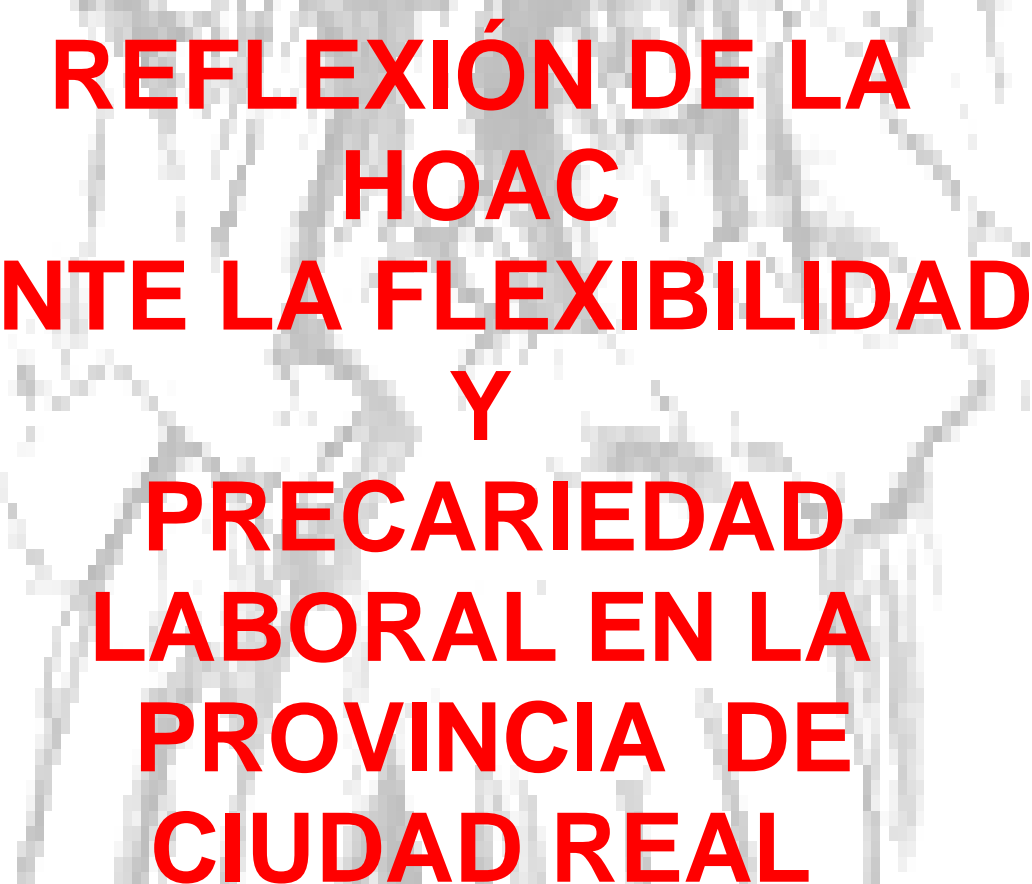




Hermandad Obrera de Acción Católica

A faded, grayscale background image of four men in suits, likely historical figures, is positioned behind the main text. The men are standing and appear to be in conversation.

**REFLEXIÓN DE LA
HOAC
ANTE LA FLEXIBILIDAD
Y
PRECARIEDAD
LABORAL EN LA
PROVINCIA DE
CIUDAD REAL**

ENERO DE 2008

INTRODUCCIÓN:

- La HOAC y el Quehacer Apostólico Comunitario

LA PRECARIEDAD LABORAL EN CIUDAD REAL

- Datos y testimonios
- Las causas de la situación
- Consecuencias

JUICIO

- Desde la Palabra
- Desde la Doctrina Social de la Iglesia

LLAMADAS

- A los trabajadores
- A los sindicatos
- A los empresarios
- A los dirigentes políticos
- A la Iglesia

INTRODUCCIÓN

La HOAC y el Quehacer Apostólico Comunitario

La HOAC (Hermandad Obrera de Acción Católica) es un movimiento de iglesia para la evangelización del mundo obrero y pretende ser unas de las voces del mundo obrero, dentro de nuestra iglesia y de la sociedad en general.

La HOAC es un movimiento especializado que forma parte de la Acción Católica, y junto a nuestros hermanos de la JOC y otras organizaciones afines se encarga de animar e impulsar la acción evangelizadora de la Iglesia en el mundo obrero y del trabajo:

- Para que la **Iglesia se haga presente en el Mundo Obrero** anunciando el mensaje liberador cristiano desde la proclamación de los valores del Reino de Dios.
- Para **formar militantes obreros cristianos** en su propio medio obrero, que se comprometan a cambiar todas las estructuras del mal que afectan a las personas, desde la convicción de que Cristo es la verdadera liberación y salvación.
- Para facilitar **el encuentro del Mundo Obrero con Dios y su propuesta de liberación a través del mensaje de Jesucristo.**

Para realizar esta misión adoptamos una forma de organización que es comunitaria y autogestionaria, y creemos que es necesario asumir como propios los problemas, los gozos y las esperanzas de las personas del mundo obrero, especialmente de los más pobres.

- Porque queremos construir un proyecto de vida que nos ayude a vivir en libertad: optando por la comunión frente al individualismo, por la solidaridad frente a la competencia y por el ser frente al tener.
- Porque queremos compartir la vida con nuestros compañeros y compañeras de trabajo, vecinos, etc... y plantearnos con ellos qué podemos hacer.

- Porque reconocemos la acción del Espíritu de Jesús que trabaja en los militantes, para que juntos nos comprometamos en la transformación de nuestro pequeño mundo personal e institucional, en un mundo más justo y humano.

El Quehacer Apostólico Comunitario (QAC)

Es una dinámica y una manera de participar los militantes en los problemas obreros y de ir concretando nuestra misión.

Queremos trabajar con personas que viven esas situaciones de injusticia para que tomen conciencia, se impliquen, y transformen la realidad, las “estructuras de pecado” que destruyen y esclavizan a la persona y a la humanidad.

Esta realidad de injusticia la expresamos y concretamos en las siguientes situaciones que generan pobreza y debilidad en el mundo obrero:

- **flexibilidad y precariedad** del empleo;
- **paro, pobreza-marginación y exclusión social** generadas por el mercado de trabajo;
- dificultades que vive la **familia obrera y educación**;
- **desigualdades** que viven y sufren **las mujeres en el mundo obrero**;
- condiciones de vida y trabajo de **los inmigrantes**.

En torno a cada una de las situaciones que generan pobreza y debilidad, hay una línea de trabajo que incluye:

- la reflexión sobre cada una de las situaciones.
- La difusión de los planteamientos, ideas y valores recogidos.
- La realización de actividades de denuncia, concienciación, gestos de solidaridad en tono a cada una de estas situaciones.
- La promoción de iniciativas.
- El compromiso de los militantes de la HOAC para lograr los objetivos marcados en cada Diócesis y lugares de trabajo.

El Quehacer Apostólico Comunitario es una dinámica que pretende que la vida de comunión que estamos llamados a vivir y testimoniar como comunidad eclesial encarnada en el mundo obrero en sus manifestaciones más importantes, sea hoy una respuesta para actuar y anunciar a Jesucristo y a su Iglesia.

No es nuestra intención elaborar un amplio estudio sobre la precariedad en nuestra provincia, sino que se trata sobre todo de sacar a la luz las situaciones de personas concretas cuya realidad pasa muchas veces desapercibida, pero sobre las que ni la Iglesia ni la HOAC ni el mundo obrero podemos pasar de largo.

LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

DATOS Y TESTIMONIOS

Desde los años setenta se viene observando en nuestro país una **precarización del mercado de trabajo**, entendida ésta como un **progresivo empeoramiento de las condiciones de laborales que sufren los trabajadores**. La precariedad laboral tiene múltiples manifestaciones entre las cuales podemos citar la creciente importancia de los contratos temporales, la siniestralidad laboral, la economía sumergida, la flexibilización de los horarios, la movilidad geográfica... Circunstancias que están suponiendo un grave deterioro de los derechos y condiciones de vida de la clase obrera.

Se constata un proceso de **eliminación de puestos de trabajo fijos y con derechos, que son sustituidos por trabajadores con contrato temporal**. Es el caso de **Tere** quien, a pesar de tener un contrato indefinido, es despedida de manera improcedente por la empresa

Hace unos meses fue despedida en Ciudad Real de una conocida empresa, dedicada a la distribución de productos farmacéuticos, COFARCIR (Cooperativa Farmacéutica de Ciudad Real) con un importante crecimiento económico, líder en el sector y una de las mayores empresas de Ciudad Real, con una plantilla de aproximadamente 100 trabajadores.

La trabajadora en cuestión llevaba cinco años en esta empresa, **con un contrato indefinido en los tres últimos años**, realizaba de forma eficaz sus funciones y sin previo aviso, tras una baja por enfermedad, causada por un accidente de tráfico, se comunicó su cese. Se ha recurrido como despido improcedente a través de los sindicatos y tras ser reconocido como tal, la trabajadora ha sido indemnizada.

En la experiencia de M. también observamos que detrás del despido se persigue el abaratamiento de los costes laborales

Después de 2 años de lucha y tensiones **Miguel** consigue sueldo y condiciones aceptables en el trabajo, diferentes al resto de sus compañeros, hasta que un día el empresario le propone despedirle y comprometerse a renovarle el contrato después de 3 meses.

"La ley esta mal hecha y tengo que despedirte...pero cuando compre una nueva flota de camiones que tengo prevista, te llamo, cuento contigo"

Pasan los meses y no hay respuesta. Decide llamarle y al cabo de unos días de silencio, le llama el empresario con una excusa, y le oferta un nuevo tipo de contrato, con unas peores condiciones y sueldo¹

La pérdida de puestos de trabajo estable afecta a trabajadores aislados pero los cierres de empresa no son ajenos a la realidad provincial. Sin duda el caso más cercano es el de la

Azucarera de Ciudad Real, donde el expediente de regulación de empleo ha supuesto despidos de trabajadores, prejubilaciones además de desplazamientos forzosos a otras plantas de Ebro Puleva.

Concretamente, en lo referente a nuestra provincia, la reducción de las subvenciones al azúcar a los agricultores condujo a que en febrero de 2006 acordaran dejar de plantar remolacha debido a que los costes serían superiores al valor de venta de la remolacha (Acta de la Reunión de la mesa de seguimiento del Acuerdo Marco en la Zona Centro). Inmediatamente a este acuerdo, se produce un expediente de regulación de empleo (ERE) de la Azucarera de Ciudad Real que afectó a 42 trabajadores fijos y a 83 trabajadores entre fijos discontinuos y temporales.

El cierre de la Azucarera de Ciudad Real, perteneciente al grupo Ebro-Puleva, supone un impacto muy negativo para el sector industrial en Ciudad Real, afectando no sólo a los trabajadores antes mencionados, sino a un importante colectivo de la población de forma indirecta.

El Comité Intercentro de la empresa Ebro, previendo esta situación, ya había realizado una negociación en un Plan General desde el 2001. Sin embargo, cuando se presenta el E.R.E en Ciudad Real, la empresa no tiene en cuenta estos acuerdos previos y pretende realizar un despido masivo aplicando la legislación actual por falta de materia prima para producir. Las continuas protestas del Comité de Empresa de la Azucarera de Ciudad Real hicieron que en mayo

se firmara un acuerdo entre la empresa y los trabajadores donde se respetaban prácticamente los acuerdos del Plan General del 2001. Estos acuerdos son: Traslado a otras empresas del grupo a los trabajadores fijos menores de 55 años, con ayudas para el traslado y prejubilaciones a partir de los 55 años. Para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales no ha habido ninguna compensación adicional, sólo las que marca la ley. Para los que deciden dejar la empresa de forma voluntaria, se indemniza con 42 días por año trabajado.

Temporalidad

El contrato fijo e indefinido está siendo sustituido por múltiples formas de contratación en precario, en contratos "basura". La mayoría de los contratos que se realizan hoy son temporales, sobre todo en empresas pequeñas. La propia Administración Pública mantiene un alto porcentaje de trabajo temporal y precario².

Así, según datos del INEM, durante el mes de noviembre de 2007 en la provincia de Ciudad Real se firmaron 564 (5%) contratos indefinidos frente a 10717 (90%) contratos temporales. El resto (549) fueron contratos temporales convertidos en indefinidos³. La empresa para la que trabajó Miguel es ejemplo paradigmático de temporalidad:

...de los trece trabajadores que estamos, sólo tres son fijos y el resto son jóvenes con contrato de final de obra.

La temporalidad a la que hacemos mención tiene una consecuencia inmediata: **la rotación en el empleo.**

La empresa de Miguel tiene "tres trabajadores fijos que llevan toda la vida, el resto no aguanta mucho más de 2 meses"

Flexibilidad de horarios

Pero precariedad no es solo temporalidad. El deterioro se hace palpable también en la escandalosa flexibilidad impuesta en los horarios. Hay horarios prolongados (jóvenes que trabajan una media de 9 a 10 horas diarias), a turnos, horarios nocturnos y festivos. Por otro lado proliferan las horas extras, obligadas a veces para obtener un salario mínimo. En suma **la jornada laboral se desregula y se alarga quitando tiempo para la familia, la formación y el ocio.**

La situación que nos describe Miguel en este sentido ilustra lo que está ocurriendo en muchas empresas:

Largas jornadas superiores a 8 horas, con salidas no planificadas en un tiempo de rápida actuación y en días incluso no laborables, con disponibilidad horaria y en ámbitos fuera de la provincia de Ciudad Real. Algunos trabajadores tienen contrato a media jornada aunque en realidad trabajan las mismas horas que los demás.

Bajos salarios

Los salarios son bajos y hay una tendencia a la baja de los mismos. Algunos son inferiores aún a los de los trabajadores propios de la empresa. No se corresponden las

horas trabajadas con el salario percibido. **La mujer percibe por el mismo trabajo un salario inferior.** En ocasiones son inferiores hasta el 50% del de los hombres y, con frecuencia, carecen de suficiente tiempo cotizado para tener derecho a una pensión contributiva.

En la empresa de Miguel el salario se percibe fraccionado a lo largo de mes en curso. Está compuesto por el sueldo base más el acordado (con pagas extras prorrateadas), horas extras, y gratificación no estipulada según la decisión del dueño. "El primer viernes, de cada mes se cobraba el sueldo base y el resto se cobraba a lo largo del mes". "Y lo peor de todo" la relación con la empresa en materia de negociación se extendía a lo largo de todo el mes, es decir, no se cumplía los acuerdos por parte del empresario (que hacía de dueño y encargado): Vacaciones y fechas, ingresos en concepto de gratificación, horas extraordinarias.

"En mi trabajo siempre estaba quemado, tenía un sueldo acordado y al final de mes se ajustaban las horas extras y una gratificación en función del incremento de trabajo mensual, pero siempre tenía que recordarle y discutir para reclamar todo mi dinero. Las horas extras se contabilizaban a partir de nueve horas trabajadas diarias y se tenía que hacer un cómputo superior a 20 horas mensuales para cobrar 9 euros la hora. La gratificación siempre era distinta cada mes y distinta para cada compañero. Todos los meses habla que negociar el sueldo, agotaba mucho, siempre tenía la sensación que nos quitaba. El que se calla entra en el juego y en el esfuerzo de hora trabajada.

Siempre perdíamos. He discutido mucho con él"

Movilidad geográfica

Es un hecho extendido la gran movilidad geográfica de los trabajadores, motivada por la fuerte **deslocalización de las empresas, la subcontratación en todos los sectores**, incluso en la administración, la externalización de servicios en las empresas y el desmantelamiento de las mismas. La movilidad no es ningún obstáculo para el empresario a la hora de contratar.

El desenlace final de los trabajadores de la Azucarera de Ciudad Real será el siguiente (previsión hasta el 2010):

- 27 prejubilados. A fecha de hoy van 7. Se desplazan a campañas según necesidades de la empresa. Pueden estar varios meses en Sevilla, otros meses en Valladolid...
- Algunos trabajadores desplazados no han soportado el cambio de residencia y han pedido la baja voluntaria.
- 12 trabajadores desplazados. Se ha intentado que este desplazamiento sea definitivo.

En los trabajadores cercanos a la prejubilación optan por el desplazamiento pero dejando a la familia en Ciudad Real. Comentan que es muy difícil trasladar una familia con hijos mayores que han hecho su vida aquí.

Economía sumergida

Se trabaja mucho en la **economía sumergida**, especialmente personas de un nivel socioeconómico medio bajo, sobre todo mujeres de mediana edad, mujeres inmigrantes, mujeres jóvenes en busca del primer empleo. En algunos sectores la economía sumergida es galopante: textil, limpieza, cuidado de enfermos y mayores; en otros casos, no hay seguridad laboral y la temporalidad va unida a la falta de seguridad

Siniestralidad

Para finalizar es necesario denunciar cómo la siniestralidad laboral se ha convertido en **una lacra laboral y social** que despierta escasa atención en la sociedad. El deterioro de las condiciones laborales se manifiesta en un alarmante número de accidentes en el trabajo, que en demasiadas ocasiones se traducen en fallecimientos. Los datos de la propia administración revelan la magnitud del problema⁴

Es el sector de la construcción con casi la mitad de los accidentes registrados el que presenta una mayor peligrosidad

Dadas las condiciones de trabajo que imponen muchas empresas, a lo que se suma, a veces la falta de conciencia y formación de los propios trabajadores, no es extraño que los accidentes de trabajo persistan a pesar de la legislación vigente.

Es un trabajo que entraña riesgos y peligros graves; además de los propios de la seguridad vial, como la manipulación de los instrumentos de

carga y descarga, elevación de materiales pesados en altura "...

Hay casos de incumplimiento de seguridad en el trabajo: conducir vehículos sin seguro y sin tarjeta de transporte.-Sin formación teórico-práctica para llevar a cabo trabajos más cualificados o manipular maquinaria nueva. Se ven obligados a realizar tareas sin esperar un no por respuesta. El motivo es no perder un día de facturación."Yo no quería llevar grúa y así lo dije al inicio del contrato, no molaba, algunos accedían y tuvieron accidentes laborales"

Paro

Como telón de fondo de la precariedad existe **una situación de paro que afecta al 10% de la población activa en la provincia**⁵. Si lo comparamos con datos del pasado, es justo reconocer que la tasa de paro se ha reducido. Pero es necesario realizar matices. En primer lugar, según la EPA IV trimestre de 2006 la tasa de paro provincial es superior (10,3%, 22400 personas) en dos puntos a la media nacional. La tasa de paro femenino se sitúa en el 18'68% cuando la media nacional es del 11%. Y por último, un matiz de "carácter metodológico": la modificación del criterio que maneja la EPA (Encuesta de Población Activa) para determinar si una persona sin trabajo es un parado o es población inactiva supone la reducción "artificial" de la tasa de paro⁶. Más allá de estadísticas y porcentajes, el hecho es que en el mes de noviembre de 2007 había más de 26.000 parados en la provincia de Ciudad Real: 8205 hombres y 18119 mujeres⁷.

“Breve historia” de la precariedad en España

La política de precariedad laboral desarrollada por los gobiernos de UCD, PSOE Y PP se inscribe en un contexto internacional de hegemonía del neoliberalismo y de su peculiar modelo de relaciones laborales. En los últimos 30 años se da un proceso que mantiene un mismo planteamiento: “facilitar” al empresario la contratación y despido de trabajadores...

- Ley de Relaciones laborales (1976)
- Pactos de la Moncloa (1977)
- Estatuto de los trabajadores (1980)
- Reforma del Estatuto de los trabajadores (1984)
- Reforma laboral de 1994:ETT
- Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el empleo (1997)
- Decreto sobre medidas para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupación (2002)

Esta legislación ha permitido la proliferación de los contratos temporales, los contratos basura, contratos a tiempo parcial, abarata el despido, flexibiliza jornadas de trabajo, favorece la movilidad geográfica y la subcontratación... al tiempo que va fragmentando el mercado laboral y rompiendo la solidaridad de clase

Ya a mediados de los '90 el **Informe Petras señalaba:**

"La clase trabajadora española está profundamente dividida entre una menguante minoría de trabajadores

LAS CAUSAS

fijos y sindicados, con un salario llevadero y beneficios complementarios, y una masa creciente de trabajadores eventuales que trabajan por el mínimo (o por debajo del salario mínimo) con horarios irregulares (que oscilan de unas pocas horas a la semana a cincuenta o más), sin beneficios complementarios y totalmente sujetos a los dictados del empresario. Esta división social corresponde en gran parte a una diferencia generacional, que a su vez coincide con los cambios en las estrategias económicas globales" ⁸

A la vez el sistema productivo vigente, a través de sus diversos aparatos e instancias (administraciones, grupos económicos, medios de comunicación...) van extendiendo una cultura mercantilizada donde el dinero es el verdadero dueño y señor del mundo y de nuestros corazones, y donde el hedonismo, el consumismo, el individualismo están creando una persona enajenada, deformada y sin libertad real para ver sus problemas, juzgarlos con criterio recto y actuar de manera liberadora.

LAS CONSECUENCIAS

Las consecuencias de de esta situación son muy graves para los trabajadores y sus familias. Enumeramos las principales

- a) Deterioro de las condiciones de trabajo y del derecho en el trabajo

- b) Segmentación del mercado de trabajo
- c) Vulnerabilidad y vidas precarias
 - Desestructuración y pérdida de control sobre el proyecto de vida
 - Eliminación de la seguridad en los procesos vitales del trabajador
 - Castración de la vocación profesional del ser humano
 - Ruptura de las relaciones familiares, culturales y sociales.
 - Negación de la autonomía personal y de la seguridad familiar
 - obra sojuzgados por las leyes de mercado que los condenan a la miseria y a la destrucción.
- d) Exclusión social y empobrecimiento
- e) Extensión de este modelo de relaciones laborales a las relaciones internacionales Norte-Sur:
 - Países industrializados del Norte que imponen las reglas de juego económicas y se benefician de su preponderancia económica, política y militar
 - Países empobrecidos del Sur, ricos en recursos naturales y mano de

En el ámbito de la familia, esta situación genera efectos auténticamente desastrosos. La familia actual está muy marcada por las condiciones laborales de los cónyuges a los que cada vez más se les exige que pongan el máximo de tiempo al servicio de la empresa o de la producción. El tiempo personal se convierte así en tiempo laboral. Ello implica más dificultades para tener hijos y para educarlos adecuadamente, para atender a los mayores, para las relaciones de pareja y de amistad...La flexibilidad y precariedad laboral es hoy uno de los factores más desestabilizadores y desestructuradores de la vida familia

JUICIO

Lamentablemente, las situaciones que hemos presentado se han convertido en hechos cotidianos y **son aceptados por la mayoría como algo “natural”**. Los muertos en accidentes laborales, la angustia del paro, la incertidumbre ante el fin del contrato... parecen inevitables. Se está imponiendo **un modelo antropológico neoliberal que reduce al ser humano a la condición de productor y consumidor**. La economía se organiza sobre la **lógica del mercado y de la eficiencia**. En este contexto, **el trabajador es un factor de producción más** y como tal ha de someterse al principio de la flexibilidad. Es por tanto, prescindible, sobre todo cuando no alcanza los parámetros de la productividad. Y por otro lado, **el ser**

humano es concebido como mero consumidor de productos materiales, cuya satisfacción debe producir la felicidad. Todo ello con el galopante y, en muchos casos, irreversible, destrucción de nuestro medio natural.

Individualismo y hedonismo son las manifestaciones más notorias de esta concepción de la persona. La asunción por parte del mundo obrero de esta mentalidad hace que se acepte de manera alienada la explotación, que se pierda conciencia de clase y que desaparezca del horizonte de la persona y de los colectivos todo deseo e impulso transformador de las realidades injustas.

La sociedad parece estar olvidando algunos de los grandes principios sobre los que se funda. La Declaración Universal de los Derechos Humanos⁹ y nuestra Constitución¹⁰, recogen el derecho a un trabajo que le permita vivir dignamente.

Juicio cristiano

Desde la Palabra

No es sólo la razón ni la filantropía la que nos mueve. El Dios de Israel no es ajeno ante el sufrimiento de su Pueblo. Dios se manifiesta en la Historia al lado del oprimido y contra el opresor.

Cuando vio Yavé que Moisés se acercaba para mirar, le llamó de en medio de la zarza, diciendo: ¡Moisés, Moisés! El respondió: Heme aquí [...]

Dijo Yavé: Bien vista tengo la aflicción de mi pueblo en Egipto, y he escuchado su clamor en presencia de sus opresores; pues ya conozco sus sufrimientos.

He bajado para librarle de la mano de los egipcios y para subirle de esta tierra a una tierra buena y espaciosa; a una tierra que mana leche y miel, al país de los cananeos, de los hititas, de los amorreos, de los perizitas, de los jivitas y de los jebuseos. Así pues, el clamor de los israelitas ha llegado hasta mí y he visto además la opresión con que los egipcios los oprimen.

Ahora, pues, ve; yo te envío a Faraón, para que saques a mi pueblo, los israelitas, de Egipto. (Éxodo 3, 4-10)

Jesús muestra la radical dignidad del ser humano por encima de las leyes y las tradiciones.

Un sábado estaba Jesús enseñando en una sinagoga, y había

allí una mujer, que desde hacía dieciocho años estaba poseída por un espíritu que le producía una enfermedad; estaba encorvada y no podía enderezarse del todo. Jesús, al verla, la llamó y le dijo:

-Mujer, quedas libre de tu enfermedad.

Le impuso las manos, y en el acto se enderezó y se puso a alabar a Dios. El jefe de la sinagoga, indignado porque Jesús curaba en sábado, empezó a decir a la gente:

-Hay seis días en que se puede trabajar. Venid a curaros en esos días y no en sábado.

El Señor le respondió:

-¡Hipócritas! ¿No suelta cada uno de vosotros su buey o su asno del pesebre en sábado para llevarlo a beber? Y a esta, que es una hija de Abraham, a la que Satanás tenía atada hace dieciocho años, ¿no se la podía soltar de su atadura en sábado?

Al hablar así, quedaban confusos todos sus adversarios, pero toda la gente se alegraba por los milagros que hacía.

(Lucas 13, 10-17)

Dios valora nuestra fidelidad a Él según nuestro comportamiento con los últimos. Lo que hagamos con ellos lo hacemos con Dios:

...porque tuve hambre, y no me distéis de comer; tuve sed, y no me distéis de beber; fue forastero, y no me alojasteis; estaba desnudo y no me vestisteis; enfermo y en la cárcel, y no me visitasteis. Entonces responderán también estos diciendo: "Señor, ¿cuándo te vimos hambriento o sediento, forastero o desnudo, enfermo o en la cárcel, y no te asistimos?" Y Él les responderá: "Os aseguro que cuando

dejasteis de hacerlo con uno de estos pequeños, también conmigo dejasteis de hacerlo". E irán estos al castigo eterno y los justos a la vida eterna.

(Mateo 25, 42-46)

También las primeras comunidades sienten el clamor de Dios contra la injusticia y la explotación:

Mirad, el jornal de los obreros que segaron vuestros campos y ha sido retenido por vosotros está clamando. Mirad, los gritos de los segadores están llegando a oídos del Señor Todopoderoso.

En la Tierra habéis vivido lujosamente y os habéis entregado al placer; con ello habéis engordado para el día de la matanza. Habéis condenado, habéis asesinado al inocente, y ya no os ofrece resistencia.

Santiago 5, 4-6

Desde la Doctrina Social de la Iglesia

Con la Rerum Novarum, el trabajo se convierte en la gran cuestión social dentro de la Doctrina Social de la Iglesia. Desde el siglo XIX, la explotación del mundo obrero genera un conflicto social que aún hoy sigue presente en nuestra sociedad.

Tal conflicto (entre el mundo del capital y el mundo del trabajo) ha surgido por el hecho de que los trabajadores, ofreciendo sus fuerzas para el trabajo, las ponían a disposición del grupo de los empresarios, y que éste, guiado por el principio del máximo rendimiento,

trataba de establecer el salario más bajo posible para el trabajo realizado por los obreros. A esto hay que añadir también otros elementos de explotación, unidos con la falta de seguridad en el trabajo y también de garantías sobre las condiciones de salud y de vida de los obreros y de sus familias.(Laborem Exercens 11)

Los diferentes documentos de la enseñanza social de la Iglesia nos han ido proponiendo principios desde los que clarificar nuestra posición en torno al trabajo humano. Principios que nacen **de la primacía del trabajo por encima de las riquezas, del capital y de la propiedad**, que son simples instrumentos al servicio del hombre y no al revés. Esta primacía del trabajo nace de su dimensión subjetiva.

*...el primer fundamento del **valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto**. A esto va unida inmediatamente una consecuencia muy importante de naturaleza ética: es cierto que el hombre está destinado y llamado al trabajo; pero, ante todo, **el trabajo está « en función del hombre » y no el hombre « en función del trabajo »**. (Laborem Exercens , 8- Juan Pablo II).*

La consecuencia es evidente: el trabajo ha de organizarse para satisfacer las necesidades (y no sólo las materiales) del ser humano

La remuneración del trabajo debe ser suficiente para permitir al hombre y a su familia una vida digna en el orden material, social, cultural y espiritual, teniendo en cuenta el cargo y la productividad de cada uno, la capacidad del establecimiento y el bien común....Siendo la actividad

económica generalmente un producto del trabajo asociado de los hombres, es injusto e inhumano organizarla y montarla con daño de cualquier trabajador. Ahora bien, es demasiado frecuente, aun en nuestros días, que los trabajadores resulten en cierto sentido esclavos de sus propias obras, lo cual no se justifica de ningún modo por las llamadas leyes económicas. Se ha de adaptar, por consiguiente, el conjunto del proceso del trabajo productivo en su ritmo vital a las necesidades de la persona y de su vida, en particular, de su vida familiar, sobre todo en el caso de las madres de familia, teniendo en cuenta siempre tanto el sexo como la edad. A los trabajadores déseles, además, la capacidad de desarrollar en el trabajo mismo sus cualidades y su personalidad. Aplicando a este trabajo su tiempo y sus fuerzas con la debida responsabilidad, deben disponer, sin embargo, del suficiente descanso y tiempo libre para el desarrollo de su vida familiar, cultural, social y religiosa. (Gaudium et Spes, 67- Concilio Vaticano II)

La DSI reconoce el **derecho del trabajo** y de la **obligación del Estado** de hacer efectivo este derecho, el derecho a **un salario justo** que permita satisfacer las necesidades de la familia, a **la limitación de la jornada** laboral... en suma a unas condiciones de trabajo justas que le permitan realizarse como Hijo de Dios.

En un momento histórico en el que la flexibilidad precariza las condiciones de vida de los trabajadores, parece más necesario que nunca denunciar esta situación:

Los nuevos sistemas de organización del trabajo, basados en la flexibilidad y constituidos como empresario indirecto, pueden resultar positivos cuando se utilizan para hacer posible que la persona pueda articular de manera armónica su tiempo de trabajo con su tiempo de vida. Pero si la flexibilidad se entiende como la posibilidad de disponer de todos los recursos necesarios cuando la producción lo requiere y de prescindir de los mismos cuando cesa el proceso, y entre estos recursos se incluye al hombre, puede dar lugar a un sistema constituido como un conjunto de negaciones de derechos fundamentales de la persona. Cuando la flexibilidad elimina la seguridad en el empleo, cuando incluye la posibilidad de que los hombres cambien forzosamente de ciudad y de comunidad autónoma, cuando obliga a cambiar de horario de trabajo, de jornada de trabajo, de días semanales de descanso de manera aleatoria, cuando provoca el cambio permanente de profesión y de ocupación con desprecio de la propia vocación profesional de las personas, cuando se extiende al salario y lo convierte en un sistema de incentivos cuyo logro puede escapar a la voluntad y al desempeño del propio trabajador, se produce una precariedad de las formas de vida que impiden la necesidad y el derecho que cada persona tiene a planificar su vida familiar y social, y el derecho que tiene cada familia a no ver amenazado su futuro de manera permanente.

Manifiesto del Dpto de Pastoral Obrera de la CEAS con motivo del X Aniversario de la aprobación del documento: "La Pastoral Obrera de toda la Iglesia"

Nuestra condición de militantes obreros y cristianos nos impulsa a denunciar esta situación y a luchar por un mundo más justo. Nos lo dice Benedicto XVI, “la Iglesia no puede desentenderse de la lucha por la justicia”

La Iglesia no... puede ni debe quedarse al margen en la lucha por la justicia. Debe insertarse en ella a través de la argumentación racional y

*debe despertar las fuerzas espirituales, sin las cuales la justicia, que siempre exige también renuncias, no puede afirmarse ni prosperar. La sociedad justa no puede ser obra de la Iglesia, sino de la política. No obstante, le interesa sobremanera trabajar por la justicia esforzándose por abrir la inteligencia y la voluntad a las exigencias del bien. **(Deus Caritas Est 28, Benedicto XVI)***

LLAMADAS

Teniendo presente las condiciones descritas y el juicio realizado, queremos lanzar unas llamadas al compromiso que permitan transformar las realidades de sufrimiento del mundo del trabajo.

A LOS TRABAJADORES

- Los militantes de la HOAC somos trabajadores y queremos trabajar con otros para mejorar las condiciones del trabajo:
 - Haciendo visible la explotación de los trabajadores.
 - La muerte en el trabajo no es natural. La prioridad del ser humano por encima del beneficio.
 - Desenmascarar el conflicto entre la dignidad del trabajador y el beneficio económico.
- Potenciar las reivindicaciones que en el mundo del trabajo se pongan en marcha para reclamar condiciones dignas en el trabajo, a través de la lucha sindical, exigir la negociación de los convenios, denuncia de la economía sumergida, contratos fraudulentos...
- Animar a la participación en las organizaciones obreras, potenciando en esta la toma de soluciones de forma asamblearia. Denunciando los comportamientos autoritarios y no participativos en las organizaciones obreras.
- Luchar por mejorar las condiciones, pues el trabajo es fuente de realización personal
- Ser solidarios con otros trabajadores y participar en la búsqueda de soluciones colectivas a través de la lucha sindical.
- Crecer en sensibilidad, informándose a través de fuentes fiables, creando opinión pública, haciendo visible el deterioro de las condiciones laborales y el recorte de derechos

A LOS EMPRESARIOS

- Que sean conscientes de que el el modelo de vida hedonista e individualista, que construye el sistema neoliberal vigente, destruye a la persona tanto en su dimensión personal como comunitaria independientemente de su condición de asalariado o empresario. Superar esto supone para los empresarios:

- Que no consideren a los trabajadores como meros instrumentos de producción.
- Que tengan en cuenta la situación personal y familiar y no fuercen a los trabajadores a aceptar unas condiciones laborales que desestructuran la vida familiar y destruyen los proyectos de vida.
- Que favorezcan la corresponsabilidad y participación del trabajador en la gestión de la empresa.
- Ser agentes constructores del bien común por encima del máximo beneficio, proporcionando al trabajador un empleo digno.
- Respetar los convenios colectivos firmados, incrementos salariales, planes de seguridad e higiene en el trabajo.
- Profundizar en dar respuesta a las necesidades reales de las personas por encima del beneficio.
- Que favorezcan la corresponsabilidad del trabajador en la gestión de la empresa.
- El abuso de los colectivos más desfavorecidos en la sociedad actual (emigrantes, mujeres y jóvenes), es una práctica que deben desechar y promocionar otros comportamientos que humanicen y ofrezcan igualdad de derechos para todos y todas.

A LOS SINDICATOS Y ORGANIZACIONES OBRERAS.

- Tomar conciencia ante las nuevas protestas espontáneas de los trabajadores.
- Cuidar y defender a los trabajadores más precarios
- Unidad sindical frente al avance del neoliberalismo
- Mantener viva la llama de la transformación de las relaciones sociolaborales
- Potenciar el dialogo y participación de los trabajadores.
- Potenciar su conciencia obrera y de clase.
- Defender los servicios públicos, denunciando el desmantelamiento y privatización de estos.
- Enfrentarse al enriquecimiento desmedido de las grades corporaciones económicas y el control de estos de los servicios básicos.
- Priorizar los derechos de todos los trabajadores y las conquistas sociales frente a los intereses corporativos.
- Denunciar el aumento de la precariedad y no firmar reformas laborales que no disminuyan Ésta y traspasen dinero público al sector empresarial sin beneficios para los trabajadores.

A LOS GOBERNANTES

- Que recuperen lo central de la Política legislando de tal manera que los intereses de los ciudadanos estén por encima de los intereses económicos privados.

- Que legislen políticas de reparto de trabajo, en vez de aumentar las jornadas laborales.
- Que se establezcan unas condiciones laborales (salario, horarios, descanso, ritmos, prestaciones...) que posibiliten y favorezcan la vida familiar (el tener y atender a los hijos, educarlos, cuidar a los mayores, relacionarse comunitariamente...)
- Que se legislen y ejecuten políticas de mejora de la situación de la mujer tanto en el ámbito laboral como familiar
- Que favorezcan la construcción de una sociedad más solidaria a través de una fiscalidad progresiva y más justa que permita una mejor distribución de los recursos.
- Que garanticen el cumplimiento de la legalidad y no hagan la vista gorda en materia de seguridad en el trabajo, horarios, salarios...
- Que eliminen ETT, agente precarizador de primer orden.
- Que velen por el mantenimiento de unos servicios sociales públicos dignos (educación, sanidad, transportes, vivienda, pensiones...) que garanticen un mínimo vital para las personas y para las familias.
- Que no utilicen los medios de comunicación y los aparatos del estado al servicio de los intereses de los grandes y poderosos, y para manipular las conciencias de los ciudadanos.

A LA IGLESIA

- La HOAC, Iglesia en el Mundo Obrero, debemos avanzar en conversión a Jesús, en encarnación en el mundo del trabajo, sobre todo con el más débil, siendo cada vez más sensibles a las situaciones de explotación, sufrimiento y muerte.
- La Pastoral Obrera, que es obra de toda la Iglesia, debe estar abierta a las realidades del mundo obrero y hacer llegar estas a toda la Iglesia.
- Potenciar, animar y acompañar el compromiso de los laicos en el mundo obrero y en sus organizaciones.
- Mayor formación sociopolítica para los laicos que nos ayude a ser testigos en el mundo obrero de la buena noticia de Jesús y su liberación.
- Toda la Iglesia (obispos, sacerdotes, religiosos y religiosas, laicos) debe tener mucho más presente la dimensión del trabajo en la pastoral y en la evangelización, para que esta sea realmente Buena Noticia.

NOTAS

¹ **Miguel** es un joven trabajador de la carretera. Es un profesional en la conducción y manejo de vehículos de gran tonelaje. Con su pericia al volante consigue transportar grúas pesadas móviles para trabajos de suspensión (elevar materiales pesados montar grúas de la construcción, auxiliar a otros camiones averiados o volcados en carreteras, etc) y también conduce otros vehículos de la empresa pesados ("góndolas") para transportar maquinaria de grandes dimensiones y piezas sobredimensionadas en puesta en obra como carreteras minerías hidroeléctricas s plantas petroquímicas...

² La temporalidad afecta a un tercio de los asalariados en España. A nivel regional, el 28% de quienes trabaja para la Administración Pública lo hacen por medio de contratos temporales. Porcentaje que se eleva al 38% en el caso de quienes trabajan para la empresa privada

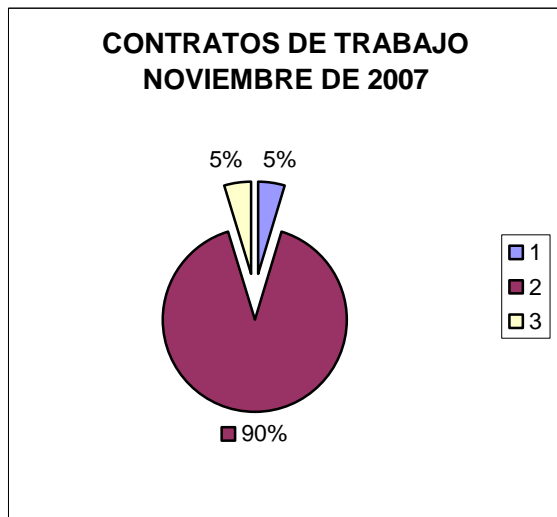
³ CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS SEGÚN SEXO Y EDAD DURANTE EL MES DE NOVIEMBRE DE 2007

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1 .CONTRATOS INDEFINIDOS.	317	247	564
3. CONTRATOS TEMPORALES	6420	4297	10717

2. CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS
TOTAL

352	197	549
7089	4741	11830

Fuente: INEM



4

A.1.2.7. Accidentes de trabajo con baja según gravedad por sector y rama de actividad

CIUDAD REAL

Año 2006

	TOTAL				EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
TOTAL	10.498	10.345	133	20	9.973	9.846	111	16	525	499	22	4
SECTORES												
Agrario	542	519	19	4	518	499	15	4	24	20	4	-
No agrario	9.956	9.826	114	16	9.455	9.347	96	12	501	479	18	4
Industria	2.414	2.382	28	4	2.308	2.283	22	3	106	99	6	1
Construcción	4.190	4.141	44	5	4.059	4.016	39	4	131	125	5	1
Servicios	3.352	3.303	42	7	3.088	3.048	35	5	264	255	7	2

⁵ Evolución del paro en la provincia de Ciudad Real, según la EPA (IV trimestre 2006)

Tasa de paro en % de la población activa

2002	9,3
2003	11,1
2004	9,7
2005	10,6
2006	10,3

Parados

2002	Media anual	3.700
2003	Media anual	4.500
2004	Media anual	3.600
2005	Media anual	3.900

⁶ **La definición formal de parado no cambia**, se sigue usando la definición internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero el nuevo reglamento introduce **instrucciones sobre cómo interpretar la búsqueda activa de trabajo** y esta modificación **afecta mucho a las cifras de paro** que viene publicando la EPA, provocando una gran disminución en las cifras del desempleo tanto absolutas como relativas. Así, **una parte de las personas que hasta hoy se venían considerando paradas pasan a ser consideradas inactivas**.

⁷ PARO REGISTRADO SEGÚN EDAD Y SEXO EN NOVIEMBRE DE 2007.

	<25 AÑOS	25-44	>=45	TOTAL
HOMBRES	1533	3773	2899	8205
MUJERES	2520	10085	5514	18119
TOTAL	4053	13858	8413	26324

(Fuente: INEM)

⁸ www.rebelion.org/petras/informe-petras.pdf

⁹ **Artículo 23**

1. 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.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

¹⁰ **Artículo 35**

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 remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.