos la alegría de vivir. Se puede gestionar el ocio desde el empleo y desde el desempleo. También se puede gestionar el empleo desde el empleo y desde el desempleo. Requiere algunas condiciones y supuestos que comentaremos seguidamente.

GESTIONAR EL TIEMPO

El hombre en activo, el que trabaja, no tiene conciencia de cómo gestiona su tiempo. Trabaja muchas horas, se cansa y se deprime, pues el resultado no se corresponde con el tiempo invertido. Se sorprendería, es más, negaría, que en su jornada pierde un promedio de entre tres y cuatro horas. Pues tome conciencia de estos datos que son fruto de trabajos serios y competentes.

Existen seminarios, muy buenos, que ayudan a los profesionales a gestionar su tiempo, para no perderlo, hacerlo más eficaz y productivo, rescatar horas para el ocio, para aumentar la calidad de vida, en definitiva, para alcanzar mayores cotas de bienestar. Sí, no tengamos rubor en afirmarlo, gestionando bien el tiempo seremos más felices.

Aprendamos, pues, a gestionar nuestro tiempo como p \acute{o} r-tico de la gesti \acute{o} n del empleo y del ocio. No se trata de trabajar m \acute{a} s. Hay que trabajar mejor, de forma m \acute{a} s inteligente. Cuando se trabaja bien, el trabajo es m \acute{a} s relajado, m \acute{a} s gratificante, puede ser divertido y cansa menos.

La disciplina, la programaci \acute{o} n y la planificaci \acute{o} n nos llevan al control riguroso del tiempo. Son la llave del \acute{e} xito y la eficacia, no s \acute{o} lo en el trabajo y el ocio, m \acute{a} s a \acute{u} n, en toda nuestra vida.

Muchos piensan que la planificaci \acute{o} n ata y constri $\acute{n$ e nuestra vida. Nada m \acute{a} s equivocado. El hombre organizado alcanza fabulosas cotas de libertad. Domina el tiempo y no es dominado por \acute{e} l, y adem \acute{a} s, «tiene tiempo para todo».

Dosificar el esfuerzo tiene m \acute{u} ltiples efectos beneficiosos. Evita el cansancio, que lleva a multiplicar los errores, mantiene el cuerpo y la mente en forma y mejora el rendimiento, transformando el trabajo en una realidad estimulante y dese-

able. Cuentan que, en la Segunda Guerra Mundial, en el frente del Norte de África, avanzaban los aliados, americanos e ingleses, contraatacando a las tropas alemanas del mariscal Rommel. Cada día, a las cinco de la tarde los ingleses detenían el avance para tomar el tradicional té. Los soldados americanos seguían avanzando y se chanceaban cruelmente de sus aliados, «blandos y afeminados». Al final de cada jornada, el avance conseguido por los soldados ingleses era siempre superior al de los norteamericanos.

Es un enorme error, que se paga muy caro, el trabajar sin control, horas y horas, que cada vez son más improductivas y más perjudiciales para la salud y el bienestar.

Los que saben descansar disfrutan mejor del ocio y hacen del trabajo una actividad creativa y apetecible. Lee Iacocca, paradigma del empresario eficaz y multiocupado, nunca se llevaba trabajo a casa y sus fines de semana eran sagrados e intocables. Los dedicaba a la familia y al descanso reparador. Parte de su fecunda y enorme actividad eran el fruto de la buena gestión de su tiempo.

A los adictos al trabajo continuo, es necesario advertirles que si no toman vacaciones, al menos diez días seguidos anualmente, están predestinados a cualquier situación desagradable, por decirlo suavemente.

Cuando sepamos gestionar bien nuestro tiempo, trabajaremos más, mejor, con gusto y tendremos tiempo para el ocio. Para disfrutarlo, compartirlo e incluso regalarlo. Posiblemente sea el tiempo el tesoro que más negamos a los demás. ¡Si nos convenciéramos de que sólo tenemos lo que damos! Si queremos ensayar, ya se han puesto en marcha «bancos de Tiempo» que funcionan como un servicio, sin ánimo de lucro y que pueden ser un hermoso revulsivo para nuestra sociedad egoísta y deshumanizada.

UN BUEN COMIENZO: TOMAR INICIATIVAS

Las personas que permanecen en el desempleo se desaniman, su autoestima decrece, hasta alcanzar cotas de patología. De aquí a la droga, la desesperación e incluso la delincuencia, sólo hay pasos perfectamente conocidos. Permanece vigente el viejo dicho de que el «ocio es el padre de todos los vicios». Al crecer, en el parado, el sentido de inutilidad, la frustración puede conducirle a la autodestrucción, más o menos cruenta, y a condicionar en su entorno familiar y social situaciones inhumanas.

Hay que salir de este pozo y es posible. Ante todo, hay que iniciar una actividad, la que sea, pero «hacer algo», aunque no te paguen por ello. Suena a ilusorio, pero no es así.

Por fortuna existen muchas organizaciones (por ejemplo, ONG's) que ofrecen la oportunidad de trabajar y con ello incontables ventajas:

- Detener el proceso de deterioro de la autoestima.
- Recuperar el sentido de ser útil.
- Participar en un trabajo real.
- Sentirse miembro activo y solidario en la sociedad.
- Colabora en el desarrollo y crecimiento profesional y humano.
- Ayuda a conseguir la experiencia que exigen para lograr empleo.
- Vivir en el mundo del trabajo, desde donde es más fácil conocer el mercado y las posibilidades de acceder a un empleo remunerado.
- Si se elige la organización adecuada, puede desarrollarse la actividad para la que se está preparado y así trabajar en lo que uno desea.

- Descubre los puntos fuertes y débiles para potenciar unos y corregir los otros.
- La actividad genera actividad, ayuda a mantenerse en la inercia de movimiento.

Además el espíritu altruista de estas organizaciones puede condicionar en el desempleado actitudes positivas que le enriquecerán personal y profesionalmente:

- Acrecentar la conciencia de la función social del trabajo.
- Aprender a trabajar en equipo.
- Desarrollar grados de compromiso.
- Aceptar responsabilidades.
- Posibilidad de tomar iniciativas
- Fomentar la creatividad.
- Divertirse trabajando (conozco muchos casos de jóvenes que se lo pasan muy bien en estas organizaciones, incluso cuando acuden a trabajar a ellas después de su ocupación habitual).

Haciendo un pequeño paréntesis, podemos asegurar que, les vendría muy bien a las empresas asumir algunas de las características de las ONG's.

Los nuevos tiempos exigen planteamientos diferentes. Ahora aconsejan los gurús del *management* que, si un profesional está capacitado para hacer algo no busque empleo, busque clientes. Que ofrezca lo que sabe hacer, no su tiempo. Esto que aparentemente es una novedad es lo que vienen practicando desde hace siglos, los carpinteros, escritores, médicos, fontaneros, abogados, artistas y todos aquellos que actúan como autónomos. Siempre es bueno repensar las cosas. Ahora hasta le han puesto un título: *reingeniería*.

Las empresas de trabajo temporal ofrecen oportunidades de trabajo pluridisciplinar remunerado y formación gratuita, que se desdeña habitualmente. Ambas alternativas son mejor que no hacer nada.

Hemos podido comprobar que muchos jóvenes han accedido al trabajo estable a través del temporal.

Ahora bien, tropezamos con un escollo inmenso: para tomar iniciativas hay que querer tomarlas. Esta aparente perogrullada es una incuestionable realidad. Muchos parecen no querer salir de su lamentable situación y esperan que «les arreglen» el problema. Son los eternos subsidiados, que tienen vocación de siervos y que todo lo esperan del estado, la sociedad o de cualquiera, menos de ellos mismos. En esta línea podemos afirmar que, los últimos años con el falso concepto del «Estado del Bienestar», han hecho mucho daño y producido vagos y subsidiados, tal vez irre recuperables. En USA e incluso en el Reino Unido están ya empeñados en desmontar este espejismo demoleedor.

MOTIVAR DESDE EL CAOS Y LA CRISIS

Es todo un arte el conseguir animar a la gente a levantarse, vencer su apatía y desaliento y comenzar a andar. El carisma de los jefes-líderes suele conseguir este auténtico milagro. También hay magníficos monitores, profesionales del entusiasmo, que son capaces de movilizar las energías dormidas y despertar las ganas de hacer algo. Consiguen más. Hacen brotar la automotivación, el arma formidable que salva al hombre cuando todos los auxilios externos fallan.

Contaba el capitán Cortés, rehén español, tomado por los serbios en Sarajevo y atado a un tanque, como escudo humano que, sólo su automotivación le salvó de la locura y la desesperación.

Pero, es muy difícil, ya que depende de las actitudes personales. De querer o no querer, de adoptar opciones libres que cuestan mucho.

Vemos en la calle a mendigos que piden, o a otros que optan por editar *La Farola*, para «salir de ellos mismos por ellos mismos», como reza su lema. Los presos en la cárcel, unos en el patio corrompiéndose y otros en los talleres trabajando y aprendiendo un oficio. En estos ejemplos extremos podemos ver cómo la motivación es vital por su total implicación, tanto para el empleo como para el ocio, por el cambio radical que condiciona en las actitudes.

En la situación actual, de auténtica selección natural, de riesgo y oportunidad, sobrevivirán los mejor armados. Y, ¿quién no puede prepararse? En una reciente encuesta entre profesionales bien equipados, de veinte a treinta y cinco años, ninguno de ellos temía al futuro. Sabían que podían inventarlo.

Desafortunadamente estos son minoría. Las estadísticas nos señalan que el 70 por 100 de los españoles no está a gusto en su trabajo. Esta situación tiene su origen, no tanto en que no hacemos lo que nos gustaría hacer, como en que no hacemos con gusto lo que debemos hacer. Nos dejamos dominar. No somos dueños de nuestra circunstancia, que podríamos cambiar si nos lo propusiéramos.

En el atasco de todos los días, encerrados en nuestro coche, generalmente nos encolerizamos y pasamos un rato malísimo. Hay quien lo transforma en un tiempo grato y relajante. Oye música, piensa, hace planes, descansa. ¿De quién depende que cualquier situación se convierta en una botella medio llena o medio vacía?

No dejemos que la vida que ha de ser siempre pasión creativa se transforme en costumbre y en rutina.

Pasamos en el trabajo un tercio de nuestro tiempo, por lo menos. Por higiene mental debemos intentar que nuestra actividad sea gratificante, pues se transforma en una cuestión de salud mental y laboral.

Josefina Castelví, nuestra famosa oceanógrafa, destacada en el Ártico con el equipo español, afirma que ella se divierte

trabajando. Esta actitud consigue que el trabajo hecho a gusto sea mayor y de más calidad. El que trabaja a disgusto hace menos, lo hace generalmente mal y además sufre.

Aseguran los historiadores que el rendimiento de un galeote, condenado al remo en galeras, no alcanzaba el 10 por 100 del de un remero vikingo. ¿Cuál será si lo comparamos con un remero de Orio, cuando se divierte compitiendo en su trainera?

Es preciso cambiar el sentido estoico del trabajo, asumido como una maldición: «no tengo más remedio que hacerlo...», por vivirlo con actitud hedonista, con espíritu deportivo, como la oportunidad de ponerse a prueba cada día, para superar las propias marcas.

Conseguir la automotivación, que cambia el sentido de la vida, exige iniciación y mucho entrenamiento. Pero los resultados compensan el esfuerzo. Estimula el deseo de formarse que proporciona:

- Fecundos grados de libertad.
- Disipa miedos y temores.
- Da seguridad.
- Evita dependencias.
- Acrecienta la autoestima.
- Desarrolla el orgullo profesional.
- Aviva la satisfacción por el deber cumplido.
- Alienta la alegría de sentirse útil.
- Fomenta el amor por el trabajo bien hecho.

Como resumen, podríamos decir, que el ideal sería convertir el trabajo en diversión. Las fronteras entre el uno y el otro serían barridas. ¿Qué mejor gestión se podría hacer de ambos? Sería una maravillosa conversión del trabajo en ocio. ¿No hemos dicho, con frecuencia, que descansar es cambiar de ocupación?

La realidad es que los niños juegan con sus mecanos a ser ingenieros o a ser médicos con sus fonendoscopios. ¿No pa-

rece natural que los adultos, cuando ejercen sus profesiones y hacen realidad los juegos infantiles, sigan divirtiéndose?

Cuando a Emilio Butragueño le pedían consejo, los juveniles futbolistas, sobre el secreto del éxito, les contestaba: «sal cada día a jugar, a divertirse».

El trabajo realizado como diversión es dinámico, creativo, estimulante, genera ideas fecundas que conducen a realizaciones, que a su vez desarrollan nueva actividad. También proporciona alegría, prosperidad y bienestar.

Decíamos que cualquier gestión exige aprendizaje. Empecemos, pues, por gestionar la inteligencia, nuestro maravilloso don tan infrutilizado. Dicen los sabios que «el hombre es su propia creación» (Erich Fromm) y que «la mitad de la vida es la preparación para la segunda mitad» (Jung). Nos hacemos cada día.

Por tanto, todo el empeño que pongamos en la formación redundará en una mejor gestión del empleo y del ocio. Además, la formación es el principal elemento para despertar ilusión y motivación en los seres humanos.

Hay que estar preparados, bien formados, para que cuando surja la oportunidad aprovecharla. No creemos en la suerte. Lincoln estaba convencido cuando aseguraba: «Yo me preparo bien para que cuando la ocasión pase, pueda atraparla.»

En España se pierden 50.000 puestos de trabajo para especialistas, cada año, porque la formación profesional se ha abandonado y no salen al mundo del trabajo los profesionales necesarios. ¡Eso que ganan los polacos que nos llegan bien formados!

La formación puede potenciar la automotivación, tan necesaria en estos tiempos de desánimo e incertidumbre. Sabemos que los sentimientos nacen en la mente, de las ideas y éstas las producimos con entrenamiento. En definitiva, con formación, podemos ser engendrados de nuestro entusiasmo, que es dinámico, creativo, esperanzador y divertido.

Hoy que se habla tanto de la *empleabilidad* como una fórmula mágica, pensamos que puede ser un deslumbrante espejismo ya que dependerá, en gran medida, de la conciencia social de los empresarios. Seguimos apostando por la automotivación que despierta el deseo permanente de formación. La formación permanente aumenta las posibilidades de continuidad en el empleo y refuerza las oportunidades de encontrar uno nuevo en caso de cambio o despido. ¡Sobrevivirán los mejores! Los automotivados no perderán una ocasión de acrecentar sus conocimientos tanto si la ofrece la empresa o la encuentran ellos.

OPORTUNIDADES

El espíritu se agudiza en las situaciones críticas. Mucho más si las personas están bien formadas. Los mayores avances tecnológicos y muchísimos inventos se han producido en las guerras, cuando la necesidad y las urgencias apremiaban dramáticamente.

Hoy nos encontramos con una situación que no es de simple crisis. No se trata de un punto de inflexión en una curva periódica. Los expertos aseguran que vivimos una situación de cambio vertiginoso, sin vuelta atrás. Sólo el cambio es permanente, decía Garrigues en el último congreso de AEDIPE, en octubre pasado. Claro que esto ya lo dijo Heráclito 540 a. de J. Sigue vigente.

En cualquier caso estamos asistiendo al despertar de una agudización del ingenio, que desarrolla miles de iniciativas, trabajos imaginativos, servicios que lo llenan todo y que no se contentan con soluciones parciales. Podríamos decir que el lema de hoy es: «si usted tiene un problema, el que sea, nosotros estamos aquí para solucionárselo».

Conmueve el coraje del grupo que acaba de formarse integrado por desempleados. Se autodenominan «amantes de la basura». Reciclan lo que la sociedad tira y venden recuperación, trabajo y entusiasmo. ¡La imaginación al tajo!

La formación también desarrolla la capacidad para disfrutar del ocio. Abre oportunidades y horizontes ignorados. Descubre el maravilloso mundo a través de los viajes y los libros. Despierta aficiones y ganas de saber cada día más. Cuántas personas, incluso de la tercera edad, han iniciado carreras universitarias y las han culminado con gozo. Muchos han descubierto, en sí mismos, raras habilidades artísticas y manuales, que llenan de entretenimiento y satisfacción su ocio.

El deporte ofrece variadas posibilidades para la distracción, la relajación y el descanso. Fomenta, asimismo, la posibilidad de nuevas relaciones, en un mundo tan carente de comunicación y solidaridad.

Hay que hacer un gigantesco esfuerzo para liberar ocio, como sea, para dedicarlo a la familia, tan inestable y tan abandonada, tal vez por exceso de trabajo. En la familia, núcleo germinal del hombre, encontramos el refugio, la seguridad, el calor, la autenticidad de la relación humana. Para muchos afortunados, que han conseguido reencontrarse con la familia, después de muchos años de «tanto trabajo», ha supuesto un descubrimiento deslumbrante. Disfrutan ahora del sencillo encanto de hablar con la esposa y los hijos. Comparten horas sosegadas, llenas de profundo contenido, que ya no cambiarán por ninguna otra experiencia.

EMPLEO, OCIO Y TERCERA EDAD

Si no estamos preparados para el ocio, el horizonte de la tercera edad será sombrío, por tanto, la conclusión es evidente. Desde la actividad laboral debemos prepararnos para

la jubilación. Hay que empezar cuanto antes a gestionar el ocio que, con la esperanza de vida de un español medio y las prejubilaciones, puede ocupar un tercio de nuestra vida. Es mucho tiempo para desaprovecharlo.

El cese del trabajo activo proporciona la oportunidad de hacer aquellas cosas que nos gustaría haber hecho y no pudimos hacer.

Sucede con frecuencia que nos gustaría hacer cosas, que socialmente no corresponden al estatus que, por otra parte queremos mantener. A veces, hasta nos escondemos para guisar, forjar el hierro o cultivar la huerta, que es lo que realmente nos agrada hacer. De vez en cuando nos sorprende algún ser auténtico y libre que deja su brillante profesión y se va a pastorear vacas a la montaña, que es lo que le pide el cuerpo.

La tercera edad nos ofrece la oportunidad de reencontrarnos con nuestras aficiones y asumir actividades que nos deleiten.

En esta edad de plenitudes conviene vencer el sentido de inutilidad que invade al jubilado. La sociedad, en cierto sentido lo ha apartado, pero él se siente lleno. Es la hora de dar, devolver, compartir. Tenemos derecho a seguir creciendo, aprendiendo, al mismo tiempo que ofreciendo y enseñando.

Pero hay que activar esta disposición desde la juventud. Mirar el futuro como una oportunidad de grandes satisfacciones. Ir, con la formación continua, agudizando la sensibilidad y el gusto, para disfrutar de las cosas sencillas, que habitualmente nos pasan desapercibidas. Con el refinamiento encontraremos sabor en lo pequeño y la vida tendrá una dimensión nueva e insospechada. Daremos gracias por haber nacido.

Qué triste ha sido la experiencia, que hemos vivido en las pantallas de televisión, cuando entrevistan a ancianos residentes de centros de tercera edad, quienes aseguraban estar

allí arrumbados, como trastos inútiles, esperando la muerte como una liberación...

Son el fracaso evidente de generaciones de trabajadores que sólo sabían trabajar. Que no fueron preparadas para disfrutar del tiempo libre. Pensamos que la solución está en nuestras manos. Necesitamos querer, y, esto siempre es posible.

VALORES QUE DAN SENTIDO AL TRABAJO Y AL OCIO

La orientación y la gestión del trabajo y del ocio están dirigidas en función de nuestros más íntimos valores.

El hombre debe pararse pronto para pensar y preguntarse: ¿Cuáles son mis valores? ¿Tengo realmente valores o me dejo llevar por la moda, las presiones sociales, los criterios ajenos, o cualquier compromiso distinto a mi libérrima decisión?

Los valores son las fuerzas motrices que dirigen e impulsan la actividad humana en dirección de los propios deseos. Los valores tienen un sentido unificador que orienta los esfuerzos personales. Tienen su origen y la raíz profunda, allí donde se justifican nuestras aspiraciones. Por tanto, orientan nuestro *tiempo* radicalmente. Dan sentido a nuestra vida. Centran todas nuestras energías.

Con valores auténticos nuestro trabajo y nuestro ocio serán gestionados en una dimensión profundamente humana que nos hará increíblemente felices.

V

LOS TRIBUTOS Y EL TRABAJO FISCALIDAD Y EMPLEO

NICOLÁS SANCHEZ GARCÍA (*)

INTRODUCCIÓN

El artículo 4 de la Ley General Tributaria, cuya redacción data del año 1963, expresa una realidad comúnmente aceptada por todos, que mereció ser atorgada posteriormente en el artículo 31 de nuestra Constitución: los tributos, además de procurar los ingresos necesarios para financiar los gastos públicos, son un elemento de primer orden para la consecución de los objetivos de política económica.

La existencia de una escala progresiva de tipos de imposición en el impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas dio de un objetivo claro: lograr que la igualdad entre todos los contribuyentes sea cada vez más real y efectiva. La exención de los menores exentos en este impuesto, por debajo del cual no se contribuye a las arcas del Estado, tiene, asimismo, un carácter excluyente a aquellos que apenas tienen los suficientes y suficientes.

(*) Autor de la Sindicatura de Cuentas de la Comunidad Valenciana y Director del Boletín de Derecho Económico y Tributario.

allí arremetidos, como trastos inútiles, esperando la salvación como una liberación...

Son el fracaso evidente de generaciones de trabajadores que sólo sabían trabajar. Que no fueron preparados para disfrutar del tiempo libre. Pensamos que la solución a nuestros males. Necesitamos que sea y esto siempre posible.



EMPLEO Y EMPLEO

VALORES QUE DAN SENTIDO AL TRABAJO Y AL Ocio

La orientación y la gestión del trabajo y del ocio, rígidas en función de unos pocos más fríos valores.

El hombre debe pararse pronto para pensar y preguntarse: ¿Cuáles son mis valores? ¿Tengo realmente valores? Llevar por la vida, las presiones sociales, los esfuerzos a cualquier compromiso distinto a mi libertad de elección.

Los valores son las fuerzas motrices que dirigen la actividad humana en dirección de los propios intereses. Los valores tienen un sentido unificador que orienta las fuerzas personales. Tienen su origen y la raíz profunda desde se justifican nuestras aspiraciones. Por tanto, en nuestro tiempo, radicalmente. Dan sentido a nuestra vida. Centran todas nuestras energías.

Con valores auténticos nuestro trabajo y nuestro ocio son gestionados en una dimensión profundamente humana que nos hará increíblemente felices.

11

LOS TRIBUTOS Y EL TRABAJO

NICOLÁS SÁNCHEZ GARCÍA (*)

INTRODUCCIÓN

El artículo 4 de la Ley General Tributaria, cuya redacción data del año 1963, expresa una realidad comúnmente aceptada por todos, que mereció ser acogida posteriormente en el artículo 31 de nuestra Constitución: los tributos, además de procurar los ingresos necesarios para financiar los gastos públicos, son un elemento de primer orden para la consecución de objetivos de política económica.

La existencia de una escala progresiva de tipos de gravamen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas tiene un objetivo claro: lograr que la igualdad entre todos los españoles sea cada vez más real y efectiva. La existencia de un mínimo exento en este impuesto, por debajo del cual no se contribuye a las arcas del Estado tiene, asimismo, un objetivo: excluir a aquellos que apenas tienen lo suficiente para subsistir.

(*) Auditor de la Sindicatura de Cuentas de la Generalitat Valenciana. Profesor de Derecho Financiero y Tributario.

En lo que afecta al campo de las deducciones en la cuota del IRPF, se pueden observar dos grandes grupos:

Existe un abanico de deducciones que se orientan a ajustar la deuda tributaria del contribuyente a su verdadera capacidad económica o a sus circunstancias vitales. Entre estas cabe citar las deducciones por descendientes y ascendientes, invalidez, gastos de enfermedad, o la deducción por rendimientos netos de trabajo dependiente. Todas estas deducciones se orientan a hacer efectivo el mandato constitucional de que «todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica» (art. 31.1).

Se puede constatar, asimismo, la existencia de una serie de deducciones que supone el establecimiento de medidas concretas que se enmarcan en acciones o programas de gobierno más amplios. En el impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas pueden destacarse las siguientes deducciones:

- a) La existencia de una deducción por adquisición de vivienda busca facilitar el acceso de los españoles a la vivienda, al tiempo que promover la construcción, actividad considerada generalmente como el auténtico motor de la economía.
- b) La existencia de una deducción por alquiler de vivienda pretende no discriminar a los contribuyentes que no disponen del nivel de renta suficiente para adquirir una vivienda en propiedad, al tiempo que pretende dinamizar el mercado de alquiler de viviendas.
- c) La deducción por gastos de custodia de niños se orienta a promover que las mujeres puedan compatibilizar la maternidad con el desarrollo de una actividad profesional.
- d) La deducción por adquisición de bienes de interés cultural, así como por su conservación, reparación, restauración, difusión y exposición, busca implicar a los ciudadanos en la protección de este tipo de bienes,

para con ello lograr que este objetivo se consiga con mayor eficacia.

- e) La deducción por dividendos de sociedades busca paliar un fenómeno que se considera nocivo para la economía, cual es la doble imposición de este tipo de rentas, que se someten a gravamen en el IRPF como dividendos de los socios, cuando previamente han tributado en el Impuesto de Sociedades, pues forma parte de la renta de éstas.
- f) La deducción por ingresos obtenidos en las ciudades de Ceuta y Melilla pretende crear un marco fiscal idóneo para los residentes en estos territorios y para las actividades económicas que en ellos se desarrollan. El objetivo último que se busca no es otro que incentivar el desarrollo de estas dos ciudades.
- g) La deducción por doble imposición internacional pretende atajar un fenómeno que se origina por la superposición de dos soberanías fiscales y que origina una circunstancia negativa para las relaciones económicas internacionales: la doble tributación de unas mismas rentas en dos países diferentes. Esta deducción será de aplicación para todos aquellos supuestos en los que no existe formalizado convenio internacional entre los dos Estados implicados.

En el resto de los impuestos fundamentales de nuestro sistema tributario se reproduce una situación similar. En el Impuesto sobre el Patrimonio se prevé la deducción por doble imposición internacional, con idéntica finalidad a la expresada respecto al IRPF. En el Impuesto sobre Sociedades, siguiendo idéntica línea argumental a la prevista para el IRPF, se recogen las deducciones tendentes a evitar la doble imposición intersocietaria y la doble imposición internacional, así como aquella que beneficia las inversiones realizadas en bienes de interés cultural.

La Ley del Impuesto sobre Sociedades recoge, asimismo, una serie de bonificaciones en la cuota del Impuesto, que van desde el 50 al 99 por 100, que suponen auténticas exenciones parciales, en algunos casos casi totales, y que responden a razones extrafiscales. Entre estas bonificaciones se encuentran algunas a las que nos hemos referido anteriormente, como es la bonificación por actividades realizadas en Ceuta y Melilla.

El Impuesto sobre Sociedades prevé otra serie de deducciones que no se explican sin una referencia a razones al margen del sistema tributario. La bonificación por prestación de servicios de competencia municipal y provincial, la bonificación por exportación de producciones cinematográficas y de libros, la bonificación a las cooperativas fiscalmente protegidas, la bonificación para diversas empresas radicadas en Canarias. En todas estas bonificaciones se adivina la intención de proteger a determinados sujetos pasivos o actividades, por entenderse incluidos dentro de los objetivos especialmente protegibles en la política del Gobierno del Estado.

¿PENALIZA EL SISTEMA TRIBUTARIO EL EMPLEO?

Como se ha puesto de manifiesto en el punto anterior, el sistema tributario toma una actitud decidida en la consecución de importantes objetivos de política social o económica. En cualquier caso, no puede olvidarse cual es el primer y más importante problema que padece la economía española y que es señalado por los ciudadanos de forma invariable en todas las encuestas de opinión: la falta de empleo, que afecta a un porcentaje muy elevado de nuestra población activa.

El sistema tributario debe prever medidas concretas de apoyo al empleo, orientadas tanto al mantenimiento del empleo existente, como a la creación de nuevos puestos de trabajo. En cualquier caso, no debe olvidarse que el sistema tri-

butario tiene la obligación primaria de no impedir la creación de riqueza, de no limitar innecesariamente la actividad empresarial, lo cual implica, directa o indirectamente, la destrucción de empleo.

Como han destacado importantes pensadores de nuestro tiempo, aunque el Marxismo ha muerto, y ha sido abandonado por la práctica totalidad de los partidos políticos de izquierdas, sindicatos de clase y demás organizaciones autocalificadas como «progresistas», ha dejado, sin embargo, una herencia enormemente negativa: un sector importante de la población española piensa que existen intereses contrapuestos entre empresarios y trabajadores, de tal manera que éstos han de conseguir sus derechos a costa, y con la oposición, de aquéllos.

La economía de mercado como sistema de organización de nuestra economía, la libertad de empresa, o el derecho a la propiedad privada y a la herencia, como parte de las libertades fundamentales de los ciudadanos, son cuestiones que aparecen nítidamente protegidas en nuestra Constitución y que las diferentes Administraciones Públicas deben garantizar.

Son muchos los impuestos y tasas que inciden directa, o indirectamente, sobre la actividad empresarial. El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sociedades gravan la renta de nuestros empresarios y de nuestras empresas. Es cierto que las actividades empresariales tienen un cierto trato de favor en estos impuestos, pues cuentan con mayores gastos deducibles y mayores deducciones en la cuota que el resto de las rentas, pero la presión fiscal sobre los rendimientos de las empresas no se agota en estos impuestos.

Las empresas son sujetos pasivos del Impuesto sobre el Valor Añadido. Es cierto que son los consumidores los que, en última instancia pagan este Impuesto, pero no es menos cierto que esta figura impositiva encarece los productos y some-

te a las empresas a un elevado catálogo de obligaciones contables y registrales. Con mucha frecuencia los «empresarios» sin escrúpulos que se sitúan al margen del IVA acceden a determinados mercados con mayor facilidad y, no se puede olvidar, que el mercado de trabajo que se enmarca en lo que se ha dado en llamar economía sumergida, es enormemente precario.

En el campo de las Haciendas Locales también existen tributos específicamente pensados para las empresas: el Impuesto sobre Actividades Económicas, moderna versión de las antiguas Licencias Fiscales y del Impuesto sobre Radicación; el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras; las tasas por apertura de establecimientos o inspección de actividades, así como las que gravan la ocupación del dominio público.

Existe un impuesto «enmascarado», del que las empresas no sacan ningún beneficio directo y que penaliza de manera especial la actividad empresarial, y la creación de empleo. No existe ninguna duda de que esta calificación es la que merecen las cotizaciones de las empresas a la Seguridad Social, la denominada «cuota patronal», en cuanto son prestaciones patrimoniales de carácter público. Las conocidas como «cuota obrera» y «cuota de autónomos», teniendo la misma naturaleza, no son, sin embargo, comparables, pues siendo de menor cuantía, reportan mayor beneficios para sus «pagadores».

¿QUÉ DEBEN ESPERAR LAS EMPRESAS DEL SISTEMA TRIBUTARIO?

El Sistema Tributario debería ser neutral ante una decisión que sólo compete a los empresarios: ejercer una actividad a título personal o constituir una sociedad en la cual par-

tipice. No resulta comprensible que los empresarios que tributan en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas puedan llegar a tributar a un tipo del 56 por 100, mientras que las sociedades que desarrollan una actividad empresarial tributen al tipo fijo del 35 por 100. Como puede imaginarse la huida hacia esta segunda modalidad es prácticamente generalizada.

Entre el grupo de los que se quedan en el IRPF, básicamente integrado por pequeños empresarios con un nivel de rentas muy limitado, amén del amplio colectivo de los «autónomos», parece razonable la existencia de sistemas de estimación objetiva de rendimientos. La estimación directa de bases imponibles exige numerosas obligaciones contables y registrales que no se les pueden exigir a este importante colectivo, y que ha justificado el tradicional régimen de estimación objetiva singular, actualmente denominado estimación objetiva, y el más moderno sistema de «estimación objetiva por signos, índices o módulos».

En cualquier caso, y tras la experiencia de varios años de puesta en práctica de estos sistemas de estimación objetiva de bases imponibles, al objeto de que no penalice la creación de empleo y no promueva el desánimo entre los pequeños empresarios, cabe formular una serie de reflexiones:

- a) El régimen fiscal de los pequeños empresarios no puede ser más severo que el del resto de los contribuyentes, especialmente en los primeros años de ejercicio de la actividad. No puede penalizarse el hecho de que, en un país con unos niveles de desempleo tan altos, determinadas personas que no encuentran un empleo por cuenta ajena y que tengan iniciativa, puedan establecerse por su cuenta y poner en marcha un negocio.
- b) El pequeño empresario y el comerciante no pueden estar obligados a llevar las mismas obligaciones con-

tables y registrales que una gran empresa. Si los sistemas de estimación objetiva de bases imponibles le exigen de cumplir determinadas obligaciones de este tipo, no se le deben exigir en un momento posterior.

- c) La opción por tributar en el régimen de estimación directa de bases imponibles (ingresos menos gastos necesarios), debe ser real y efectiva. El contribuyente que renuncia a la estimación objetiva, en concreto en el denominado régimen de signos, índices o módulos, no debe tener sobre su cabeza, a modo de peculiar «espada de Damocles», la amenaza de una inspección tributaria.
- d) Si al contribuyente se le ofrecen diversos sistemas alternativos de tributar en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, nunca debe presumirse su mala fe su ánimo de defraudar. El contribuyente optará, como no podría ser de otra manera, por aquel que le resulte menos gravoso, sin que por ello deba merecer reproche alguno.

Entrando en otro orden de cosas, debe afirmarse con rotundidad, que las Administraciones Públicas deben primar la creación de deducciones por creación de empleo, tanto en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, como en el Impuesto sobre Sociedades, como instrumento preferente a las subvenciones.

Las deducciones en la cuota son utilizadas por aquellos contribuyentes capaces de generar riqueza y por ello obtener ingresos. Las subvenciones, con relativa frecuencia son utilizadas para mantener empresas incapaces de competir con éxito en el mercado.

La deducción permite una mayor agilidad en la gestión administrativa, al tiempo que son fácilmente controlables por la Administración. La subvención, por contra, incorpora procedimientos complejos de concesión, numerosas cargas para el

beneficiario que deberá justificar hasta la última peseta recibida y una gran inseguridad sobre el momento en que se recibirán las transferencias de la Administración.

En lo que afecta al funcionamiento de la Inspección de Hacienda y de la Seguridad Social, deben ambas hacer un esfuerzo por no penalizar el trabajo e incidir en las áreas que más pueden promoverlo. El esfuerzo la Inspección de Hacienda debería centrarse en aquellos que no declaran sus ingresos o en aquellos que mantienen a sus trabajadores al margen del sistema. El esfuerzo primordial debe orientarse a hacer aflorar la economía sumergida, en tanto es una gran bolsa de fraude, y, sobre todo, por las distorsiones de todo tipo que crea en el sistema económico.

Las inspecciones tributarias suelen centrarse con mucha frecuencia en la discusión sobre la procedencia o no de determinados gastos deducibles, sobre el cumplimiento de obligaciones formales o sobre las calificaciones jurídicas que ha realizado el contribuyente. Los procedimientos inspectores se convierten, con mucha frecuencia, en procedimientos interminables, donde los diferentes recursos interpuestos limitan la propia eficacia de la actividad administrativa. La actividad empresarial resulta, en muchas ocasiones, penalizada, pues las inspecciones tributarias no suelen valorar el hecho de que, en estos supuestos, se asumen numerosos riesgos en la gestión de los negocios y que se han de tomar decisiones «sobre la marcha», cuestiones éstas que no afectan al resto de los contribuyentes.

En otro orden de cosas, debe exigirse que las Administraciones Públicas sean ejemplares a la hora de no penalizar el empleo, especialmente el empleo en condiciones dignas. Las Administraciones Públicas deben esmerarse en el cumplimiento de las leyes laborales y no acudir a subterfugios, al objeto de generar contratos baratos y en precario, que no permitirían a las empresas privadas.

Con frecuencia observamos que la Administración cuenta con trabajadores «emboscados», que formalmente han firmado un contrato de servicios y que pagan sus cuotas de autónomos a la Seguridad Social, aunque hacen horario de funcionario y tienen despacho propio en dependencias de la Administración. Es también habitual encontrarse con becarios que realizan actividades equiparables al resto de los funcionarios.

Los puestos de trabajo ocupados interinamente, que en muchos supuestos se eternizan y que no generan derechos de ningún tipo a los que los ocupan, abundan en diversos niveles de nuestra Administración. Los numerosos jóvenes que realizan en la Administración prestaciones personales de carácter público (servicio militar y objeción de conciencia), y que realizan actividades que deberían ser desarrolladas por una persona con contrato laboral.

Las Administraciones Públicas no son un modelo a la hora de hacer frente a sus obligaciones con la Seguridad Social y con la Hacienda Pública. Con mucha frecuencia nos encontramos con que la ley tributaria, la ley laboral o la ley de Seguridad Social tiene dos raseros para medir sus incumplimientos: el que se aplica a las empresas privadas y el que se aplica a las Administraciones Públicas, que deberían ser los guardianes del cumplimiento de las leyes.

¿CUÁLES DEBERÍAN SER LAS LÍNEAS DE UNA REFORMA DE LA TRIBUTACIÓN DE LAS EMPRESAS?

Como ya se ha recogido anteriormente, el Sistema Tributario debe asumir una triple función:

- a) Promover la creación del empleo, a través de la adopción de las medidas de fomento que sean necesarias.

- b) Diseñar un marco sugestivo para las empresas, donde estas p moverse con libertad y crear empleo.
- c) No puedan penalizar la creación de empleo, mediante la introducción de medidas que perturben el funcionamiento ordinario de las empresas.

Desde el convencimiento anterior, resulta conveniente hacer referencia a una serie de líneas de reforma de la normativa tributaria de aplicación a las empresas.

a) Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

- Debe caminarse hacia una progresiva equiparación de los tipos de gravamen con los del Impuesto sobre Sociedades. Debería establecerse en el primero un tipo marginal idéntico al actualmente vigente en el segundo (35 por 100).
- Deberían crearse nuevo incentivos fiscales a la inversión en activos productivos, a la formación empresarial y a la creación de empleo. Estos incentivos deberían aplicarse a todas las empresas, con independencia de si tributan en el régimen de estimación directa, o en el de estimación objetiva.
- En el régimen de estimación objetiva por signos, indicas o módulos debe procederse a la elaboración de nuevos cálculos, contrastados con los sectores implicados y que promedien, en la medida en que sea posible, los rendimientos de un período amplio de ejercicios.
- En el régimen anterior deberían eliminarse las consecuencias gravosas de la contratación del primer trabajador y permitir el no cómputo de la variable asalariada, en el caso del segundo trabajador.
- Debería suavizarse la actitud de la Administración tributaria frente a todos aquellos contribuyentes que re-

nuncian a los módulos, permitiéndoles que puedan incorporarse al régimen de estimación objetiva por coeficientes.

b) Impuesto sobre Sociedades

- Deberían crearse nuevas deducciones por la inversión en activos productivos, formación empresarial y creación de empleo.
- Facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias por parte pequeñas y medianas empresas.
- Establecer un tipo de gravamen distinto y más reducido para los beneficios empresariales no distribuidos y reinvertidos.
- Elaborar unas tablas de amortizaciones más sencillas y abreviadas, con tipos que permitan una amortización más acelerada.

c) Impuesto sobre el Valor Añadido

- Las actuaciones de la Inspección de Hacienda deberían centrarse en la eliminación de las grandes bolsas de fraude, aquello que se viene denominando economía sumergida. Los «empresarios» que viven al margen de la legalidad, especialmente en lo referente al deber de facturación, provocan innumerables perjuicios y la pérdida de numerosos puestos de trabajo en las empresas que tienen su situación tributaria regularizada. Este supuesto intolerable de competencia desleal debe ser atacado radicalmente y, en este objetivo, coinciden los empresarios y la Hacienda Pública.
- Debería permitirse la posibilidad de rectificar las bases imponibles en los supuestos de morosidad, al objeto de

que las empresas no ingresen cantidades que no han recibido de forma efectiva.

- Sería conveniente establecer la posibilidad de renunciar al régimen del recargo de equivalencia, para todas aquellas empresas que así lo solicitaran.
- Podría implantarse un sistema de arbitraje al objeto de resolver los litigios entre empresas, hoy excesivamente dilatados, y disminuir el coste indirecto que representan.

d) Impuesto sobre Actividades Económicas

- El Impuesto sobre Actividades Económicas no puede ser el instrumento que acabe con la tradicional insuficiencia financiera de los Ayuntamientos españoles. Lo que históricamente se ha configurado como un impuesto censal de actividades por cuenta propia, no puede convertirse en una figura tributaria donde las cuotas a satisfacer por los contribuyentes sean, en muchos casos, difíciles de pagar.
- Debería evitarse la sujeción a este Impuesto de aquellas actividades económicas con pérdidas y no gravar, tal y como ocurre en la actualidad, los beneficios presuntos de las empresas.
- Las pequeñas y medianas empresas deberían tener un tratamiento específico en este Impuesto.

e) Cotizaciones empresariales a la Seguridad Social

- Las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social deberían adoptar la fórmula jurídica de lo que realmente son, al objeto de que los trabajadores fueran conscientes de que la contribución que realizan los em-

presarios es, cuantitativamente, de gran importancia. Si se calificaran como impuestos, y ello fuera percibido por los ciudadanos, habría una comprensión social mayor hacia la contribución que las empresas realizan a la sociedad.

- Debería modificarse la incidencia de las cargas no salariales, al objeto de favorecer un mejor funcionamiento del mercado de trabajo y la creación y estabilidad del empleo.
- Las bonificaciones por nuevas contrataciones indefinidas deberían institucionalizarse, al menos para aquellos supuestos en que el número de empleados de la empresa aumente.

LAS MEDIDAS CONCRETAS PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO

La más reciente normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades, ha introducido, aunque con distinto alcance, una deducción en la cuota por creación de empleo.

Se ha creado, aunque con efectos exclusivos para el primer ejercicio cerrado después del 9 de junio de 1996, una deducción que tiene los siguientes rasgos generales para su aplicación:

- a) Se aplica a los dos impuestos citados anteriormente, aunque en el IRPF sólo se aplica si los empresarios o profesionales tributan en el régimen de estimación directa.
- b) La cuantía de la deducción es de 1.000.000 ptas. por cada trabajador contratado por tiempo indefinido,

siempre que sea mayor de cuarenta y cinco años u ostente la condición de minusválido.

- c) Para que pueda aplicarse la deducción, el incremento de la plantilla debe mantenerse durante dos años, como mínimo. Durante este tiempo los trabajadores deberán permanecer, asimismo, en la empresa.

Con posterioridad, se ha restablecido para todos los ejercicios iniciados a partir del 1 de enero de 1997, la deducción por creación de empleo, aunque limitado exclusivamente a los supuestos de contratación de trabajadores minusválidos. Los rasgos que definen esta deducción son los siguientes:

- a) Es de aplicación, tanto al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, como al Impuesto sobre Sociedades, aunque en el primer supuesto sólo se aplica si los empresarios o profesionales tributan en el régimen de estimación directa.
- b) La cuantía de la deducción es de 800.000 ptas. por cada trabajador contratado por tiempo indefinido y a jornada completa, siempre que tenga una minusvalía superior al 33 por 100.
- c) Para que pueda aplicarse la deducción, debe producirse un aumento del promedio de trabajadores minusválidos en la plantilla de la empresa, respecto a idéntico promedio del año anterior.

Las deducciones comentadas son una versión limitada de otra deducción que estuvo vigente entre los años 1985 y 1992. Esta deducción se elevaba a la cantidad de 500.000 ptas. (700.000 ptas. a partir del año 1990, si el trabajador era minusválido) y venía referida al aumento de la plantilla experimentado cada año (a partir del año 1989 se exigió la formalización de contrato de trabajo indefinido). Esta deducción fue transformada en el año 1993 y reducida a los supuestos de contratación de trabajadores minusválidos.

Como puede observarse, la actual configuración de la deducción por creación de empleo es mucho más restrictiva de lo que lo ha sido en años anteriores. En los años en que estuvo vigente entre los años 1985 a 1992, sí se configuraba como un auténtico incentivo a la creación de empleo. La configuración más reciente de esta deducción entra más de lleno en el campo de las medidas sociales de incorporación de determinados colectivos al mercado de trabajo.

Una cuestión es establecer medidas de fomento del empleo y otra bien distinta es diseñar medidas que coadyuven a la consecución de unos objetivos de política social, tan nobles como dar una oportunidad a trabajadores mayores de 45 años, con pocas posibilidades reales de encontrar un trabajo, o al colectivo de los minusválidos, con menos posibilidades todavía de acceder a un contrato de trabajo indefinido.

Como es de suponer, nada hay que objetar a la existencia de estas deducciones, pero sí hay que resaltar la inexistencia de un beneficio fiscal concreto para todas aquellas empresas que contribuyen de forma activa a la creación de empleo.

En el Impuesto sobre Actividades Económicas existe una bonificación para los tres primeros años de ejercicio de una actividad empresarial. Esta bonificación comienza el primer año con una reducción en la cuota del 75 por 100 de la cuota del Impuesto y finaliza el tercer año con una reducción del 25 por 100, y sólo es de aplicación en aquellos supuestos en que se tengan menos de 20 trabajadores.

En la exposición de motivos de la ley que creó esta bonificación en el Impuesto sobre Actividades Económicas se dice que es una medida que pretende ser un impulso y un estímulo básico de reactivación económica y de elevación del nivel de empleo.

Es cierto que no es una medida que tienda directamente a facilitar la creación de puestos de trabajo, tal y como ocurría en la deducción anteriormente expuesta, pero es evidente que toda medida que suponga dar un trato preferente a las pe-

queñas empresas en sus primeros años de funcionamiento, cuando más se acumulan los gastos, se orienta a la consolidación de la empresa y con ello de los puestos de trabajo.

Las recientes medidas adoptadas por el Gobierno del Estado en el marco de la reforma del mercado de trabajo, completadas por algunas Comunidades Autónomas, han supuesto un alivio para la penalización que supone la creación de empleo en el sistema tributario. Ha de hacerse notar, no obstante, que se han limitado, exclusivamente, a mitigar temporalmente las contribuciones empresariales a la Seguridad Social.

Estas medidas, siendo importantes, son, sin embargo, insuficientes. Es necesario que se operen en nuestro sistema tributario una serie de medidas estructurales, a las cuales nos hemos referido en este trabajo, que impliquen la creación de un clima de confianza para nuestras empresas, lo cual conducirá, inevitablemente, a la solución del problema del desempleo en nuestro país.

estas empresas en sus primeros años de funcionamiento. Cuando más se desarrollan los países, se orienta a la consolidación de la empresa y con ella de los puestos de trabajo.

Las reformas fiscales adoptadas por el Gobierno en España en el marco de la reforma del impuesto de trabajo tributan por algunas Comarcas Autónomas, han sido puestas en alivio para la población que sufre la creación de empleo en el sistema productivo. Ha de hacerse notar, no obstante, que se han limitado exclusivamente a reducir temporalmente las contribuciones empresariales a la Seguridad Social.

Las medidas fiscales importantes son, sin embargo, las deducciones. Es preciso que se operen en nuestro sistema tributario una serie de medidas estructurales, a las cuales nos vamos refiriendo en el trabajo, que impidan la creación de un clima de estancamiento en nuestra empresa, lo cual conlleva, inevitablemente, la solución del problema del desempleo. En nuestro trabajo, vamos a analizar algunas de las medidas que contribuyen de forma directa a la creación de empleo.

En el Impuesto sobre Actividades Económicas existe una bonificación para los tres primeros años de ejercicio de una actividad empresarial. Esta bonificación comienza el primer año con una reducción en la cuota del 75 por 100 de la cuota del Impuesto y se reduce el tercer año una reducción del 25 por 100, y sólo es de aplicación en aquellos supuestos en que se tengan menos de 20 trabajadores.

En la exposición de motivos de la ley que crea esta bonificación en el Impuesto sobre Actividades Económicas se dice que es una medida que pretende ser un impulso y un estímulo basado en la creación de actividad y de elevación del nivel de empleo.

Es cierto que no es una medida que tienda directamente a facilitar la creación de puestos de trabajo, tal y como ocurre en la deducción anteriormente expuesta, pero es evidente que toda medida que suponga dar un trato preferente a las pe-

VI

TRABAJO, DESEMPLEO Y DERECHOS HUMANOS A DOCTRINA EL EMPLEO EN LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

1. El tema del trabajo es central en la Doctrina Social de la Iglesia. Como afirma Juan Pablo II en su Carta Magna sobre el trabajo: *Laboris Exercitium* (num. 3), «el trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social. Y si la solución gradual de la cuestión social [...] debe buscarse en la dirección de hacer la vida humana más humana, entonces la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia central y decisiva».

En las siguientes reflexiones sobre la Doctrina Social de la Iglesia, el trabajo y el desempleo, no pretendo exponer todo cuanto ha dicho la Iglesia sobre esta materia; me cito a entuzasar el tema desde la perspectiva de los derechos humanos y su relación con el trabajo y el desempleo y, al hilo de su desarrollo, indicar los puntos fundamentales de la Doctrina Social acerca de estas cuestiones, atendiendo, especialmente, a los laudios de la *Laboris Exercitium*.

(*) *Acción Religiosa de 1985: Virreyes de la Iglesia en el mundo de la Tecnología e Informática.*

VI

EL EMPLEO EN LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

TRABAJO, DESEMPLEO Y DERECHOS HUMANOS EN LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

MONS. D. FELIPE DUQUE SÁNCHEZ (*)

1. El tema del trabajo es central en la Doctrina Social de la Iglesia. Como afirma Juan Pablo II en su Carta Magna sobre el trabajo, *Laborem Exercens* (núm. 3), «el trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social. Y si la solución gradual de la cuestión social (...) debe buscarse en la dirección de hacer la vida humana más humana, entonces la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia central y decisiva».

En las siguientes reflexiones sobre la Doctrina Social de la Iglesia, el trabajo y el desempleo, no pretendo exponer todo cuanto ha dicho la Iglesia sobre esta materia; me ciño a enfocar el tema desde la perspectiva de los derechos humanos y su relación con el trabajo y el desempleo y, al hilo de su desarrollo, indicar los puntos fundamentales de la Doctrina Social acerca de estas cuestiones, siguiendo, fundamentalmente, las huellas de la *Laborem Exercens*.

(*) Asesor Religioso de ASE. Vicepresidente del Instituto Internacional de Teología a Distancia.

¿Porqué este planteamiento? Por dos razones: una, que ASE publique este volumen coincidiendo con la celebración del Cincuenta Aniversario de la Declaración de Derechos Humanos en 1998, y, otra, el Mensaje para la «Jornada Mundial de la Paz» de Juan Pablo II sobre los derechos humanos, en el que hace referencia al problema del trabajo y el desempleo en la óptica de un derecho humano fundamental que hay que realizar, en tanto que derecho del hombre, y la responsabilidad de atajar el fenómeno creciente del desempleo, del paro en terminología aceptada en nuestro entorno.

Los aspectos sociolaborales y estrategias en el contexto de la economía internacional y peculiar de la CEE y de España se estudian en las colaboraciones autorizadas que preceden a este artículo final del libro que publica Acción Social Empresarial. Mi perspectiva es ética y moral.

En cuanto al título, hay que observar que el eje de la reflexión sobre el Magisterio es el derecho del hombre al trabajo, y la violación de ese derecho, que es el desempleo. A propósito digo violación de un derecho del hombre, pues como fenómeno social apunta a una responsabilidad ética, que afecta a las personas, grupos humanos y la sociedad entera en una u otra medida.

CONTRASTES EN LA SOCIEDAD ACTUAL

La situación del problema del trabajo y el desempleo se mueve entre irritantes e intolerables contrastes.

Según informes del Consejo de Europa (1993) existen en este continente alrededor de 50.000.000 de pobres. El Informe PND de las Naciones Unidas, cara al desarrollo humano (1993) constata:

- La brecha entre los países ricos y los países pobres se ensancha.

- En la década de los sesenta, el 20 por 100 de la población mundial más rica creció a un ritmo de 2,7 veces superior al 20 por 100 más pobre.
- La década de los ochenta ha sido una década perdida para el Tercer Mundo. Paradójicamente el crecimiento internacional fue de un 3,2 por 100 mientras que en la década anterior fue de un 2,4 por 100. El problema no fue de falta de recursos, sino de su desigual distribución.
- Cerca de 1.400.000.000 de los más de 5.000.000.000 de habitantes del planeta viven en condiciones de pobreza. Los que viven en condiciones de «supervivencia» se elevan a la cifra de 2.000.000.000.
- En 1989 la parte más rica del mundo (aproximadamente unos 1.500.000.000 de personas) contaba con el 82 por 100 del ingreso mundial, manejaba el 80 por 100 del comercio mundial, disfrutaba del 94,6 por 100 de los préstamos comerciales y del 80 por 100 de la inversión.
- Como contraste, la quinta parte de la humanidad (1.000.000.000 de personas, aproximadamente) contaba con el 1,4 por 100 del ingreso, sólo con el 1 por 100 del comercio mundial, con el 0,2 por 100 de los préstamos comerciales, con el 1 por 100 del ahorro y con el 1,5 por 100 de la inversión.
- Cada año ingresan 38.000.000 de personas adicionales a la fuerza laboral en los países en vías de desarrollo (pobres o más pobres), sumado a los 600.000.000 de desempleados y subempleados.
- Cerca de 75.000.000 de personas en países en vías de desarrollo dejan la tierra todos los años y se convierten en emigrantes, refugiados, desplazados, apátridas.

Para el año 2000 deben haberse creado 1.000 millones de puestos de trabajo para parar esta movilidad de la población mundial.

El informe PND de 1997 confirma las mismas tendencias y aporta datos tales como que en los países industrializados hay 100.000.000 de personas con ingresos inferiores a 1 dólar diario. Frente a esto, los recursos de tan sólo 358 personas (más de 1.000.000.000 de dólares cada una) superan el ingreso anual del 45 por 100 de la población mundial.

Finalmente, según la OIT, en 1994 el 30 por 100 de la población mundial activa (unos 830.000.000 de personas) estaba sin trabajo o subempleada. De ellos, 37.000.000 en los países industrializados (cfr. Suplemento Cáritas, núm. 389, noviembre 1998, *Cincuenta años de derechos humanos*, por Esperanza Linares, Técnico de Cáritas Española).

Los datos que preceden son suficientemente elocuentes por sí mismos para reconocer que el panorama no sólo es preocupante sino intolerable mundialmente en tres vertientes: la pobreza, la injusta distribución de la riqueza y las consecuencias de ambos factores en la realidad del empleo o subempleo.

En este horizonte se comprende el juicio moral de Juan Pablo II en el Mensaje de la Jornada Mundial de la Paz. Después de exponer el derecho de todo hombre a la propia realización y la necesidad de dar cauces al derecho a la educación, se pregunta: «¿cómo no preocuparse al ver que en algunas regiones más pobres del mundo, las oportunidades de formación, especialmente por lo que se refiere a la instrucción primaria están, en realidad, disminuyendo».

Y, seguidamente, añade: «otro derecho fundamental, de cuya realización depende la consecución de un digno nivel de vida, es el derecho al trabajo. ¿Cómo se pueden adquirir sino los alimentos, los vestidos, la casa, la asistencia médica y tantas otras necesidades de la vida? Sin embargo, la falta de trabajo representa hoy un grave problema, es incontable el número de personas que en muchas partes del mundo están afectadas por el desolador fenómeno del desempleo. Es necesario y urgente que todos, especialmente los que tienen en sus

manos los hilos del poder político o económico hagan todo lo posible para poner remedio a una situación tan penosa. Aún siendo necesarias, no es posible limitarse a las intervenciones de emergencia en caso de desempleo, enfermedad o circunstancias semejantes, que no dependen de la voluntad de cada sujeto, sino que se ha de trabajar para que los desocupados puedan asumir la responsabilidad de su propia existencia, emancipándose de un régimen de asistencialismo humillante» (JUAN PABLO II, *El secreto de la paz verdadera reside en el respeto a los Derechos Humanos*, Mensaje para la Jornada Mundial de la Paz, 1999, núm. 8). Es cierto que el reconocimiento por la ONU en 1948 de los Derechos Humanos en general, supuso un avance en la conciencia histórica de los pueblos sobre la dignidad de la persona humana. En concreto, el derecho relativo al trabajo y empleo, que transcribo a continuación: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo» (art. 23.1).

Pero, a la vista de la situación, a pesar de los esfuerzos que se intentan hacer para hallar una solución al problema, el camino que aún queda por recorrer es largo y el trasfondo de todo es un «problema ético» que subyace tanto acerca del progreso verdaderamente humano como, sobre todo, de las exigencias de la dignidad de la persona humana y del bien común.

Siguiendo el análisis de realidad, ¿podríamos esperar que el fenómeno actual de la «globalización» de la economía abra caminos esperanzadores para el futuro? El reciente Congreso de UNIAPAC celebrado en Roma (octubre de 1998) deja entrever que, con ciertas condiciones, puede contribuir a un verdadero desarrollo humano integral (cfr. FELIPE DUQUE, «La globalización a propósito del Congreso de UNIAPAC», *Revista Acción Empresarial*, núm. 169-170).

El mismo documento sobre la paz, de Juan Pablo II, hace las siguientes reflexiones al respecto: «la rápida carrera hacia

la globalización de los sistemas económicos y financieros, a su vez, hace más clara la urgencia de establecer quien debe garantizar el bien común y global y la realización de los derechos económicos y sociales. El libre mercado, por sí sólo, no puede hacerlo, ya que, en realidad, existen muchas necesidades humanas que no tienen salida en el mercado. Por encima de la lógica de los intercambios a base de los parámetros y sus formas justas, existe algo que es debido al hombre, en virtud de su eminente dignidad.

Los efectos de las recientes crisis económicas y financieras han repercutido gravemente sobre muchas personas, reducidas a condiciones de extrema pobreza. Y, ¿cómo ignorar los efectos de la fluctuación de los mercados financieros? Es urgente una nueva visión de progreso global en la solidaridad, que prevea un desarrollo integral y sostenible de la sociedad, permitiendo a cada uno de sus miembros llevar a cabo sus potencialidades» (núm.9).

LO QUE ESTÁ EN JUEGO

Ante el problema global del verdadero desarrollo humano, dentro del cual se inserta el derecho al trabajo, Juan Pablo II escribe: «Lo que está en juego es la dignidad de la persona humana, cuya defensa y promoción nos han sido confiadas por el Creador y de las que son rigurosa y responsablemente deudores los hombres y mujeres en cada coyuntura histórica» (*Sollicitudo rei socialis*, núm. 47).

Efectivamente, como enseña la *Laborem Exercens*, el trabajo «es un bien del hombre —es un bien de la humanidad— porque, mediante el trabajo, el hombre no sólo transforma la naturaleza, adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en cierto sentido, se hace más hombre» (núm.9). La distinción en la comprensión

del trabajo en su doble aspecto de «trabajo objetivo y subjetivo» señalada por la encíclica, ayuda a comprender mejor el valor de identificación y realización del hombre mediante el trabajo. Hablar del trabajo en sentido objetivo hace referencia a la técnica mediante la cual el hombre «domina a la naturaleza» y la transforma, lo que en los diversos períodos históricos ha tenido y tiene las más variadas manifestaciones, según el estadio del desarrollo económico, social y cultural de la humanidad (*Laborem Exercens*, núm. 5). El aspecto subjetivo está indicando que, en todo caso, «como persona el hombre es sujeto del trabajo, ..., el primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto» (*LE*, núm. 6). Hunde, pues, sus raíces en el hontanar de la persona humana y su dignidad.

Las consecuencias son evidentes. La carencia de trabajo (desempleo o subempleo) degrada la dignidad de la persona humana. De ahí la necesidad de «promover dicha dignidad satisfaciendo ese derecho humano. En esta línea va la afirmación apremiante de la *Sollicitudo rei socialis*».

Y ante los conflictos entre trabajo y capital «se debe, ante todo, recordar un principio enseñado siempre por la Iglesia. Es el principio de la prioridad del “trabajo” sobre el “capital”» (*LE*, núm. 12), de la «dimensión ética del trabajo como fruto de la dignidad de la persona humana. Ésta se ha de situar prioritariamente frente a las corrientes materialistas y economicistas» (*LE*, núm. 7).

Por todo ello, continúa la *Laborem Exercens*, «si el trabajo —en el múltiple sentido de esta palabra, es una obligación, es decir, un deber, es también, a la vez, una fuente de derechos por parte del trabajador que deben ser examinados en el amplio contexto de los derechos del hombre, que le son connaturales, ..., y son derechos fundamentales de la persona (*LE*, núm. 16).

EL DESEMPLEO, VIOLACIÓN DE UN DERECHO FUNDAMENTAL

Si, como acabamos de ver, el trabajo es fuente fundamental para la identificación y realización de la persona, el desempleo, a su vez, es fuente de degradación, cuando no de destrucción, de la personalidad del ser humano.

Son conocidas las consecuencias que el paro produce en las jóvenes generaciones, en los parados de larga duración, en las familias, en la paz social nacional e internacional. Tan es así, que cuando asume determinadas dimensiones «puede convertirse en una verdadera calamidad social» (*LE*, núm. 18).

Atención especial merece lo que la Encíclica denomina «subempleo». La economía moderna recurre con demasiada frecuencia a «la mano de obra barata», especialmente entre inmigrantes, a los «contratos basura», y, en general, a la inestabilidad en el empleo. Con toda razón recuerda la Encíclica la necesidad de «subrayar que la justicia de un sistema socioeconómico y, en todo caso, su justo funcionamiento, deben, en definitiva, ser valorados según el modo como se remunera justamente el trabajo humano dentro del sistema...; el salario justo se convierte, en todo caso, en la verificación auténtica de la justicia de todo el sistema socioeconómico, y de su justo funcionamiento» (*LE*, núm. 19).

No creemos necesario en este breve trabajo estudiar detenidamente los derechos derivados del derecho fundamental al trabajo, tales como el derecho a las prestaciones sociales, a la libertad sindical, a la huelga, etc., todos los cuales han sido defendidos y promovidos por el Magisterio Social de la Iglesia. Baste recordar que el trabajo tiene como característica propia que, antes que nada, une a los hombres, y en esto consiste su fuerza social, la fuerza de construir una comunidad. En definitiva, en esta comunidad deben unirse, de algún mo-

do, tanto los que trabajan como los que disponen de los medios de producción o son sus propietarios...; «(esta unión) sigue siendo un factor constructivo de orden social y de solidaridad del que no es posible prescindir» (*LE*, núm. 20).

SOLIDARIDAD DE LOS HOMBRES DEL TRABAJO. LA «OPCIÓN PREFERENCIAL POR LOS POBRES» Y LA «SOLIDARIDAD CON LOS HOMBRES DEL TRABAJO»

Uno de los capítulos más llamativos de la *Laborem Exercens* es el que hace referencia a la solidaridad de los hombres del trabajo entre sí y de la sociedad con ellos.

Para comprender el énfasis y el tono apremiante del Pontífice hay que situarse en el contexto histórico social en que escribe. Estamos en plena crisis socioeconómica, provocada en buena parte por la crisis energética. En ese período los Obispos españoles publican un documento sobre *El grave problema del paro* y la Comisión Episcopal de Pastoral Social hace pública su *Declaración sobre crisis económica y responsabilidad moral*.

En el ámbito internacional, la Conferencia Episcopal Norteamericana lanza su famosa Carta Pastoral *Justicia para todos*. Bien podemos decir que se vive en toda la Iglesia, en todo el mundo, una conciencia muy aguda y lúcida de las consecuencias de una crisis económica mundial de manera especial para todos aquellos que carecen de trabajo.

En este ambiente y situaciones humanas dramáticas se comprende el llamamiento del Papa a ser conscientes de que «a escala internacional, el desarrollo de la civilización de las comunicaciones ha hecho posible un diagnóstico completo de las condiciones de vida y de trabajo del hombre en toda la tierra y también ha manifestado otras formas de injusticia

mucho más vastas de las que, en el siglo pasado, fueron un estímulo a la unión de los hombres del trabajo para una solidaridad particular en el mundo obrero (*LE*, núm. 8).

De ahí que, como ya ocurrió a partir de la *Rerum novarum*, «la solidaridad de los hombres del trabajo, junto con una toma de conciencia más recta y más comprometida sobre los derechos de los trabajadores por parte de los demás, haya dado lugar en muchos casos a cambios profundos» (*Ibidem*). Y en la actualidad a la creación de «nuevos movimientos de solidaridad —de una solidaridad que no debe ser cerrazón al diálogo y a la colaboración con los demás—..., incluso con relación a las condiciones de grupos sociales que antes no estaban comprendidos en tales movimientos, pero que sufren en los sistemas sociales y en las condiciones de vida que cambian una proletarización efectiva (*Ibidem*). Alude en concreto a la desocupación de los intelectuales, quienes, en posesión de una adecuada formación, no encuentran empleo acorde con su capacitación.

Conviene advertir el nuevo estilo de enfocar las relaciones entre el mundo del trabajo y los empresarios, directos o indirectos, creadores de puestos de trabajo. Sin negar ninguno de los derechos derivados del derecho fundamental al trabajo, la libertad sindical, la huelga, etc., se introduce una nueva dinámica en los procesos de la relación trabajo-capital: *Solidaridad*, no cerrazón por ambas partes, diálogo, negociación, encuentro en un marco de justicia social. Por eso —continúa el Papa— «hay que seguir preguntándose por el sujeto del trabajo y las condiciones en las que vive... y son necesarios nuevos movimientos de solidaridad de los hombres del trabajo y de solidaridad con los hombres del trabajo». «Esta solidaridad debe estar siempre presente allí donde lo requiere la degradación social del sujeto del trabajo, la explotación de los trabajadores y las crecientes zonas de miseria e incluso de hambre».

Es indudable que nos encontramos ante «un nuevo discurso y lenguaje» en relación a épocas anteriores, tanto en el campo económico y social (liberalismo económico y social —yugo servil de los obreros *Rerum novarum*)—, como en los planteamientos de la ética social (hay que superar la lucha de clases por la solidaridad y la concertación).

Pero, tal vez, lo más novedoso en este Documento del Magisterio Pontificio de tan hondo calado ético y social sea la apuesta porque la Iglesia se sienta «vivamente comprometida en esta causa, porque la considera como su misión, su servicio, como verificación de la fidelidad a Cristo, para poder ser, verdaderamente, *Iglesia de los pobres*.

Por esta época está en alza la *teología de la liberación*, la corriente que quiere construir la Iglesia como «Iglesia de los pobres». La Congregación Romana de la Doctrina de la Fe hace públicos sus documentos sobre la *teología de la liberación* (cfr. *Libertad cristiana y liberación*).

Este pasaje de la Encíclica, ¿es una concesión o «captatio benevolentiae» para con amplios grupos de la Iglesia, encuadrados en la llamada «contestación»? Ya Pablo VI introdujo en su discurso teológico y social el concepto de la palabra liberación, pero *liberación integral* (cfr. *Evangelii Nuntiandi*, núm. 31). Juan Pablo II establece un nexo fundamental entre pobreza y violación de la dignidad del trabajo humano. Estamos ante un núcleo esencial del Evangelio y de la Iglesia de todos los tiempos: la defensa y el servicio a los pobres. Nuestra época ha producido y produce «nuevos pobres», fruto de las «nuevas pobrezas» causadas por la violación de los derechos humanos, en cuyo horizonte, como ya hemos dicho, se inscribe la violación del derecho al trabajo y un trabajo digno.

Por ello, con toda justeza dice el Papa que está comprometida, que la realización de este compromiso es la verificación de su fidelidad a Cristo. En suma: es uno de sus grandes desafíos en los tiempos modernos, en camino hacia el Tercer

Milenio (cfr. FELIPE DUQUE, «La opción preferencial por los pobres en la *Sollicitudo rei socialis*», en *Corintios XIII*, núms. 49-51, pp. 295-324).

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS ANTE EL PROBLEMA DEL TRABAJO. EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO

La Doctrina Social de la Iglesia es una enseñanza para la acción. Lo exige su dimensión profética y evangelizadora. Y su dimensión ética no es una pura elucubración abstracta sin operatividad en la vida. En su última Encíclica social Juan Pablo II dice textualmente a este propósito: «Hoy más que nunca la Iglesia es consciente de que su mensaje social se hará creíble por el testimonio de las obras, antes que por su coherencia y lógica interna» (*Centesimus Annus*, núm. 57).

Como ya hemos apuntado, en la *Laborem Exercens* se distingue entre empresario directo e indirecto. En cuanto al primero es claro por sí mismo lo que significa. Referente al segundo —novedad introducida por la Encíclica— puede resumirse su naturaleza en los siguientes términos: se trata de aquellas entidades que promueven el desarrollo económico y crean riqueza y puestos de trabajo, mediante empresas u organizaciones económicas que mueven los hilos de la economía y de las empresas en las cuales están implicadas personas y empresarios directos, pero en las que las políticas sociales y laborales son marcadas por la entidad misma y sus dirigentes. Son, por ejemplo, las sociedades anónimas, las empresas multinacionales, el Estado mismo, la sociedad en general, en cuanto participan de una forma u otra en este tipo de entidades o empresarios indirectos (Cfr. *LE*, núm. 17).

La responsabilidad del empresario directo es evidente, le afecta personalmente y es el creador de los puestos de trabajo. No es el momento de detenernos a analizar todas las im-

plicaciones que dicha responsabilidad lleva consigo. Sí que ha de procurar llevar a la práctica las exigencias del mensaje social cristiano.

En la economía moderna y más en «la era de la globalización» es necesario urgir al empresario indirecto sus responsabilidades sociales. «Es sabido que dentro del sistema actual de relaciones económicas en el mundo —se lee en *Laborem Exercens*— se dan entre los estados múltiples conexiones que tienen su expresión, por ejemplo, en los procesos de importación y exportación, los cuales crean dependencias recíprocas y, consiguientemente, es difícil hablar de suficiencia, es decir de autarquía, por lo que se refiere a cualquier estado, aunque sea el más poderoso de la tierra» (*LE*, núm. 17).

El juicio de la Encíclica sobre este sistema es positivo en sí mismo. Pero advierte «puede convertirse fácilmente en ocasión para diversas formas de explotación y de injusticia y de este modo influir en la política laboral de los estados» (*Ibidem*).

En esta línea la *Sollicitudo rei socialis* afirma la necesidad de «denunciar la existencia de unos mecanismos económicos, financieros y sociales, los cuales, aunque manejados por la voluntad de los hombres, funcionan de modo casi automático, haciendo más rígidas las situaciones de pobreza de los unos y de pobreza de los otros. Estos mecanismos, maniobrados por los países más desarrollados de modo directo o indirecto, favorecen, a causa de su mismo funcionamiento, los intereses de los que los maniobran, aunque terminan por sofocar o condicionar las economías de los países menos desarrollados. Es necesario someter en el futuro estos mecanismos a un análisis atento bajo el aspecto ético y moral» (*SRS*, núm. 17).

La repercusión en la política laboral de los estados de los empresarios indirectos es evidente. ¿Quién marca, en último término, dichas políticas laborales? Los mismos empresarios directos, aunque estén decididos a aplicar justamente una po-

lítica laboral están fuertemente condicionados, sometidos, al marco global del empresario indirecto.

LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y, EN ESPECIAL, LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES CRISTIANAS

Si, por una parte, en las conexiones e intercambios entre los estados, se dan dependencias que ponen en peligro la verificación de los derechos sociales del mundo del trabajo, por otra «hay que tener en cuenta conexiones y dependencias mucho más amplias» (*LE*, núm. 17).

En primer lugar dicha verificación no puede estar condenada a ser un derivado de los sistemas económicos que se dejan llevar por el criterio de «máximo beneficio». La consideración de los derechos objetivos del hombre del trabajo debe constituir el criterio adecuado y fundamental para la formación de toda la economía, tanto a nivel nacional como internacional.

Y, en el orden práctico, las organizaciones nacionales e internacionales deben influir para que no solamente no se violen los derechos de los hombres del trabajo, sino, de manera particular, que se respeten y promuevan. Esta influencia debe ejercerse especialmente sobre el «empresario indirecto», por las razones ya mencionadas.

Existen, además, organizaciones empresariales, tanto públicas como privadas, confesionales o de inspiración cristiana, cuyo fin no debe ser únicamente la defensa corporativa de los derechos del empresario. Han de estar guiadas por el servicio al bien común, desde la empresa, procurando orientar la economía, además de a un justo beneficio, al servicio del hombre y, en concreto, al servicio del mundo del trabajo.

En los Comentarios que ASE publicó a la Encíclica *Centesimus Annus* (Ed. ASE, Madrid, 1992), en mi artículo sobre

Orientaciones de futuro, escribía a propósito de Acción Social Empresarial: «La profesionalidad del empresario de ASE exige renovación constante, lucidez de mente, sentido de la marcha de los acontecimientos y, en concreto, de los dinamismos económicos y sociales. Pero, sobre todo, conviene subrayar que debe saber percibir las interpelaciones que hacen los acontecimientos históricos para descubrir las necesidades humanas de los hombres y de los dinamismos económicos y sociales, para servir al hombre solidariamente... *Centesimus Annus* lee, o mejor relee, la *Rerum novarum* en esta perspectiva, desde «las cosas nuevas» que se encuentran en el mensaje de «las cosas nuevas» de ayer, a una nueva luz para interpretar el sentido humano de los acontecimientos económicos y sociales.

Un espíritu creador y emprendedor es la consecuencia de este «saber auscultar los signos de los tiempos».

El empresario de ASE extrae de la Doctrina Social de la Iglesia criterios fecundos para impregnar de un «ethos solidario» cuantas iniciativas emprende en el campo económico y social.

«Esta actitud le lleva a entrar en diálogo y colaboración con todos los hombres de buena voluntad y, en particular, con las personas y los grupos que tienen una específica responsabilidad en el campo político, económico y social, tanto a nivel nacional como internacional» (págs. 337-338).

La presente publicación de ASE es una de sus aportaciones para iluminar uno de los signos negativos de los tiempos al final del siglo xx: el problema del paro.

Lo que importa ahora es lanzarse a la acción en dos direcciones básicas: el testimonio personal en las empresas en las cuales se trabaja y una labor intensa de mentalización y sensibilización, en los sindicatos y en todas las fuerzas sociales.

La Doctrina Social tiene una dimensión profética que el empresario de ASE debe incorporar a sus actitudes y decisiones empresariales.

El movimiento de feminización de la fuerza de trabajo y el desarrollo humano en la economía social. En particular, el artículo de la autora en el número 10 de la revista *Trabajo Cooperativo y Desarrollo Humano* (1992) es un ejemplo de esta línea de investigación. En este artículo se analiza el proceso de feminización de la fuerza de trabajo en la economía social, así como el papel de las mujeres en este proceso. Se argumenta que la feminización de la fuerza de trabajo es un fenómeno complejo que implica cambios en las relaciones de género, en las estructuras de poder y en las dinámicas de la economía social. Se propone que la economía social puede ser un espacio de resistencia y transformación para las mujeres, donde se puedan desarrollar prácticas de trabajo cooperativo que promuevan la igualdad y el desarrollo humano.

El artículo también aborda el tema de la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de las organizaciones de la economía social. Se discute cómo la participación activa de las mujeres puede contribuir a una mayor equidad y a la sostenibilidad de estas organizaciones. Se mencionan algunos ejemplos de prácticas exitosas y se ofrecen sugerencias para fomentar la participación de las mujeres en el futuro.

En conclusión, el artículo destaca la importancia de la economía social como un espacio de transformación social y económica para las mujeres. Se enfatiza la necesidad de seguir investigando y promoviendo prácticas de trabajo cooperativo que permitan a las mujeres superar las desigualdades y contribuir al desarrollo humano en la economía social.

En los Comentarios se cita el artículo de la autora en el número 10 de la revista *Trabajo Cooperativo y Desarrollo Humano* (1992).







El drama del desempleo exige un primer esfuerzo del desempleado en orden a desarrollar iniciativas personales que le hagan realmente empleable.

La formación para adquirir las condiciones idóneas de un puesto de trabajo, permitirá igualmente una ocupación por cuenta ajena, o un autoempleo individual o societario.

El ocio es una secuela de la falta de empleo, pero merece una consideración muy positiva su tratamiento, ya que a la creación de nuevas formas de ocupación cabe unir el fomento de la acción solidaria y la contribución a una mejor calidad de vida.

A la Administración, en el tema del empleo, pedirle sensibilidad para premiar los efectos fiscales y sociales de la ocupación antes que recurrir a los mecanismos recaudatorios que con la voluntad de subsidiar el desempleo, puede fomentarse.

ARTÍCULO

TRABAJO Y EMPLEO