

MARCO INSTITUCIONAL

Derecho al Empleo



Cáritas
Diocesana de Canarias

Documento aprobado por
Cáritas Diocesana de Canarias

Cáritas Diocesana de Canarias

Avenida de Escaleritas 51, 35011
Las Palmas de Gran Canaria
www.caritas-canarias.org
ssgg@caritas-canarias.org

Impresión

Imprenta Salvador Sosa
Hoya del Rosario 85, Pedro Hidalgo
Las Palmas de Gran Canaria

ÍNDICE

Introducción	6
1. Marco teórico y normativo	9
1.1. La mirada de Cáritas Diocesana de Canarias desde su misión, visión y valores sobre el derecho al trabajo.	
1.2. Marco Legal en España y en Canarias.	
2. La vulneración del derecho al trabajo	19
2.1. Análisis del contexto sociopolítico en materia de empleo en Canarias.	
2.2. Valoración del contexto desde la mirada de Cáritas.	
3. Modelos de intervención y propuestas de actuación en Cáritas Diocesana de Canarias.....	31
3.1. Claves del acompañamiento de Cáritas en el derecho al trabajo.	
3.2. ¿Cómo construimos procesos de acompañamiento en este derecho?	
3.3. Modelos de intervención que responden a nuestra visión.	
3.4. Propuestas de líneas de intervención en nuestra Diócesis.	
Bibliografía y referencias.....	50



INTRODUCCIÓN

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

(art. 23: Declaración Universal de los Derechos Humanos).

La mirada de derechos humanos de Cáritas se sitúa en el ámbito de la pobreza y la exclusión, especialmente en aquellos contextos que vulneran condiciones de igualdad para todas las personas. Cáritas Diocesana de Canarias es testigo de la situación de crisis y precariedad en el derecho al trabajo a lo largo de muchos años, especialmente entre los colectivos más

vulnerables. Por esta razón, y desde su misión específica, ha desarrollado diversas iniciativas de acompañamiento y este derecho continúa siendo una prioridad aprobada en la Asamblea Diocesana de 2015 y recogida en el I Plan Estratégico de Cáritas Diocesana de Canarias 2015-2019.

Para cumplir con el mandato de elaborar un marco de referencia en materia de empleo desde la visión de Cáritas Diocesana de Canarias, se ha elaborado este documento con el objetivo de compartir un enfoque común desde el Modelo de Acción Social de Cáritas y ofrecer pistas de acciones a desarrollar en cada servicio, parroquia y proyecto para potenciar la defensa del derecho al empleo.

Este marco ha sido trabajado por el Área de Empleo de Cáritas Diocesana de Canarias y uno de sus valores radica en que ha sido elaborado partiendo del trabajo de acompañamiento en el quehacer cotidiano y de la participación de las personas voluntarias y atendidas en las iniciativas desarrolladas en el territorio.

Cáritas Diocesana de Canarias invita a todas las personas agentes a trabajar en sus comunidades este marco con el propósito de descubrir y compartir nuevas formas de estar y acompañar a las personas que sufren la vulneración de este derecho.



1



Marco teórico y normativo



1.1 La mirada de Cáritas Diocesana de Canarias desde su misión, visión y valores sobre el derecho al empleo.

“Que los últimos y no atendidos sean protagonistas de su proceso integral de desarrollo, que amplíen sus capacidades y relaciones, que les sean reconocidos sus derechos y que accedan a los recursos sociales participando como ciudadanos.”

Juan Pablo II: Sollicitudo Rei Socialis, 38.

La Iglesia Diocesana tiene como **servicio la acción sociocaritativa** necesitando para ello una organización que acompañe a la comunidad cristiana en esta labor. Es **MISIÓN** de Cáritas acoger y acompañar en el ejercicio del derecho al trabajo a todas las personas en situación de vulneración social y desempleo.

Es MISIÓN de Cáritas acoger y acompañar en el ejercicio del derecho al trabajo a todas las personas en situación de vulneración social y desempleo.

Cáritas define en su I Plan Estratégico como objetivo estratégico en la línea I “Promover la garantía de los derechos humanos de las personas y colectivos más vulnerables favoreciendo mecanismos de protección y defensa, concretando en sus objetivos específicos las siguientes tareas:

- Detectar, defender y visibilizar la vulneración de derechos de las personas atendidas.
- Acompañar a personas en situación de vulnerabilidad de derechos especialmente en materia de empleo, renta económica, vivienda y salud.

Cáritas Diocesana de Canarias en la línea de la Doctrina Social de la Iglesia, promueve una mirada asentada en **cuatro pilares fundamentales**:

1

La persona como protagonista.

La persona es el centro de la acción y es acompañada desde sus potencialidades de forma integral, pero siendo la protagonista de su propio proceso.

2

Los derechos humanos como criterio.

La garantía, el fomento y el desarrollo de la mirada de derechos humanos y la satisfacción de las necesidades humanas como apoyo para compartir y construir una sociedad justa y solidaria.

3

La participación y el crecimiento de la persona desde su comunidad.

La promoción y potenciación de los espacios de acogida y la humanización de las relaciones de solidaridad e inserción.

4

La denuncia y el anuncio como labor fundamental.

El trabajo por la justicia desde la denuncia de las situaciones de precariedad y desigualdad que alejan a las personas de sus derechos y de una vida digna, anunciando otra forma de ser y hacer, siendo testimonios de acción.

La **VISIÓN** desde Cáritas nos lleva a construir esta acción apostando por una forma de hacer desde los miembros de la comunidad cristiana que responden a la siguiente pregunta:

¿Con **QUIÉNES** contamos para realizarlo?



La parroquia como lugar de referencia y llegada.

Las parroquias como lugar de encuentro o punto de llegada de un creciente número de personas sin ingresos económicos o desempleadas, de manera que:

- Detectan las dificultades reales que las personas tienen para ejercer sus derechos.
- Aportan cercanía personal para romper el aislamiento que estas personas sufren.
- Acompañan a estas personas por un nuevo sendero.

Desde la acogida que realizan las personas agentes de Cáritas, como titulares de responsabilidad que conocen la realidad, deben nacer los proyectos e iniciativas de empleo que aporten respuestas en el acompañamiento al acceso a este derecho.

La Comunidad como dinamizadora e impulsora de la persona y del territorio:

Es la comunidad fraterna y solidaria la que debe sensibilizar, denunciar y anunciar ante las administraciones públicas.

- Facilita un espacio de encuentro y convivencia en el que todas las personas tenemos responsabilidad y participamos para mejorar, aportando ideas y sugerencias que posibiliten el acceso al derecho al trabajo.
- Construye junto a los recursos públicos, privados y sociales, presentes en el territorio, un entorno de desarrollo comunitario válido para todas las personas, más justo y solidario.

Es la comunidad fraterna y solidaria la que debe sensibilizar, denunciar y anunciar ante las administraciones públicas municipales, insulares, regional, y nacional (quienes tienen la obligación de dar respuestas) la realidad de las personas de su comunidad, para que legislen en pro de los derechos humanos y el acceso a los mismos.

- Las personas como portavoces de sus realidades, como propulsores de alternativas,

como miembros de la comunidad, como supervivientes de su realidad, como agentes activos de su proyecto de vida, como titulares de derechos.

Los **VALORES** de Cáritas nos muestran el margen en el que podemos desarrollar esta tarea: el reconocimiento de la dignidad de las personas y el amor fraterno como símbolo de la Caridad, el sentido de justicia, la finalidad del servicio, la gratuidad y la participación comunitaria.

El reconocimiento de la dignidad de las personas y el amor fraterno como símbolo de la Caridad, el sentido de justicia, la finalidad del servicio, la gratuidad y la participación comunitaria.

I.2 Marco Legal en Europa, España y Canarias

El artículo 35 de la Constitución Española reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y el deber de trabajar sin que se pueda producir ningún tipo de discriminación. Además, en su artículo 40.1 establece la obligación de los poderes públicos de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesional.

Por su parte, a nivel estatal, el Real Decreto Legislativo 3/2015 aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, que tiene como finalidad desarrollar programas y medidas dirigidas a lograr el pleno empleo mediante:

a. La igualdad de oportunidades y no discriminación.

b. El mantenimiento de un sistema de protección óptimo ante la situación de desempleo.

c. La adopción de cuantas medidas sean necesarias contra el desempleo.

d. El aseguramiento de políticas adecuadas de integración laboral para los sectores más vulnerables.

e. El mantenimiento de una unión del mercado de trabajo en todo el Estado.

La ley se atribuye la realización y ejecución de la legislación laboral, describiendo que tiene como finalidad crear y desarrollar todas las medidas necesarias para eliminar el desempleo y aportar la formación necesaria a los trabajadores desempleados y ocupados, con prioridad para el colectivo más vulnerable. En este contexto, tiene dos grandes funciones:

a. Ser un órgano de apoyo y estímulo para la emprendeduría.

b. Realizar acciones de intermediación, información, orientación y formación.



2

La vulneración del derecho al trabajo

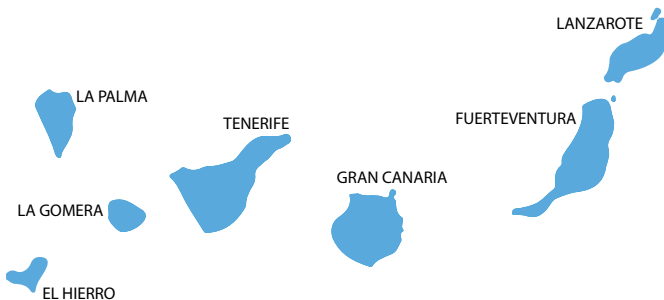


2.1 Análisis del contexto sociopolítico en materia de empleo en Canarias.

El derecho al trabajo está relacionado actualmente con la pobreza puesto que “si no se tiene lo suficiente para vivir, tal vez no se esté vivo”. No sólo se asocia al lugar que ocupa la persona respecto al mercado de trabajo, entrada y salida del mismo, sino también a las condiciones laborales que esta persona tiene en el trabajo (salario, contrato, jornada). Para acercarnos a esta realidad ofrecemos los siguientes datos: ¹

- La población total de Canarias a diciembre de 2016 es de 2.101.909 personas.
- Aproximadamente la mitad de la población total tiene edades comprendidas entre los 16 y 65 años y depende de un empleo para tener una vida digna. El 70% de ellas ya tiene un empleo y el 30% lo están buscando.

No sólo se asocia al lugar que ocupa la persona respecto al mercado de trabajo, entrada y salida del mismo, sino también a las condiciones laborales que esta persona tiene en el trabajo.



¹ DATOS SOCIOECONÓMICOS: www.gobiernodecanarias.org/empleo.

La economía canaria está basada en el sector servicios debido principalmente al turismo: el 87,41% de las empresas están inscritas en este sector en el que trabajan 8 de cada 10 personas trabajadoras.²

Aunque llegan mensajes de que la economía se recupera y que el sector turístico está experimentando unos resultados económicos extraordinarios, rozando el lleno en ocupación, el trabajo es precario y frágil y la realidad de desempleo es sangrante.

Aunque llegan mensajes de que la economía se recupera, el trabajo es precario y frágil y la realidad de desempleo es sangrante.

Estas contradicciones son el resultado de:

* **Insuficiente volumen de trabajo**, es decir, de puestos de trabajo para el total de personas que buscan un empleo (3 de cada 10 personas):

- Desajuste entre oferta y demanda: lo que el tejido empresarial quiere no se ajusta al perfil de las personas que están desempleadas.
- La mitad de las personas (5 de cada 10) que buscan empleo llevan dos años o más en situación de desempleo.
- La prolongación de la situación de des-

² DATOS SOCIOECONOMICOS: www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/observatorio.

empleo hace que las personas agoten sus prestaciones: sólo 4 de cada 10 personas en situación de desempleo obtienen ingresos derivados de las prestaciones y 6 no tienen ningún tipo de ingreso derivado de su situación.

* **Revolución tecnológica** en la que se requiere de otros profesionales que trabajen de otra forma y con otra relación laboral, etc.

* **Flexibilidad e intensificación del trabajo:** los empleos ofertados van desde los más flexibles, sin contratos ni cotizaciones a la seguridad social, hasta los empleos más regulados y sujetos a convenio, siendo los de menor calidad los que tienen cada día mayor convocatoria.

* **Alto nivel de temporalidad**, pues de cada 10 personas trabajadoras 3 tienen un contrato temporal. Este problema se agrava en aquellos puestos de trabajo de menor cualificación en los sectores de la construcción, servicios y hostelería a los que optarían las personas que se acercan a Cáritas. En Canarias esta temporalidad afecta al 92% de los contratos.

* **La competencia de todos contra todos en el mercado globalizado** que excluye a las personas menos formadas (59% de las personas desempleadas, aproximadamen-

te 6 de cada 10, no tienen una titulación que les capacite para el desempeño de una ocupación), enviándolas a los empleos más precarios y frágiles.

* **Estratificación social de las personas trabajadoras** entre las “muy cualificadas” y las de “muy baja cualificación”, entre “buenos” y “malos” empleos.

* **La precariedad laboral ofertada a las personas migrantes.** De manera general se puede afirmar que las “regiones ricas” requieren a los trabajadores migrantes para cubrir los empleos mal pagados y con las peores condiciones laborales.

* **Cambios significativos en la entrada y salida del mercado de trabajo.** Se observa, por una parte, una marcada tendencia a retrasar la edad de entrada al mercado de trabajo y, por otra, el aumento de las jubilaciones anticipadas.

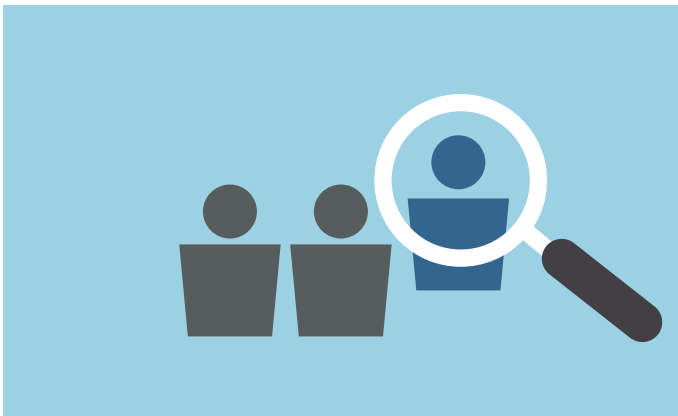
* **Proceso imparable de expulsión del trabajo** de las personas de menor cualificación y de más edad, que pasan al desempleo o a la inactividad.

2.2 Valoración del contexto desde la mirada de Cáritas Diocesana de Canarias.

El trabajo se ha convertido en un embudo para la sociedad canaria. Es el medio por el que tenemos que pasar todas las personas para acceder a unos ingresos mínimos que posibiliten el acceso al resto de derechos: vivienda, salud, educación, alimentación, etc. (pagar alquiler o hipoteca, medicación, libros, educación, vestido, comida, etc.).

La administración pública ha depositado en el mercado laboral el proyecto de vida de todas las personas en Canarias. Un mercado laboral que vulnera el derecho al trabajo y en el que existen personas que no pueden acceder a un empleo y otras que, teniéndolo, no pueden lograr una vida digna que les permita sostener su proyecto de vida.

El trabajo se ha convertido en un embudo para la sociedad canaria. Es el medio por el que tenemos que pasar todas las personas para acceder a unos ingresos mínimos que posibiliten el acceso al resto de derechos.



¿Qué está haciendo la administración pública para contribuir a esta vulneración del derecho al trabajo?

- No reforzar ni fortalecer los mecanismos existentes para que las personas puedan acceder al resto de derechos (salud, vivienda, educación, etc.) sin estar vinculados a tener o no un empleo.
- No impulsar nuevas fórmulas para que las personas puedan disponer de ingresos mínimos.

Concretamente, en materia de **EMPLEO**:

I. Disponer de servicios de orientación laboral por comarcas para las personas desempleadas y ocupadas, que actualmente no están presentes en muchos municipios:

Ofrecen una respuesta única para todas las personas y no se da atención individualizada.

La información dada carece de calidad, claridad y concreción.

Limita el acceso a la información utilizando la difusión web.

Realiza un acompañamiento centrado en el control y castigo.

Desprotege económicamente a las personas desempleadas a través de

criterios cada vez más inalcanzables (tiempos de cotización y/o requisitos personales/familiares).

2. Realizar formación para personas desempleadas y ocupadas:

La formación ofrecida no se ajusta al mercado laboral (no varía las ocupaciones ofertadas o no ofrece ocupaciones ajustadas a las nuevas demandas de empleo).

La oferta formativa está centralizada en comarcas concretas en torno a la ubicación de los centros formativos/sectores económicos con los que están relacionados y no facilitan una formación equitativa y accesible para las personas desempleadas.

Las becas de transporte se suministran en medio o al final de la acción formativa dificultando el acceso desde el primer día a las personas en situación de vulnerabilidad social.

La privatización de la formación hace que no esté centrada en la calidad de los contenidos y la futura inserción laboral de las personas en el mercado laboral, sino en cumplir objetivos (total de alumnos que finalizan la formación), por lo que las personas que son seleccionadas no son precisamente las personas con más dificultades para acceder al mercado laboral.

3. Fomentar las contrataciones:

La administración pública a través de la reforma laboral de 2012 no fomentó contrataciones sino que originó y sigue originando despidos.

Las distintas bonificaciones a la seguridad social (el tejido empresarial obtiene descuentos por la contratación de personas con perfiles concretos), permiten elegir a la persona trabajadora, no por sus potencialidades sino por sus carencias, el tiempo necesario para beneficiarse de los incentivos.

No gestiona la conciliación de la vida familiar y laboral.

No impulsa nuevos yacimientos de empleo, sino que gestiona la movilidad de las personas trabajadoras entre un trabajo y otro, a través de la temporalidad.

No protege las condiciones laborales de las personas trabajadoras sino que las flexibiliza hasta límites insospechados (horarios, movilidad geográfica, tareas, etc.).

No cree en un mercado laboral para todos, anteponiendo la legislación laboral ante la legislación migratoria.

No estimula el autoempleo como fórmula de realización laboral y autosuficiencia personal.

No favorece iniciativas de empleo pro-

tegido (empresas de inserción, cláusulas sociales, etc.).

No propone una economía social y solidaria como alternativa.

La administración pública no reformula la economía canaria mientras ésta le deje beneficios al capital. Delega su compromiso como titular de responsabilidad, depositando en la persona la responsabilidad/culpabilidad por estar desempleada y en el tejido empresarial la responsabilidad/culpabilidad por no generar empleo.

Estas políticas públicas se caracterizan por generar desempleo crónico, baja productividad laboral y baja calidad de los empleos, que lleva hacia un empleo débil y precario.

Estas políticas públicas se caracterizan por generar desempleo crónico, baja productividad laboral y baja calidad de los empleos, que lleva hacia un empleo débil y precario alcanzando, en primer lugar, a las personas más vulnerables de la sociedad (personas trabajadoras sin cualificación, de mayor edad y en situación de vulnerabilidad social), extendiéndose a otras categorías profesionales, creando numerosas desigualdades. Así podemos definir a la persona trabajadora de hoy como vulnerable, indefensa, privada de su capacidad de acción y con el derecho al trabajo vulnerado. **La persona trabajadora está siendo un instrumento y no el horizonte del mercado laboral.**

**ANTE ESTA REALIDAD, NO
PODEMOS SEGUIR HACIENDO LO
MISMO SI QUEREMOS RESULTADOS
DIFERENTES.**



3

Modelos de
intervención y
propuestas de
actuación en
Cáritas Diocesana
de Canarias

3.1 Claves del acompañamiento de Cáritas Diocesana de Canarias en el derecho al trabajo.

Las personas que formamos parte de la comunidad cristiana a través de Cáritas realizamos una labor compleja pero muy enriquecedora: acoger y acompañar a las personas en situación de vulnerabilidad social y/o desempleo para que puedan ejercer su derecho al trabajo. Las **inquietudes y preguntas** que este servicio nos genera pueden obtener respuestas a través de las siguientes **CLAVES**:

✓ **¿CÓMO HACER ESTE SERVICIO?**

* **Formación inicial y continua que:**

- Nos muestre cómo acoger y acompañar a las personas que se acercan, desde el Modelo de Acción Social de Cáritas, garantizando unos mínimos para todas.
- Nos introduzca en los conceptos claves en materia de empleo y nos ayude a tener la mirada de derechos.
- Nos permita reconocer nuestras capacidades y potencialidades para mejorarlas y ponerlas al servicio de las personas que acompañamos.

Desde Cáritas realizamos una labor compleja pero muy enriquecedora: acoger y acompañar a las personas en situación de vulnerabilidad social y/o desempleo para que puedan ejercer su derecho al trabajo.

* **Inmersos en la realidad porque:**

- Debemos conocer nuestro barrio, nuestros vecinos y las relaciones que se dan, para actuar desde la cercanía y el conocimiento, realizando propuestas ajustadas a las circunstancias. Esto nos permite tomar todas las “medidas” necesarias antes de comenzar a “coser el traje”.

* **Experiencias significativas:**

- Somos agentes de transformación, de esperanza, somos testimonios de otras formas de ser y de hacer que deben ser contagiadas al resto de la comunidad y reveladoras para el resto de la sociedad. No nos conformaremos con hacer lo de siempre y como siempre: hagamos visible nuestra acción.

* **Ampliar la mirada:**

- Las personas que se nos acercan, no sólo tienen vulnerado el derecho al trabajo, sino que, probablemente, también el derecho a la salud, la vivienda, la educación y otros. Esta situación repercute en sus relaciones de pareja, familiares y sociales. Nuestra tarea consiste en “abrir bien los ojos” a todo ese abanico de realidades y no quedarnos únicamente con un “fragmento” de su situación.

✓ **¿CON QUÉ/QUIÉN HACERLO?**

* **El agente de Cáritas:**

- Nuestra tarea es conocernos y reconocernos en la relación de ayuda (¿cómo estoy? ¿cómo le hablo? ¿dejo que me hable? ¿cómo me escucho? ¿le escucho?, etc.), para dar lo mejor en cada momento y a cada persona.

* **Los instrumentos que:**

- Faciliten saber qué debemos descubrir de las personas que atendemos y en qué tenemos que estar alerta para acompañarlas.
- Nos permita recoger y definir, de forma conjunta, el plan de acompañamiento.
- Nos ayude a tener y ofrecer información disponible y accesible.

✓ **¿CON QUIÉNES otros cuento para realizar la labor?**

* **La persona protagonista:**

- La persona atendida será protagonista de su proyecto de vida: ella estará y nosotros sólo impulsaremos.
- Juntas diseñaremos el camino a recorrer: el trabajo será compartido.

- Creemos en ella, en sus ritmos y sus capacidades: no resolveré ni actuaré por ella, esperaré.

*** Acompañamiento cercano y continuo:**

- De la persona técnica de empleo, que sea referente en nuestro ánimo y desánimo, en nuestras dificultades y propuestas.

*** Coordinación y cooperación:**

- Con todas las personas agentes (voluntarias, curas, personal contratado, etc.) de Cáritas Diocesana que estén presentes en el arciprestazgo y con las que formamos equipo de trabajo.

*** Trabajo en red con los recursos públicos, privados y sociales ubicados en el arciprestazgo que nos permitan:**

- Construir una comunidad corresponsable de la situación de sus vecinos.
- Acompañar las distintas realidades de las personas desde la derivación y la tranquilidad de que “no tenemos que tener respuesta para todo”.
- Denunciar las situaciones de vulneración detectadas, ser medio y altavoz.

✓ ¿CUÁNDO?

* Descubrir nuestro compromiso real desde la reflexión de:

- La motivación: ¿por qué soy voluntaria?
- El tiempo: ¿de cuánto tiempo real dispongo?
- La calidad: ¿estoy al 100% el tiempo que dedico?
- La dedicación: ¿hasta dónde puedo llegar o me puedo comprometer?

3.2 ¿Cómo construimos procesos de acompañamiento en este derecho?

La acción desde la mirada del derecho al trabajo se puede construir desde dos procesos de acompañamiento que parten de una única puerta.

COMPROMISO DE LA COMUNIDAD PARA ABORDAR LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS QUE LLEGAN A CÁRITAS.

¿Estamos preparados?

ANÁLISIS CONJUNTO DE LA REALIDAD A TRAVÉS DE LA FICHA DE MÍNIMOS

¿Qué realidad hay en nuestra parroquia/arciprestazgo? ¿Quiénes son? ¿Cómo son? ¿Qué demandas realizan? ¿Qué respuestas hay? ¿Denunciamos?

La realidad la abordarán personas voluntarias que se dedicarán a esta tarea concreta (2 personas mínimo).

FICHA SOCIAL

La realidad la abordarán Grupos de Cáritas Parroquial (GCP), ampliando la mirada desde la acogida.

FICHA SOCIAL

FORMACIÓN

☞ Acompañamiento técnico en su tarea cotidiana y en su proceso de aprendizaje.

☞ Coordinación con los agentes de los GCP, que serán su equipo de trabajo, para proponer alternativas.

☞ Realización de acciones para las personas atendidas de las parroquias que faciliten su acceso al derecho al trabajo.

☞ Denuncia de la vulneración del derecho al trabajo.

☞ Anuncio de otra forma de hacer como comunidad que se preocupa y ocupa de la realidad de sus vecinos.

☞ Acompañamiento técnico en la vulneración del derecho al trabajo para proponer alternativas.

☞ Realización de acciones para las personas atendidas de las parroquias que faciliten su acceso al derecho al trabajo.

☞ Denuncia de la vulneración del derecho al trabajo.

☞ Anuncio de otra forma de hacer como comunidad que se preocupa y ocupa de la realidad de sus vecinos.

3.3 Modelos de intervención que responden a nuestra visión

Desarrollar, desde nuestra parroquia o iniciativa, una labor al servicio de las personas que sufren la vulneración de este derecho requiere que nos preguntemos acerca de cómo estamos situándonos y acompañando:

*¿Estoy acompañando en la vulneración del derecho al trabajo? Y si lo hago,
¿Desde dónde acompaño?
¿Qué modelo empleo?*

Los modelos de referencia a revisar son:

Modelo didáctico: orientación para el acceso al derecho al trabajo como un proceso de formación y aprendizaje continuo. Se parte de un diagnóstico previo de la persona centrado en las carencias y se acompaña para salir de ellas. El acompañamiento se establece desde una posición directiva y las medidas incorporadas van orientadas a corregir las carencias.

Modelo de asesoramiento: asesoramiento para el acceso al derecho al trabajo. Se parte de una relación y exploración previa de la persona y finaliza con el diseño de un camino a recorrer. El aporte de información es mutuo y la toma de decisiones consensuada.

Modelo centrado en recursos: facilitador de recursos de emergencia y empoderamiento para el acceso al derecho al trabajo. Comprende la búsqueda de soluciones y recursos presentes en las personas. Se acompaña permitiendo que la persona tome sus propias decisiones, sin plantear caminos o indicaciones, aprovechando su propio impulso para que sea protagonista (desde tus capacidades si quieres/puedes...).

La parábola del buen samaritano (Lucas 10: 25-37) nos muestra la importancia de la compasión por el prójimo. Hemos de seguir esta enseñanza en la revisión de nuestra implicación y forma de estar ante la realidad de exclusión que afecta a muchas personas con el derecho al trabajo vulnerado. Se trata de preguntarnos:

**Quien no sabe a dónde va,
puede llegar donde no quiere.**

COMO AGENTES DE CÁRITAS

¿A dónde queremos llegar?

Parábola del Buen Samaritano,

Lucas 10:25-37.

Lo vio. Debemos ponernos las gafas del corazón para realizar el análisis de la realidad, para tener una mirada positiva que nos permita admirar las fortalezas y capacidades de las personas y creer en el cambio no sólo de ellas, sino de la comunidad y de la sociedad.

Sintió compasión. Las emociones forman parte de nuestra tarea y la calidad humana se hace imprescindible, teniendo presente la caridad como tarea, la relación de ayuda como medio, la denuncia y el anuncio como acción y la creatividad en la respuesta como opción.

Se acercó. Hay que romper las barreras, proximidad y acogida, acercarnos a las personas que tienen sus derechos vulnerados con hospitalidad universal, como agentes que conocemos los derechos y su vulneración, que realizamos acogida y acompañamos a través de procesos de participación para que esto no suceda.

Le curó las heridas (vulneración del derecho al trabajo). Curar las heridas con unas herramientas claves: la acogida, la escucha, el Modelo de Acción Social y

Debemos ponernos las gafas del corazón para realizar el análisis de la realidad, para tener una mirada positiva que nos permita admirar las fortalezas y capacidades de las personas y creer en el cambio no sólo de ellas, sino de la comunidad y de la sociedad.

Las emociones forman parte de nuestra tarea y la calidad humana se hace imprescindible.

la mirada de derechos como vendajes que cubren y protegen las heridas de la realidad.

Cargó con él. Sin importarnos su peso y su altura, nos mueve la pasión y el amor, primamos la calidad ante la cantidad, prevenimos nuevas heridas y reivindicamos derechos para todas las personas. Es el Ser y el Hacer de Cáritas.

Llegó a la posada, la comunidad donde le dieron alojamiento, comida y bebida, para que se recompusiera. Trabajar en comunidad forjando caminos de participación e iniciativas que digan “basta ya” a la vulneración de derechos, empoderando a las personas atendidas y generando dinámicas de cooperación, de desarrollo personal, local y comunitario.

Nos mueve la pasión y el amor, primamos la calidad ante la cantidad, prevenimos nuevas heridas y reivindicamos derechos para todas las personas.

COMO AGENTES DE CÁRITAS...

¿Qué procesos e iniciativas podemos poner en marcha desde nuestra comunidad?

3.4 Propuestas de líneas de intervención en nuestra Diócesis.

1 ACOGIDA, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

- *Tablones informativos.*
- *Aulas de consulta.*
- *Acogida.*
- *Acogida Grupal.*
- *Agentes Informados y Formados.*
- *Servicios de Orientación Laboral.*

2 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- *Talleres prelaborales.*
- *Cursos de formación profesional para el empleo.*
- *Talleres de formación profesional.*

3 INTERMEDIACIÓN LABORAL

- *Agencia de colocación.*

4 AUTOEMPLEO

- *Apoyo al autoempleo.*

5 EMPLEO PROTEGIDO

- *Creación de empleo.*
- *Responsabilidad Social Corporativa.*
- *Cláusulas Sociales.*
- *Economía Social y Solidaria.*

6 SENSIBILIZACIÓN Y DENUNCIA.

- *Agentes comprometidos con la denuncia.*
- *Observatorio de la vulneración del derecho al trabajo.*

La tarea de acompañar desde el enfoque del derecho al trabajo nos reta a ponernos las gafas de mirada positiva, pensar qué realidad y recursos tenemos, por dónde podemos empezar y hasta dónde podemos llegar. Si estamos **LISTOS** podemos desarrollar las siguientes líneas:

I. Acogida, información y orientación laboral.

Tablones informativos. ¿Seríamos capaces de habilitar un tablón de anuncios en la parroquia en el que poder publicar información sobre empleo (ofertas de empleo, cursos y talleres que se realicen en academias, etc.), datos de contacto de entidades públicas y privadas que sean interesantes en materia de empleo y formación (Servicio Canario de Empleo, sindicatos, Seguridad Social, extranjería), información sobre los requisitos para beneficiarse de descuentos por ser persona desempleada (bono solidario, etc.). Mientras las personas estén esperando para la acogida podrán ir leyéndolos.

Aulas de consulta. ¿Seríamos capaces de disponer de un ordenador? ¿y de dos? para que las personas pudieran acceder a información en materia de empleo a través de internet.

Acogida. ¿Seríamos capaces de estar atentos en la acogida, a través de la ficha social, si hay personas cuyo derecho al trabajo esta vulnerado (desempleo/empleo precario) para luego acompañarlas en el ejercicio de su derecho?

Acogida grupal. ¿Seríamos capaces de convocar a las personas que son atendidas desde la parroquia a una acogida grupal para conocer qué demandas nos hacen en materia del derecho al trabajo (información, formación, denuncia) y luego potenciar/acompañar su participación en las acciones propuestas?

Agentes informados y formados. ¿Habría en la parroquia alguna persona que se pudiera informar o formar en materia de empleo para que pudiera informar de forma individual o grupal a las personas acogidas desde la parroquia sobre esta materia y éstas participaran en la reivindicación del derecho al trabajo?

Servicios de orientación laboral. ¿Seríamos capaces de disponer de servicios de orientación laboral en la zona que abordaran la dimensión del derecho al trabajo y la vulneración del mismo, acompañando a las personas atendidas en el ejercicio del derecho al trabajo?

2. Formación para el empleo.

Talleres prelaborales. Son procesos educativos orientados al desarrollo integral de la persona, donde una parte significativa del tiempo se emplea en el aprendizaje de habilidades para la vida y que se complementa con el desempeño de un oficio. ¿Seríamos capaces de organizar o coorganizar con otros/as una formación de este tipo orientada a las personas que atendemos desde nuestra acogida parroquial?

Cursos de Formación Profesional para el Empleo. Acciones de formación que se centran principalmente en capacitar a las personas para el desempeño de un oficio: dependiente, cocinero, ayuda a domicilio, etc. ¿Seríamos capaces de organizar o coorganizar con otros/as una formación de este tipo orientada a las personas que atendemos desde nuestra acogida parroquial?

Talleres de Formación Profesional. Formaciones más cortas que dan respuesta a alguna necesidad o demanda del tejido empresarial, por ejemplo el certificado de manipulador de alimentos. ¿Seríamos capaces de organizar o coorganizar con otros/as una formación de este tipo orientada a las personas que atendemos desde nuestra acogida parroquial?

3. Intermediación Laboral.

Agencia de colocación. Servicios que permiten poner en contacto al tejido empresarial con las personas en situación de vulneración social y desempleo para favorecer su acceso a un empleo. ¿Seríamos capaces de asumir una iniciativa de este tipo?

4. Autoempleo.

Apoyo al autoempleo. ¿Seríamos capaces de apoyar o financiar las diferentes iniciativas de personas o grupos de personas en situación de vulneración social y desempleo, que aprovechando los huecos del mercado intentarían crear su propio negocio?

5. Empleo protegido.

Creación de empleo. ¿Seríamos capaces de asegurar el derecho al trabajo creando nosotros o en colaboración con otros/as, una empresa para ofrecer una experiencia laboral protegida a personas en situación de vulnerabilidad social?

Responsabilidad Social Corporativa (RSC). ¿Seríamos capaces de acercarnos al tejido empresarial para informar y reivindicar el

compromiso empresarial con la RSC (respetar la legislación vigente, pagar un salario justo, contemplar la igualdad de género, etc.)?

· *Cláusulas Sociales.*

¿Seríamos capaces de acercarnos a la administración pública para informar y reivindicar la incorporación de las cláusulas sociales?: Introducción de criterios de contratación pública por los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social que faciliten o valoren la contratación de personas en situación de vulnerabilidad social, en la administración pública o en las empresas proveedoras.

· *Economía Social y Solidaria.*

¿Seríamos capaces de denunciar la economía actual y anunciar una Economía Social y Solidaria que persiga construir relaciones de producción, distribución, consumo y financiación basadas en la justicia, cooperación, reciprocidad y la ayuda mutua frente al capital y su acumulación, poniendo a las personas y su trabajo en el centro del sistema económico, otorgando a los mercados un papel instrumental siempre al servicio de las personas y de la reproducción de la vida en el planeta?

6. Sensibilización y denuncia.

Agentes comprometidos con la denuncia. ¿Seríamos capaces de acompañar a las personas a través de procesos participativos para emprender acciones de denuncia y anuncio relacionadas con la vulneración del derecho al trabajo?

Observatorio de la vulneración del derecho al trabajo. ¿Seríamos capaces de aglutinar y analizar toda la información recabada desde la acogida parroquia/arciprestazgo en torno a la vulneración del derecho al trabajo para promover una sensibilización y denuncia participativa y ajustada a la realidad?

“La persona nunca sabe de lo que es capaz hasta que lo intenta”

Charles Dickens

BIBLIOGRAFÍA

- **CÁRITAS DIOCESANA DE CANARIAS (2016).**

Encuentro de agentes de empleo (personas voluntarias, personas atendidas y sus familias, personas contratadas). Grupos de discusión sobre el Marco de Empleo de Cáritas Diocesana de Canarias.

- **CÁRITAS ESPAÑOLA (2007).**

El trabajo como una respuesta a la exclusión social. Marco de Actuación del Programa de Empleo de Cáritas. La Acción Social. Cuadernos de Formación. Madrid: Cáritas Española Editores.

- **CÁRITAS ESPAÑOLA (2009).**

Modelo de Acción Social. Madrid: Cáritas Española Editores.

- **CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS (2010).**

Situación y perspectivas del entorno socioeconómico de Canarias. Una visión empresarial. Las Palmas de Gran Canaria: Confederación Canaria de Empresarios.

- **PABLO URBAN, J.M. (2010).**

Modelos metodológicos en orientación laboral. Universidad de Huelva.

- **PADRÓN, D. y SATURNINO, J. (coords.) (2016).**

Desigualdad, pobreza y cohesión social en Canarias. Análisis de su incidencia y distribución entre la población canaria. Informe realizado para el Comisionado de Inclusión Social y Lucha Contra la Pobreza del Gobierno de Canarias. San Cristóbal de La Laguna: Gobierno de Canarias.

Datos socioeconómicos obtenidos de:

- *Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda:*
www.gobiernodecanarias.org/empleo
- *Instituto Canario de Estadística:*
www.gobiernodecanarias.org/listac
- *Instituto Nacional de Estadística:*
www.ine.es
- *Observatorio Canario de Empleo:*
www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portall/observatorio

Referencias normativas:

Constitución Española (1978).

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

