

APROXIMACIÓN A UNA CATEQUESIS DEL TRABAJO

ÁNGEL MIRANDA

Centro Nac. Salesiano Pastoral Juvenil
Madrid

I. MARCO GENERAL DE NUESTRA REFLEXIÓN

El trabajo es uno de los aspectos que, de una u otra manera, entra en la vida de toda persona humana. Cuando queremos realizar una reflexión catequético-pastoral sobre el tema, conviene acotar las características fundamentales del colectivo al que queremos dirigirnos y del tema que va a constituir el centro de nuestra reflexión.

En este caso, quizás por cierta "deformación profesional", prefiero realizar mi aportación, admitiendo la posibilidad de extrapolar conceptos e ideas a cualquiera de las situaciones personales relacionadas con el mundo del trabajo, a partir de la experiencia más cercana del mundo de los jóvenes, teniendo en cuenta además que, en ese caso, tendremos que afrontar amplios retos a nuestra propuesta educativo-pastoral.

Con todo, sería erróneo pretender buscar o aportar algunas claves de acción quedándonos sólo en la franja de edad juvenil, hoy prorrogada hasta los 29 años en las estadísticas, por lo que es de esperar que la propia experiencia del lector permita completar —y compartir, si llega el caso— las intuiciones que otras situaciones, edades o circunstancias añaden a nuestro tema de reflexión.

II. DEL "TRABAJO" AL "MUNDO DEL TRABAJO"

Se trata en este artículo de concretar algunas perspectivas catequético-pastorales sobre el trabajo, aunque, buscando una perspectiva más prácti-

ca, vale la pena ir más allá de la categoría filosófica esencial del término para colocarnos en el entorno del "mundo del trabajo". Al fin y al cabo, es un aspecto tan central en la vida de la persona que difícilmente podemos quedarnos en el simple trabajo como "actividad transformadora de la realidad" sin entrar en el marco concreto donde nuestra sociedad hoy día realiza esa transformación: el mundo del trabajo.

Para unos se tratará de un mundo de relaciones laborales; para otros, de una actividad más personal. Habrá quienes consideren el tema como proyección de la actividad creadora de la persona y quienes lo enfoquen como un producto personal cuya comercialización da posibilidades de llevar una vida más digna. Los enfoques pueden ser muy diversos.

Hemos preferido establecer nuestra reflexión en torno a la tarea desarrollada por la persona en el "mundo del trabajo", por lo que el lector deberá realizar el esfuerzo de trasladar la reflexión al ámbito socio-educativo-pastoral concreto en que se mueve que, como es natural, tendrá muy diferentes connotaciones en virtud de la relación que su marco de compromiso personal (parroquia, escuela, centro de formación, club de tiempo libre, trabajo de calle, movimiento especializado...) tenga con el mundo del trabajo de su entorno.

III. DIÁLOGO FE-CULTURA

Dentro del marco adecuado a las finalidades propuestas a nuestra reflexión-comunicación, parece interesante también colocarla en el ámbito del diálogo fe-cultura, del que tanto se habla en ambientes de acción pastoral.

Aun admitiendo la posibilidad de hablar de una "verdad" única, estable, absoluta... al hablar de la fe, es indiscutible que las diferentes lecturas de sus experiencias, contenidos y aplicaciones a la vida concreta de los seres humanos determinan consecuencias diversas, si no contradictorias, que, lejos de cualquier dogmatismo, merecen un gran respeto y tienen sus márgenes de coherencia y de equidad.

Las tradiciones, la geografía, el clima, los sistemas educativos, las estructuras familiares o sociales, el sistema de creencias, la religión, la profesión... condicionan seriamente las conductas individuales y colectivas, iguales y distintas que percibimos en nuestra sociedad.

Como es natural, al intentar analizar la relación *persona-trabajo*, estamos estableciendo nexos entre pensamientos, quehaceres, actitudes y

valores que encuentran ecos diversos en los múltiples grupos de destinatarios y en los distintos ambientes laborales en los que se está realizando o se va a realizar el trabajo.

Analizar esta relación desde nuestra perspectiva de creyentes supondrá emplear algunas claves culturales que tienen mayor relación, favorecen o ponen serias trabas al desarrollo de actitudes personales y grupales de base en el ámbito laboral y que, teniendo o no que ver con el ámbito de lo religioso, favorecen o impiden la actuación de los valores evangélicos en la realidad del mundo del trabajo.

Creencias, valores, normas, realizaciones... son otros tantos elementos que configuran, si no determinan, la interacción entre el mundo del trabajo y nuestros destinatarios. Por lo cual conocer y respetar la dinámica propia del mundo del trabajo y el conjunto de sensibilidades personales de los destinatarios será fundamental a la hora de establecer un diálogo pastoral entre ambas realidades, sea cual sea la plataforma desde la que intentemos realizar cualquier aproximación catequética al tema.

IV. ALGUNOS RASGOS CULTURALES DE MAYOR ENTIDAD

Para concretar algunos rasgos culturales relacionados con la actuación de la persona en el ámbito de su trabajo, podemos aprovechar las comprobaciones de los sociólogos e intentar realizar alguna aplicación más inmediata a los dos mundos que queremos relacionar: el mundo del trabajo y, preferentemente, el mundo de los jóvenes... que, al fin y al cabo, siempre serán dos mundos concretos, diversos y abiertos a un diálogo en el que creemos cuantos pensamos en modelos o perspectivas creyentes de la acción educativa.

En una *cultura del bien-estar*, que intenta primar la sensación placentera, el estar "a gusto" y la capacidad de alcanzar una felicidad exterior a la persona, pronto se palpa la dificultad de la utopía y las limitaciones que provocan en su conquista las estructuras sociales y laborales.

En esa misma cultura, el trabajo pasa a ser más un instrumento para conseguir medios de "comprar el bien-estar" que lugar de realización de las ansias de felicidad de la persona.

Una *cultura de masa* en la que el anonimato, la moda o los valores del grupo se imponen sobre los de la persona obliga a los jóvenes que intentan incorporarse al mando del trabajo a asumir claves de acción y de vida

distintas de las de su grupo natural ya que si se prima la productividad o la competencia empresarial sobre otros aspectos más humanizadores, se intentará colocar a las persona al servicio de una eficacia medida en términos de producción y competencia empresarial.

La *cultura del cambio permanente* afecta a los jóvenes, que se sienten desarmados y sin referencias medianamente estables, marcados por la provisionalidad que refleja el mundo del trabajo en índices de contratos temporales o de alternancias paro-trabajo...

Cuando hablamos de nuestra *cultura de crisis* de valores, de ausencia de claves de interpretación de la realidad y de la vida, entendemos la proliferación de esquemas de desconfianza, de huida de la realidad o de seguir viviendo bajo el proteccionismo familiar donde nuestros jóvenes van a sentirse más a gusto que en los del mundo laboral, que, con frecuencia, provoca fuertes crisis de tipo personal y grupal.

Considerar nuestra cultura invadida de *secularización/secularismo* afecta más a quienes nos sentimos interesados en el diálogo fe-cultura.

Como es natural, nuestros ambientes, a la luz de la praxis y de las estadísticas que la confirman, se mueven a menudo en claves de secularidad buscando cauces positivos para sus ansias de autonomía en caminos marcados por estructuras personales, sociales, económicas y culturales adultas menos secularizadas.

Pero la secularización adquiere un reflejo concreto cuando el trabajo, lejos de ser considerado como lugar de creación y de colaboración creativa con un Dios que nos deja el mundo en nuestras manos, o de proyección de la propia personalidad, pasa a considerarse como simple lugar donde allegar fondos y economía, de lunes a viernes, para poder vivir lo que es verdaderamente joven de viernes en la noche a domingo.

Nuestra cultura aparece *pluralista y compleja*, de tiempos, modos y relaciones múltiples en las que la pertenencia a estructuras laborales no es, ni mucho menos, la más importante o la que puede dar a la persona del joven mayor plenitud.

La *cultura de fragmentariedad* favorece en el trabajador la ruptura del fin de semana con las estructuras socio-laborales en las que está inmerso durante la semana, y en el parado una prolongación artificial de esquemas fragmentarios de vida personal y social.

En ese marco cultural intentamos ser la voz que anuncia la Buena Noticia también respecto a la actividad de cada persona y de la sociedad. Por ello hacer teología y catequesis desde estos parámetros, pone a prueba

nuestra capacidad de sentirnos reconciliados con nuestro marco cultural en el que, estamos seguros, tiene un lugar la Buena Noticia de Jesús.

V. JÓVENES Y MUNDO DEL TRABAJO

Las estadísticas nos hacen comprender fácilmente que la primera clave de relación entre los jóvenes y el mundo del trabajo se concreta en la situación de paro juvenil.

Las estadísticas de la Unión Europea (1996) presentan cifras que fácilmente pueden llevarnos a echar una mirada preocupada, sobre todo al mundo juvenil en el que estamos comprometidos desde diversas presencias de tipo pastoral.

Los porcentajes concretos de nuestro entorno son los siguientes:

TASA DE PARO	EUROPA	ESPAÑA
Total	10,7	22,7
Hombres	9,5	18,1
Mujeres	12,5	30,3
Menores 25 años	20,8	41,7

Cuando vemos que, en 1950, la edad media de incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo se cifraba en 14,5 años y hoy día está más allá de los 20 años podemos entender fácilmente algunas consecuencias educativas que supone esta situación.

Saber que un 45% de los parados en Europa son menores de 25 años, que las tasas de paro están afectando sobre todo a las mujeres entre 16 y 19 años, que crecen los índices de precariedad laboral sobre todo en los trabajos menos cualificados, que el horizonte del paro para muchas personas se cifra en trabajar para encontrar un primer empleo en precario o que el índice y nivel de estudios cursados deja de ser poco a poco un elemento clave a la hora de pensar en un futuro laboral digno, cambia nuestro modo de acercarnos a los jóvenes de nuestros ambientes pastorales, que ven muy lejanas en el tiempo y en el espacio su inserción laboral y, sobre todo, la

adquisición de hábitos de conducta capaces de favorecer su misma integración laboral.

Otros datos estadísticos indican que podemos dividir a los jóvenes de 16 a 24 años en dos mitades casi idénticas: el 49% está activo, mientras que, del 51% restante, casi el 85% ocupa su tiempo cursando estudios. Por ello, desde la perspectiva trabajo/deber, cabe la pregunta sobre el sentido del estudio para ese gran grupo de jóvenes que ante la falta de trabajo se refugian en unas estructuras académicas que justifican la continuidad y el sentido de su dependencia familiar.

Además queda el millón y pico de jóvenes que ni estudian ni trabajan. ¿Qué hacen? La respuesta pasa por el trabajo sumergido, la economía de pequeños trabajillos o sustituciones, el trapicheo o una aproximación cierta a los límites de la legalidad o de la delincuencia.

Estos datos ponen en evidencia que intentamos abrir caminos de anuncio evangélico a personas que, aunque en ciertos aspectos de su vida personal tienen un nivel de experiencia proporcionado a su edad cronológica, se sienten impotentes para dar el paso biológico de la juventud a las estructuras mentales y sociales del adulto en el ámbito laboral.

Vivir sin un horizonte estable de futuro, reforzar el sentido de provisionalidad, el presentismo, la situación permanente de tránsito al mundo adulto-profesional, no deja de ser causa y efecto de separación y de dificultad en el diálogo pastoral intergeneracional.

Otra constatación. Vivir y crecer en una situación social en la que el paro afecta al 47% del las familias españolas implica un cambio de perspectiva importante respecto al sentido de ejemplaridad y de arrastre de la cultura familiar en la que el padre o la madre que trabajan son motor de actitudes y de hábitos de construcción social.

Si a ello añadimos la consideración del empleo como elemento fundamental de una cultura que busca mantener unos niveles de consumo que sostienen nuestra sociedad de mercado, es fácil intuir las consecuencias negativas que esta situación y estos horizontes provocan en las generaciones más jóvenes.

Eso explica, en parte, el horizonte funcional que en nuestra sociedad ha ido paliando alguna de las consecuencias de esta situación a base de tener un ingente número de personas metidas en largas oposiciones, currículos o esquemas de conquista de puntos para poder entrar en competencia más o menos leal por un puesto de trabajo oficial y soportado por un Estado que se convierte en el gran empleador del país con una mínima

productividad, baja calidad de servicio y, sobre todo, limitación, en muchos casos, de la creatividad vital de las generaciones más jóvenes.

Esto provoca, como lo ha hecho en muchos países que hoy llamamos del Tercer Mundo, unas estructuras psicológicas y de conducta que, lejos de mejorar el horizonte laboral de las generaciones más jóvenes, va ahogando poco a poco las posibilidades de una economía de Estado en competencia o confluencia con los demás Estados del entorno político y económico actual.

Contar con una juventud en la que una fuerte mayoría desconfía de conseguir un trabajo estable a corto o medio plazo, sentirse más pesimistas aún en cuanto a la posibilidad de encontrar un trabajo suficientemente estable y relacionado con la especialidad que han adquirido en sus años de estudio nos enfrenta con nuevos esquemas de "emigración" y de exilio de unos jóvenes que escapan de una sociedad real para entrar o añorar esquemas de una falsa libertad identificada con la conveniencia de no vincularse a nada ni a nadie de forma estable.

De este modo, de una manera más o menos consciente, se sienten obligados a "emigrar" de la cultura adulta y encontrar otros cauces para llegar a la estabilidad económica, a unos niveles aceptables de autonomía o a una definición suficientemente realista de sus proyectos de futuro.

Dicho de otra forma, son los "pobres" que necesitan la Buena Noticia de que puede ser felices desde las claves, lejanas para la mayoría de ellos, del evangelio de Jesús.

VI. PROBLEMÁTICA EDUCATIVO-PASTORAL QUE PLANTEA ESTA SITUACIÓN

Intentar ofrecer a personas inmersas en tal situación una propuesta catequética, formativa y pastoral sobre el trabajo provoca no pocos interrogantes enraizados en la realidad de cada día.

- ¿Cómo pasar de una visión fatalista de la realidad a una visión esperanzada que cree en los valores de la persona y en su capacidad para sacar adelante un mundo nuevo en el que va a ser cada vez más posible vivir la fraternidad y la filiación de un Dios Padre de todos?
- ¿Hacen posible estas claves la pregunta de sentido religioso o trascendente de la vida en quien ve sus grandes inquietudes de

supervivencia digna cuestionadas por una sociedad adulta y agresiva a sus intereses más inmediatos de libertad, de autonomía, de construcción de futuro?

- ¿Somos capaces de crear espacios para la novedad, la creatividad y la capacidad de riesgo que siempre se atribuyeron a los jóvenes como raíz de crecimiento de las sociedades y los pueblos o, por el contrario, caminamos hacia una sociedad marcada por la inercia, la falsa seguridad de lo que siempre se ha hecho y la perpetuación de esquemas sociales que se han demostrado, en muchos casos, contrarios a las perspectivas de futuro de las generaciones más jóvenes?
- ¿Qué lugar puede ocupar entre los intereses de los jóvenes la realidad del trabajo cuando se sienten llamados desde lejos a ser los grandes ausentes de aquello que debería ser la fuente de su seguridad y su propia realización personal, familiar...?
- ¿Se abre algún horizonte para los jóvenes embarcados en un proceso de estudios y capacitaciones interminables cuando un elevadísimo porcentaje de ellos entiende que su futuro no va a estar vinculado a sus niveles de capacitación?
- ¿Cómo realizar la lectura creyente de una realidad que parece llevar dentro el germen de la desesperanza y de la falta de sentido?
- ¿Qué aportación dará la fe al "privilegiado" que tiene un trabajo o al "desheredado" que ve cerrados los caminos para conseguirlo?

Todas estas preguntas y otras tantas que podemos formular desde la experiencia de nuestra actividad pastoral pueden ayudarnos a concretar los objetivos de nuestra catequesis que, enlazarán con otras actividades de orientación, formación e inserción profesional convertidas en medios de acción educativo-pastoral de primer orden, cuando las personas que buscan trabajo encuentran cerca el apoyo y la realidad solidaria de quienes dicen amarles y acompañarles hasta el final.

VII. VALORES Y ACTITUDES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Realizar un apunte sencillo sobre el mundo del trabajo y descubrir los valores inherentes al medio laboral en que van a integrarse los destinatarios de nuestra labor pastoral nos ayudará como educadores y pastores a

ofrecer cauces de interiorización y personalización de muchos valores que el creyente intenta vivir desde la perspectiva de Jesús de Nazaret.

Entre otros muchos intentamos destacar algunos que, nos parece, pueden resultar más interesantes para un enfoque catequético-pastoral de la educación para el trabajo.

1. *Sentido de disciplina*

Se trata de un valor central en el enfoque actual del mundo del trabajo. El sentido de organización, de tiempos, de planes, de acción coordinada, de la empresa moderna exige una disciplina personal y comunitaria que, debidamente interiorizada y asumida, ayuda a la maduración de la persona del joven.

Asumir personalmente una línea de disciplina interior y exterior provoca la personalización y el crecimiento en los niveles de identificación personal y capacidad de autonomía, como persona capaz de vivir a partir de ideas-eje, con un sentido crítico frente a la seducción subjetiva del mercado y con capacidad de participación y de construcción en equipo de algo nuevo.

Todo cuanto suponga, por tanto, impulsar día a día actitudes de autodisciplina, de aprendizaje y de orden externo nos ayudará a ordenar y dar prioridad a lo más importante sobre lo urgente, a asumir las consecuencias de la palabra dada o a entrar poco a poco en líneas más estables de conducta.

2. *Sentido de pertenencia*

Es una de las actitudes que intenta dinamizar entre su personal la empresa moderna. El individuo asume, con toda la visión crítica que se quiera, pero con todas las consecuencias operativas precisas, el lenguaje, el estilo, los organigramas, la filosofía de la empresa, que estará definida desde claves de mercado, de competitividad y de producto, pero también desde unas claves de calidad que intentan satisfacer las necesidades del "cliente".

Aun reconociendo que un exagerado sentido de pertenencia puede desviar las relaciones humanas dentro de las empresas, afectando profundamente a la vida personal, familiar, afectiva... de los individuos, vale la pena resaltarlo como valor en la medida en que ayuda a definir los parámetros en que se mueve la persona.

Si, con frecuencia, por la propia cultura de "fragmentariedad", aparece la queja de bajo nivel de identificación personal de los creyentes que reducen la vida de fe a momentos puntuales más que a actitudes de fondo, asumir la experiencia de pertenencia que los jóvenes pueden hacer en el mundo laboral está abriéndonos cauces de mejora en los índices de pertenencia de nuestros jóvenes a las estructuras eclesiales en que se mueven.

3. *Sentido ético*

Es uno de los aspectos reclamados desde un perfil moderno de la industria actual, frente a una sociedad que, desde posiciones de admisión democrática de la diversidad, huye de cualquier tipo de definición ética de la persona y prefiere instalarse en las ambigüedades de la realidad leída y vivida desde diferentes claves éticas.

Optar por colocar en el centro de cualquier lectura de la realidad a la persona, hablar de productos y servicios bien ejecutados, de atención a las necesidades o demandas del otro, insistir en la fidelidad a compromisos adquiridos... podría provocar en muchos jóvenes experiencias de sensibilización hacia los valores éticos como elemento fundamental de la relación entre las personas y las instituciones.

Incluso teniendo en cuenta que, en la situación actual del mercado laboral, se corre el peligro de entrar más en línea de competitividad, si no de zancadilla, o de asumir planteamientos que rayan los límites de lo legal y lo moral, cuantos nos sentimos educadores y pastores de jóvenes tenemos la responsabilidad de ser la voz que reclama insistentemente esos cauces éticos en la relación interpersonal.

Una catequesis que busque reflejos en la vida y quehacer de las personas, puede ayudar a nuestros destinatarios (grupos, catecúmenos...) a interiorizar una criteriología ética que pone a la persona por encima de las cosas y a los valores finales por encima de los que pertenecen al ámbito de los "medios para" conseguir finalidades de carácter lucrativo, inherentes a la puesta en marcha, continuidad y futuro de las empresas.

4. *Solidaridad*

Ha sido un valor puesto de relieve desde el inicio de la revolución industrial.

La experiencia de trabajo en equipo, de mejoras sociales, laborales y económicas desde la lucha solidaria, la experiencia sindical, la necesidad

de asociarse o de defender intereses comunes entre empresas del mismo sector, la visión de complementariedad entre la gran empresa y sus filiales más pequeñas y tantas otras realizaciones han sido, a pesar de sus muchas ambigüedades, elementos clave en la configuración de un ambiente laboral solidario.

Sin embargo, la sospecha —si no la experiencia— de muchos jóvenes, a la hora de incorporarse al trabajo, es justamente la contraria. El enchufe, la recomendación, la lucha más o menos despiadada por el puesto de trabajo... pueden provocar actitudes de xenofobia hacia los que vienen desde fuera a disputar el puesto de trabajo o hacia los mayores que conviene se jubilen anticipadamente para dejar paso a los jóvenes, de insolidaridad de los que tienen trabajo con los que no lo tienen y de "evasión", más o menos justificada, de un mundo que se percibe agresivo e insolidario.

Por ello, provocar entre los jóvenes de nuestros ambientes pastorales experiencias de socialización, de convivencia, de encuentro, de colaboración y participación, ayudará a poner bases o reforzar líneas de solidaridad en el mundo laboral en que van a sumergirse más adelante.

5. *Capacidad de decisión y autonomía*

Aunque parezca paradójico, el mundo industrial actual la demanda, cada vez más, como fundamental a la hora de enfocar la valoración de la persona para un puesto de trabajo.

La experiencia de dependencia del "inmediato superior" y "a través de los cauces reglamentarios" ha puesto en evidencia la ineficacia de empresas que quieran entrar y mantenerse en una sociedad industrial que exige decisiones, con límites marcados, en todas las fases del trabajo que realizan.

Desde la perspectiva de nuestra acción pastoral, cultivar actitudes de autonomía crítica, de creatividad personal y grupal, de iniciativa compartida... irá abriendo la mentalidad de nuestros jóvenes y no tan jóvenes a asumir el protagonismo que, como fermento de valores evangélicos, deben tener dentro de la comunidad eclesial y de la vida ciudadana.

6. *Creatividad y capacidad de riesgo*

Es otra de las características que, con los debidos controles y límites, está caracterizando la vida y quehacer de la industria moderna en un

mercado competitivo y con dificultades de pervivencia en el concierto industrial nacional e internacional.

Reconocer e impulsar estas capacidades entre los destinatarios de nuestra acción pastoral implica un cambio de mentalidad en muchas de nuestras propias estructuras, pero ayudará a madurar a las personas y entender la convivencia desde claves de respeto a la identidad, al pluralismo y a las posibilidades de decisión de cada persona.

Ayudar a las personas a asumir con decisión personal, creatividad y autonomía la propia existencia será una pista de acción que favorece la clave evangélica del riesgo por el Reino, del dejar "todo" para conseguir lo mejor, de asumir la necesidad de renovar una Iglesia que puede aparecer anquilosada, reaccionaria, en búsqueda de seguridades frente a la inseguridad en que viven los Estados, las empresas y las personas.

7. Opción por la calidad

A pesar del manoseo de la expresión, estamos ante otro valor que la empresa moderna, a través de múltiples esquemas de acción, está impulsando como "atención a las exigencias y necesidades del cliente", que constituye el centro de su preocupación e intereses.

Los procesos de "servicio a medida", "en tiempo justo", "con garantía postventa"... son otros tantos aspectos que se derivan de un mundo empresarial en el que un sistema-calidad abre horizontes a la pervivencia de la empresa, pero también a la obra bien acabada, a la perfección en la tarea, a la puesta en marcha de las posibilidades de creación y de respuesta a las necesidades de la sociedad y de los individuos.

El hecho de que todo ello se haga desde una clave mercantilista en muchos casos no puede llevarnos a desviar nuestra atención de los valores que están detrás de un estilo de actuación que centra sus intervenciones en la calidad certificada al servicio de los clientes.

Al analizar muchos de nuestros campos de acción catequética y pastoral podemos caer en la cuenta de que, nacidas desde claves de "calidad interna" y de atención a las necesidades y a la situación del otro, sólo en la medida en que seamos capaces de "responder a las necesidades" de nuestros destinatarios irá adquiriendo nuestra propuesta catequético-pastoral sentido y relieve en su vida y en su historia personal y grupal.

8. *Sentido de mundialidad*

Es la experiencia de la gran empresa y de la empresa de servicios que entiende su proyecto, su dotación, su trabajo y su propio mercado en un mundo donde las fronteras saltan hechas añicos frente a los esquemas funcionales de la economía, los instrumentos de comunicación o la capacidad de desplazamiento continuo de jefes y trabajadores en búsqueda o atención de nuevos mercados. Esta conciencia de planetariedad puede ayudarnos a abrir cauces de solidaridad, de sentido misionero, de compromiso cristiano con un mundo en el que Jesús de Nazaret ha hecho visible el amor del Padre que hace salir el sol para todos e invita al banquete del Reino a todos sin distinciones.

9. *El mundo del trabajo: lugar teológico*

Como queda dicho, la precariedad se ha convertido en una de las claves inherentes a la situación laboral actual. Los jóvenes como jóvenes y muchos mayores como mayores viven día a día su situación laboral desde la precariedad y la inseguridad que nos coloca ante un nuevo mundo de "pobreza" formado, en el entorno europeo, por el gran grupo de marginados de un elemento vital para el sentido de la propia existencia: el trabajo.

Nuestra acción catequético-pastoral escucha ahí la llamada a asumir líneas de compromiso eclesial y pastoral con los nuevos pobres que, justamente porque muchos de ellos tienen de todo, se van convirtiendo, día a día en el grupo de desheredados, de los excluidos de un "pueblo" que se mueve en parámetros de economía de mercado.

Aun siendo cierto que la gran mayoría de esos mismos jóvenes no llegan ni siquiera a plantearse la pregunta de sentido y, menos aún, la pregunta religiosa, nosotros, educadores y pastores, podemos ayudarles a tomar conciencia de las raíces de precariedad en que se instala el hombre y las posibilidades de respuesta y sentido que puede encontrar en la propuesta evangélica como noticia de "evangelización" para los pobres.

VIII. ALGUNAS POSTURAS ANTE EL MUNDO DEL TRABAJO QUE RECLAMAN NUESTRA ATENCIÓN PASTORAL

Jóvenes y no tan jóvenes nos enfrentamos a nuestro trabajo con ambigüedades, incoherencias y, a menudo, con una mezcla de actitudes que, en dependencia de la experiencia personal, pueden modificar nuestras actitudes ante las personas y ante la vida, sobre todo en personas que están definiendo su proyecto de futuro y sus opciones fundamentales de vida y de sentido.

Por ello, a la hora de concretar las líneas para una catequesis sobre el trabajo, será importante conocer la situación y la mentalidad que subyacen en los destinatarios. Actuar de otro modo supone correr el riesgo de querer dar respuestas a preguntas que nadie nos plantea o tratar de establecer diálogo desde idiomas diferentes sin ninguna sintonía.

1. *El yuppie*

Aunque, según muchos sociólogos, es un estilo que va a la baja, son bastantes los que afrontan con ese estilo su sentido de lucha, de esfuerzo, de autorrealización incluso, utilizando muchas veces medios muy alejados del proyecto y sentir cristiano sobre la convivencia interpersonal.

Pretender el éxito por el éxito y a costa de lo que sea, no es, desde luego, el mejor camino para integrar la persona y las estructuras en un mundo que clama por la solidaridad y la justicia. Por ello, tarea pastoral será intentar ser "conciencia crítica" de aquellos aspectos que consideramos más alejados de la línea evangelizadora de nuestra propuesta, lo cual exige revisar vocabularios y actitudes de las instituciones ante criterios de éxito, de cargo, de relevancia social o política...

Valorar la sencillez, la capacidad de servicio, la entrega desinteresada, el respeto a los derechos y ritmos del más débil puede enfrentarnos a esa realidad, pero será un estímulo indudable en nuestra catequesis.

2. *El fracasado*

Se trata del caso contrario: el individuo que desde sus primeros años de formación, por el clima familiar, social o ambiental o por limitaciones personales, no tiene la experiencia del éxito, entiende el mundo laboral como ambiente de zarandeo de derecha a izquierda en función de aconteci-

miento y decisiones en las que nunca tomará parte, pero de las que depende de su presente y su futuro.

La conciencia de provisionalidad en el contrato, de ocupar lugares bajos en el escalafón, de tener miedo a asumir responsabilidades que le desbordan... son otras tantas experiencias que llevan, en muchos casos, a caminos de automarginación o autoexclusión social y laboral.

Estamos, pastoralmente, ante el caldo de cultivo más adecuado a la construcción de una sociedad en la que aparecen, de una u otra manera, un nuevo tipo de esclavos a quienes sólo les queda el pesimismo violento de un futuro desprovisto de la menor seguridad y posibilidad de horizontes.

3. *Los eternos contratados temporales*

Dentro de las múltiples posibilidades que permite la legislación actual, son los que se ven sometidos a un mercado de trabajo provisional, en dependencia de empresas intermediarias de trabajo temporal o asumiendo condiciones de trabajo y de contrato que, a menudo, rayan en la ilegalidad o abren a muchos de ellos a la trampa en los cobros de bajas, paro...

En la inmensa mayoría de ellos, a la alegría de una primera colocación sigue el sentimiento de frustración o miedo cuando se aproxima el final del período de contrato, ante la duda de si le será renovado. Pero se hace aún más difícil superar la situación de quien, después de contratos temporales prorrogados, al llegar la hora de la seguridad en el contrato fijo, ve que la empresa opta por un finiquito que obliga a entrar de nuevo en la búsqueda de empleo. ¿Cómo establecer bases para un proceso catequético de la Buena Noticia en unas estructuras laborales que desembocan, con lamentable frecuencia, en situaciones de frustración o desencanto?

Vivir bajo la amenaza constante del despido, del final de contrato o sumar empleos temporales que impiden la actualización en una formación permanente son desventajas añadidas para encontrar un nuevo trabajo. Todo ello resulta, cuando menos, desmotivador, si no destructor, para personas que, en su mayoría, se ven en plenitud de posibilidades.

4. *El pasota*

No faltan quienes han optado por vivir de la sociedad a base de trabajo negro o de exigir a la sociedad un tributo del que ellos se sienten sujetos de derecho sin deber alguno como contrapartida.

Seguir viviendo de la familia, buscando negocios o fuentes de ingreso más o menos marginales hacen de estas personas objetos de mercado de trabajo barato, precario y sin demasiada necesidad de cuestionar las razones profundas de su vida. De ahí a la marginalidad, muchas veces vivida en grupo o enfocada hacia posturas más o menos agresivas con la sociedad, queda un paso que, por desgracia, son bastantes quienes lo dan.

5. *El subvencionado*

Es el esquema casi tercermundista que impulsan no pocos de nuestros políticos bajo ofertas demagógicas de apoyo a los estratos sociales más desfavorecidos y en el que algunos grupos se sienten a gusto. ¡Cobrar a perpetuidad por no tener trabajo!

En el fondo se está gestando un grupo que terminará por sentirse más o menos esclavo ideológico de quien le subvenciona y limitado en sus capacidades creativas.

Basta ver los mapas del paro, para entender cómo precisamente las zonas más subvencionadas son en todos los países las de mayor índice de paro. A la vez va creciendo desfavorablemente su distancia con otras zonas donde se hace más presente la iniciativa y el estímulo, donde se rechaza una cultura de subvención que provoca el empobrecimiento progresivo del medio y de las personas, cuyo horizonte queda en niveles de supervivencia.

La pasividad y, en muchos casos, el esquema de resignación que subyace en esta postura hacen presagiar serias dificultades para un proceso catequético que culmine en un compromiso de vida cristiana.

Todas estas posturas no excluyen, como es natural, la situación de quienes tienen un trabajo fijo y encuentran en él su realización personal, ya que constituyen un punto de mira que es preciso tener en cuenta para construir los esquemas de nuestra catequesis sobre el trabajo.

IX. HACIA UN ENCUENTRO CATEQUÉTICO-PASTORAL CON EL MUNDO DEL TRABAJO

Esta enorme complejidad de situaciones y destinatarios de nuestra catequesis y la posibilidad de establecer un diálogo entre la cultura del trabajo y la fe permiten poner de relieve algunos de los grandes retos que

se plantean a nuestra capacidad de interrogante y respuesta frente al mundo del trabajo

1. *Reto de realismo*

Conocer la realidad del encuentro entre la persona y el mundo laboral, de la lucha por el puesto de trabajo, la inseguridad o las posturas que la persona y el grupo interioriza nos ayudarán a dar respuesta a los interrogantes que plantea la realidad socio-laboral en que estamos inmersos.

La escuela, la parroquia, la catequesis —más o menos sistemática—, cualquier estructura educativo-pastoral debe hacer un esfuerzo por acercarse a esa realidad, no tanto desde las intuiciones cuanto desde el contacto con las personas. Por ello sugerimos propuestas concretas para realizar en los diferentes ambientes pastorales: organización de encuentros de debate y análisis con gente del mundo del trabajo (patrones, trabajadores, industriales, comerciantes, servicios); conexión con personas que conocen y viven el tema del trabajo desde dentro (abogados laboristas, asistentes y trabajadores sociales, sindicalistas); organización de grupos de reflexión, diálogo y compromiso creyente sobre la temática laboral (empleo juvenil, trabajo de menores, de la mujer) que, desde enfoques evangélicos, intenten crear estructuras laborales más humanizadoras.

2. *Reto educativo*

Para salir al encuentro de un ambiente globalmente pesimista respecto al cumplimiento del deber y la presencia en el mundo del trabajo, hemos de ser capaces de ayudar a descubrir el sentido que tiene el trabajo humano en función de la realización personal; la realización de una nueva sociedad; el crecimiento de la solidaridad; la contribución a "completar" la creación, regalo de Dios, entre todos; la seguridad económica; la posibilidad de ser fuente de relación interpersonal, compartiendo horizontes y metas comunes.

3. *Reto de creatividad*

Se trata de un reto al que los educadores debemos dar respuesta, sobre todo respecto al mundo de los jóvenes que, en referencia al mundo del trabajo, nos ven con las "espaldas cubiertas" por la seguridad de nuestro propio trabajo; entienden que a ellos les queda mucho más tiempo por

delante que a nosotros; se sienten hartos de lo bueno que es estar preparados para un futuro donde la preparación cuenta relativamente poco; consideran nuestra oferta como formación e información más bien teórica, de discurso o de estrategias de análisis, sin dar paso a estrategias o acciones-soluciones concretas.

4. *Reto de la semilla*

Sabiendo que nuestro trabajo educativo-pastoral llega a una minoría de destinatarios, hay que tener la seguridad evangélica del valor de la tierra donde se siembra; la calidad de la semilla que se ofrece; la seguridad de diferentes niveles de fructificación; el sentido de levadura de honestidad, solidaridad o servicio en un mundo en el que estos valores encuentran dificultad para abrirse paso; el valor de la esperanza como generadora de horizontes; el compromiso de Dios, que se hace presente en el día a día de nuestra siembra.

X. ELEMENTOS PARA UNA CATEQUESIS SOBRE EL TRABAJO

Es posible que, al llegar a este punto del artículo, cada lector tenga ya los elementos suficientes para construir su propia catequesis sobre el trabajo. Bastará ir seleccionado aquellos aspectos que nos parezcan más significativos para los destinatarios concretos de nuestra misión pastoral.

Como cualquier proceso catequético debe arrancar de la experiencia de los destinatarios, aun siendo impensable formular aquí cualquier esquema catequético concreto sobre el mundo del trabajo, puede ser útil para todos tener el apoyo de un esquema que nos ayude a construir esa catequesis ideal en la que todos quisiéramos participar.

Por ello, en cada uno de los apartados siguientes intentaremos dar diferentes posibilidades u opciones que permitan ir seleccionando las claves más adecuadas al marco concreto de nuestra catequesis.

1. *Objetivos*

- Descubrir los valores humanizadores del trabajo y del deber diario
- Interiorizar la propia vida como lugar de realización personal y social a través del trabajo de las personas
- Identificarse con las actitudes cristianas ante el mundo del trabajo

- Valorar el sentido teológico del trabajo personal como desarrollo de los valores del reino de Dios
- Comprometerse en la transformación de las estructuras socio-laborales desde la profundidad de la vocación cristiana vivida en el trabajo-deber de cada día

2. *Proceso catequético y contenidos*

- La vida, los hechos, análisis de la realidad:
 - Realidad del mundo del trabajo: trabajo-paro, trabajo de la mujer...
 - Relaciones interpersonales en el mundo del trabajo
 - Sentido del trabajo desde diferentes perspectivas: economía, arte, cultura, espiritualidad...
 - Valores y contravalores del mundo del trabajo
 - Legislación laboral en relación con los derechos de la persona
 - Actitudes ético-morales en el deber de cada día, en el mundo del trabajo, del paro...
- Preguntas y respuestas desde la vida:
 - Ambientes de trabajo: familia, escuela, universidad, empresa, calle
 - ¿Existen posibilidades de mitigar o superar el drama del paro? Alternativas
 - El trabajo humano: ¿castigo o posibilidad de realización?
 - ¿Compartir posibilidades?
 - ¿Crear empleo, subvencionar la creación de empleo, el parado...?
 - Posturas diferentes ante el deber-trabajo de cada día
 - ¿Quién se compromete con su trabajo? ¿Con sus compañeros de trabajo? ¿Con quienes carecen de él?
- Personalización del problema, mis preguntas:
 - Mi enfoque y reacción de vida ante estas cuestiones
 - ¿Honestidad o eficacia? ¡Es un dilema!
 - ¿Tengo yo algo para compartir? ¿En qué medida puedo ser responsable del paro de otros?
 - Puede haber posturas más o menos "creyentes" ante esta cuestión
 - Tampoco aquí el fin justifica los medios... ¿Vale cualquier trabajo? ¿A costa de cualquier valor?
- Lectura creyente del tema:
 - Ha habido *creyentes* que han hecho lecturas diferentes del trabajo: leyes de trabajo en diferentes culturas; "santificarse en el trabajo";

- "el trabajo santificado"; "ora et labora"; "entre los pucheros anda Dios"; "santos del trabajo, patronos de profesiones"
- También el *Pueblo de Dios* hace su propia "lectura del trabajo" como lugar de encuentro: el Dios que trabaja y "crea"; el trabajo-ofrenda; el trabajo-castigo; el trabajo-construcción de un pueblo; el trabajo en sábado; ganar-perder; el trabajo "por el Reino"; sembrar, cosechar, segar, cuidar el rebaño...; los diáconos; los trabajos del "evangelio"
 - Y *la Iglesia* sigue haciendo su lectura-respuesta actual sobre la realidad del trabajo: valor de la vida ordinaria; documentos sociales; iniciativas de empleo; iniciativas de solidaridad; criterios ético-morales ante la situación; el trabajo dentro de las estructuras de Iglesia
- Interiorización-apropiación de las claves creyentes:
 - Nuestro compromiso con el deber de cada día: familiar, escolar, laboral...; nuestras capacidades al servicio de...
 - Nuestro ambiente de trabajo concreto: necesidades, aportaciones...
 - Nuestras posibilidades de sensibilización, de compromiso...
 - Expresión de fe-compromiso:
 - Revisión y celebración del perdón desde la realidad del deber
 - Celebración de fe; ofrenda significativa de nuestro trabajo
 - Meditación-oración a partir del Salmo 8
 - Colaboración con Cáritas, iniciativas de empleo...
 - Cuota personal o grupal de solidaridad
 - Hermanamiento institucional con estructuras de creación de empleo
 - Aula-taller de Doctrina Social de la Iglesia

3. *Algunos aspectos metodológicos*

Parece evidente que un elemento fundamental, en dependencia de los objetivos que pongamos a la catequesis, será insistir en alguno de estos aspectos: el deber diario; el mundo del trabajo; la inserción de la persona en el mundo socio-laboral; los diferentes enfoques del tema según las claves laborales, económicas... de los destinatarios.

Pero, a partir de los puntos anteriormente enunciados, es evidente que la metodología activa que quiera emplearse en la catequesis dependerá de otros aspectos estructurales concretos: locales; tiempos, momentos del curso, acontecimientos cercanos...; estructura pastoral en la que estamos;

dinámica y cultura grupal que desarrollamos habitualmente en nuestras catequesis; niveles de evangelización de los destinatarios; medios humanos y materiales auxiliares con que contamos.

De acuerdo con ello, resulta sencillo seleccionar las posibles metodologías en función del objetivo que queremos lograr en cada una de las etapas del proceso catequético: charla-coloquio; mesa redonda de testimonios diversos; presentación de experiencias; murales, entrevistas; escenificaciones; lectura, análisis y discusión de textos; video-fórum; tiempos de reflexión y trabajo personal.

En cualquier caso, es importante fomentar también, dentro de lo posible, alguna experiencia de "trabajo real" dentro del mismo proceso. Tareas desarrolladas habitualmente por nuestros destinatarios pueden servirnos de base para mejorar la calidad de nuestra catequesis y pueden constituir otros tantos elementos metodológicos de trabajo y desarrollo catequético del tema: colocar y ordenar locales; preparar materiales; construir murales, reportajes...; entrar en contacto con la realidad de la que hablamos; exponer las ideas personales o grupales; experimentar acciones de trabajo social: con niños, ancianos, enfermos...

XI. CATEQUESIS SOBRE EL TRABAJO EN ESTRUCTURAS EDUCATIVO-PASTORALES CONCRETAS

Como es natural, intentamos estructurar una catequesis que va a desarrollarse en una estructura educativo-pastoral concreta que, esperamos, establezca una relación suficiente entre sus propuestas educativas y el clima-cultura de su acción ordinaria.

Aunque la extensión de un artículo hace imposible indicar las posibilidades que las diferentes estructuras educativo-pastorales pueden tener a la hora de pensar en una catequesis y en un proceso de formación para la inserción equilibrada en el mundo del trabajo, a modo de sugerencia y dejando las puertas abiertas a la creatividad de los demás vale la pena sugerir algunas actividades u opciones que favorecen la coherencia de nuestra oferta catequética sobre el trabajo.

Escuela

- Reflexión sobre el tema por parte de los diferentes grupos de la comunidad educativa: padres, profesores, alumnos, personal contratado, titulares
- Asumir este valor como "eje transversal" de la oferta educativa
- Establecer claves de evaluación de la actitud de trabajo en los alumnos
- Fomentar y organizar "grupos de trabajo" en las diferentes materias académicas
- Fomentar, acompañar y evaluar el "trabajo de grupo" en las actividades académicas y extraescolares
- Establecer y cumplir la normativa lógica en un centro de trabajo: horarios, puntualidad, previsión de necesidades
- Asumir y evaluar personal y grupalmente algunos de los valores indicados en el mundo del trabajo: identificación, disciplina, toma de decisiones, creatividad, libertad de expresión
- Cultivar y fomentar destrezas manuales a través de las distintas materias y de trabajos a favor de la colectividad
- Cuidar la puesta en práctica de los principios de profesionalidad, participación y corresponsabilidad de los distintos grupos de la comunidad educativa
- Establecer, en su caso, relaciones con el mundo del trabajo: empresa, sindicatos, patronales
- Fijar cauces de estudio sobre el mundo del trabajo con motivo de determinadas fechas: día del padre, de la madre, de San José Obrero, de la mujer trabajadora, jornadas contra el paro
- Analizar en clases de enseñanza religiosa o de ética los valores, condiciones, exigencias... de un mundo del trabajo más humano y humanizador
- Conocer, en los últimos cursos de Formación Profesional, estructuras socio-laborales: tipo de contrato, sistemas de búsqueda de trabajo, conexión con empresas, prácticas en alternancia
- Cuidar la elección, gratificación y acción del tutor/a de las prácticas de los alumnos
- Impulsar todos los criterios de calidad educativa
- Acompañar la inserción laboral de los antiguos alumnos del Centro
- Favorecer estructuras de participación cooperativa

- Hacer experiencia de unas relaciones laborales entre dirección y trabajadores conforme a las claves evangélicas de la doctrina social de la Iglesia...

Parroquia

- Impulsar una parroquia donde se "trabaje" a tiempo pleno, evitando enfoques y horarios exclusivamente culturales
- Impulsar el trabajo "en equipo" de los sacerdotes y equipos pastorales de la misma parroquia o de la zona
- Favorecer un clima de relaciones interpersonales e intergrupales basadas en la participación y corresponsabilidad de los diferentes grupos parroquiales
- Apertura de la parroquia a iniciativas de atención a los parados, creación de empleo, solidaridad
- Valorar públicamente y con gestos visibles el trabajo de personas concretas: catequistas, limpieza, comisiones
- Colaborar en campañas de justicia económica internacional
- Establecer alguna semana o jornadas de tipo "social" con otras parroquias de la zona, enfocadas al análisis y posibilidades del mundo del trabajo en la actualidad
- Cuidar la atención y colaboración en jornadas ciudadanas o eclesiales sobre diferentes aspectos del mundo del trabajo
- Impulsar con la ayuda de técnicos cualificados la creación de cooperativas o centros de trabajo joven, cediendo locales propios o de entidades con los que la Iglesia tiene relación
- Atender, con estructuras de voluntariado o de complementariedad con escuelas cercanas, a la formación ocupacional de las personas más descolgadas del sistema escolar reglado

Tiempo libre

- Todo cuanto supone tiempos e iniciativas de trabajo en grupo: juegos, campamentos, teatro, carteleras
- Oferta de encuentros, charlas, debates... sobre temas relacionados con el mundo del trabajo
- Organización de cursillos sobre temas de trabajo manual: jardinería, cocina, electricidad familiar, informática, aprovechando las posibili-

dades de gente preparada que participa en las mismas actividades de tiempo libre

- Fomento de la participación y corresponsabilidad de los jóvenes en las actividades como entrenamiento para el liderazgo y la presencia activa en el mundo del trabajo
- Cuidado y mantenimiento de las instalaciones a través del trabajo manual y colaboración de todos los miembros de los grupos de tiempo libre
- Cultivar la sensibilización a temas relacionados con el mundo del trabajo: autoempleo, paro, legislación...
- Ofrecer, si es posible, servicios de orientación laboral, asistencia jurídica... a través de colaboradores cualificados
- Establecer tiempos o zonas de trabajo: biblioteca, apoyo escolar para la gente del barrio, aulas de alfabetización...

Se trata, por tanto, de establecer un diálogo educativo-pastoral entre los elementos estructurales habituales en nuestras presencias y las exigencias y posibilidades que ofrece, en su caso, el quehacer diario o el mundo del trabajo de nuestro entorno y en el que participan, de una u otra manera, los destinatarios de nuestra misión.

De este modo, habrá acciones que pertenecen al ámbito de una primera evangelización, de la catequesis o de la acción pastoral propiamente dichas; pero, al asumir en todos los casos las claves para un diálogo fecundo entre la cultura del trabajo y nuestra propuesta educativo-pastoral, estaremos abriendo cauces para perfilar nuestra catequesis sobre el mundo del trabajo.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Al llegar al final de este artículo es fácil comprobar que, aun aportando algunas claves para una catequesis sobre el trabajo, hemos intentado comunicar los cauces o el proceso de elaboración de esa catequesis.

Tarea de los animadores de nuestras catequesis y de los catequistas será concretar la realidad de que partimos para entrar en diálogo con ella desde la fe y hacer un camino de aproximación al quehacer catequético en cualquiera de nuestras estructuras pastorales.

Con todo, siempre habrá un elemento trascendente que se escapa misteriosamente al influjo del catequista: es el Espíritu, el cual, más allá de las técnicas y las dinámicas, actúa en el corazón de cada destinatario y sigue ayudándonos en la gran tarea de seguir siendo Buena Noticia para nuestros destinatarios.