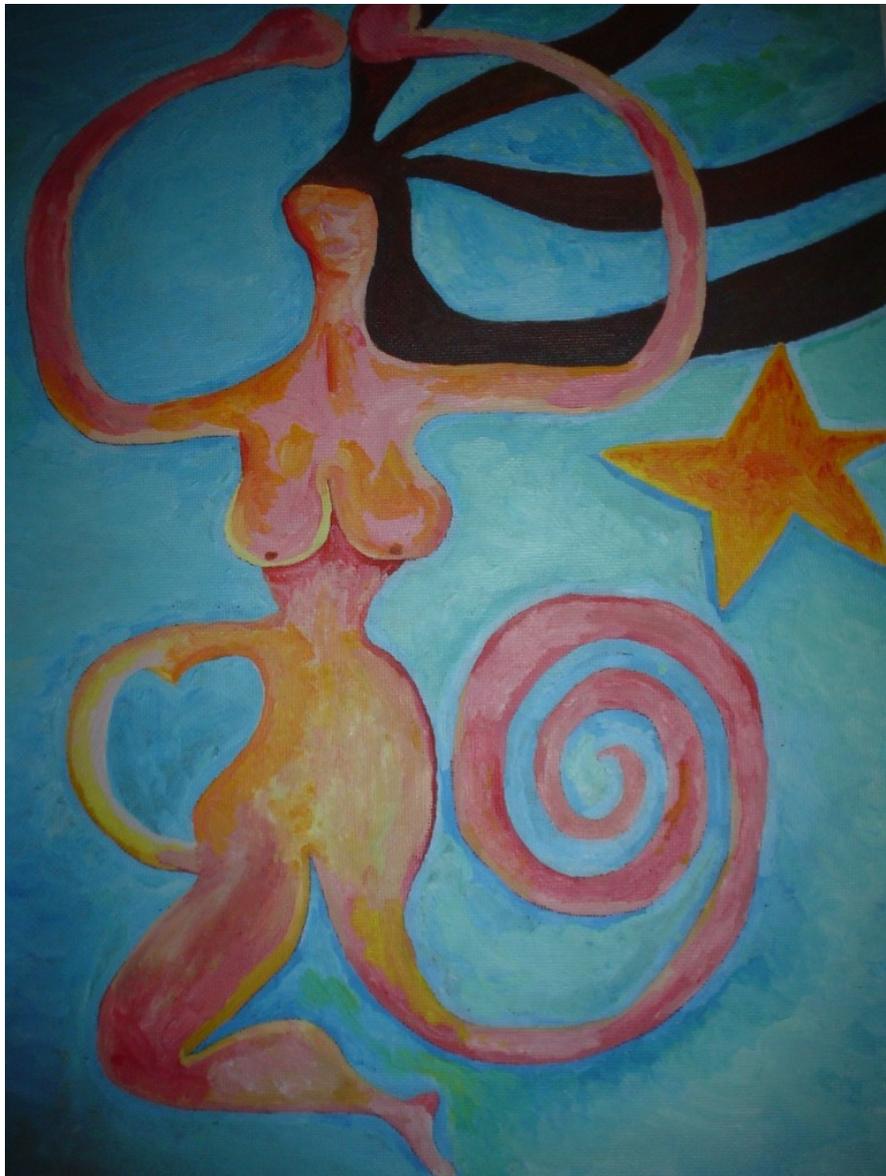


GÉNERO Y RENTA BÁSICA EN LAS ISLAS CANARIAS

(Informe sociológico sobre las dificultades de inserción socio-laboral de las mujeres perceptoras de las ayudas económicas básicas. Años 2003- 2004)

Juan Antonio Delgado Santana



GÉNERO Y RENTA BÁSICA EN LAS ISLAS CANARIAS

(Informe sociológico sobre las dificultades de inserción socio-laboral de las mujeres perceptoras de las ayudas económicas básicas. Años 2003- 2004)

Juan Antonio Delgado Santana

© Textos y pintura: el autor

Rebelión ha publicado este trabajo con el permiso del autor mediante una [licencia de Creative Commons](#), respetando su libertad para publicarlo en otras fuentes.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. METODOLOGÍA
3. EL PANORAMA SOCIAL
 - 3.1 Islas Canarias: mundialización, contextualización y debate
 - 3.2 Ayudas económicas básicas en Canarias: las señales del camino
 - 3.3 Empleo, desempleo e inserción laboral
 - 3.4 Tabla- resumen
4. LOS RÍOS DE LA PRAXIS DESEMBOCAN EN EL MAR DE LOS DISCURSOS
 - 4.1 Los prolegómenos: panorama social y dineros
 - 4.2 La aparición de la aeba
 - 4.3 La estructura familiar
 - 4.4 Edades y perfiles
 - 4.5 Recursos humanos disponibles
 - 4.6 Gestión burocrática
 - 4.7 Rentas de subsistencia versus rentas de inserción
 - 4.8 Recursos públicos y recursos privados
 - 4.9 Actividades y cursos de formación
 - 4.10 Proyectos de inserción
 - 4.11 Mercado de trabajo e inserción socio-laboral
 - 4.12 Recomendaciones para el nuevo Decreto
5. MUNDO Y VIVENCIAS DE LOS TÉCNICOS MUNICIPALES
 - 5.1 Gestión y equipos de trabajo
 - 5.2 Entorno social y recursos disponibles
 - 5.3 Perfiles de las mujeres perceptoras y recomendaciones
 - 5.4 Tabla- resumen
6. LAS MUJERES PROTAGONISTAS: VERBO, REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN
 - 6.1 El mundo personal y vivencial
 - 6.2 La realidad familiar y socio-comunitaria
 - 6.3 Causas de la pobreza y representación simbólica de las aebas
 - 6.4 Formación y trabajo
 - 6.5 Tabla- resumen
7. ALGUNAS PROPUESTAS ALTERNATIVAS
 - 7.1 Estrategias de acción
 - 7.2 Las rentas mínimas en otras comunidades autónomas
 - 7.3 Economía social, créditos y subvenciones
 - 7.4 Escuelas –Taller y Talleres de empleo
 - 7.5 Ejemplos de apuestas innovadoras
 - 7.6 Tabla- resumen
8. CONCLUSIONES
 - 8.1 Reglamentaciones
 - 8.2 Dificultades de inserción socio-laboral
 - 8.3 Resumen de recomendaciones
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGRADECIMIENTOS

1. INTRODUCCIÓN

El presente Informe estudia la realidad de las mujeres que perciben las ayudas económicas básicas¹ en Canarias y sus dificultades de empleo. El encargo de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias incide en la tarea de abordar una problemática que tiene hondas raíces, persiste y preocupa. Desde comienzos de la pasada década de los 90 se ha pretendido abordar la exclusión social, y se han realizado estudios y acciones.

Para estudiar el tema nos hemos acercado a los hogares de estas personas y hemos observado e indagado acerca de sus vidas. Prestamos atención a sus palabras y percibimos sus gestos, sus silencios, sus preocupaciones y sus circunstancias. Investigamos su mundo personal y familiar, su contribución al discurrir social, sus percepciones de la vida y, sobre todo, tratamos de averiguar cuáles son las dificultades que enfrentan para asegurarse unos medios de vida independientes y satisfactorios mediante el trabajo.

Estas aproximaciones vitales las complementamos con las presencias y voces de las trabajadoras sociales y los expertos del tema en general. Son personas experimentadas en el trato humano, los entresijos de la problemática social (desde las diferentes ópticas) y las reglamentaciones institucionales.

Las mujeres perceptoras de aebas en Canarias, respecto al total de perceptores, ostentan un porcentaje mensual cercano o superior al 80%. Ellas representan un sector frágil y extremadamente vulnerable en nuestra sociedad. Conforman un colectivo social que necesitamos conocer, porque en sus entrañas (mujeres que son) llevan pautas y mensajes forjados de vida y quimeras, de dolores y esperanzas. Forman un colectivo heterogéneo y fraccionado, con sus ritmos y actitudes propias. Ellas se representan a sí mismas, evidentemente, y son también representativas (desde sus burbujas de reivindicación, ensoñación u olvido) de una sociedad fragmentada y convulsa, a pesar de las tranquilas aguas (la procesión va por dentro) de las demandas colectivas. Estas mujeres viven y sueñan como el resto de las mortales que pueblan nuestras Islas; demandan atención pública y felicidad privada; reiteran sus demandas multicolores con voces propias, y a veces también callan. Ellas y nosotros (el resto de los habitantes isleños) precisamos conocernos mejor, renovarnos diariamente, fomentar el diálogo y la participación sin exclusiones.

¹ En adelante abreviaremos el término denominando *aebas* a estas ayudas.

2. METODOLOGÍA

En el presente Informe hemos recurrido a dos métodos de investigación básicos y de uso generalizado: el cuantitativo (mediante la técnica de la encuesta) y el cualitativo (mediante los grupos de discusión y las entrevistas en profundidad). También incluimos la observación empírica y el estudio bibliográfico.

En cuanto a la encuesta de las mujeres perceptoras, el error muestral es de +/- 5%, con un nivel de confianza del 95,5% ($Z = +/- 2$). Se trata de un diseño muestral del tipo estratificado proporcional por grupos de edad y tipología municipal (hábitat territorial). También hemos considerado la distribución proporcional por distritos postales dentro de los cascos urbanos. El tamaño muestral ha sido de 299 cuestionarios en total, correspondiendo 156 a la provincia de Las Palmas y 143 a Santa Cruz de Tenerife. Para el trabajo de campo de las encuestas (aparte de las más de 100 que he realizado personalmente) hemos recurrido a encuestadoras con un perfil determinado². Por un lado, nos ha agradado comprobar un quehacer profesional eficaz y sensible a las circunstancias propias de las mujeres entrevistadas. Por otro lado, siempre aparecen dificultades que hay que resolver sobre la marcha, mediante la intuición y la racionalidad.

En noviembre del 2.003 iniciamos contacto con la investigación bibliográfica. Hemos tomado, pues, esa fecha como referencia cuantitativa para el

² La práctica de la Sociología como ciencia nos indica algunas nociones referidas al universo humano. Ninguna raza, etnia, pertenencia a género o condición social o económica determinada debería alterar la condición de igualdad ante la ley y disfrute de los mismos derechos. Esto debería ser válido nazca uno donde nazca, tenga cualquier color de piel o sea de condición masculina o femenina. Esta teoría es condición esencial para entender los comportamientos humanos y argumentar las diferencias de las personas. La igualdad de derechos debe ser norte prioritario de nuestras investigaciones y estudios.

No obstante, en el trabajo de campo sociológico existen algunos perfiles propicios que no debemos eludir. Una buena investigación social precisa no introducir sesgos ni dificultades aleatorias en el transcurso del trabajo. Una persona, por ejemplo, puede ser una excelente vendedora de libros y tener una capacidad comercial magnífica, con dotes de persuasión muy convincentes. Puede asimismo dominar con eficacia las técnicas de marketing y oratoria. Pero a veces precisamos de personas de diferente perfil.

Investigamos en el caso actual a las mujeres perceptoras de *aebas*. Aparte de escasos recursos económicos, ellas están inmersas en procesos de exclusión social y carecen –por lo general– de formación y estudios para enfrentarse con soltura a un mercado laboral de precariedad y temporalidad crecientes. Más del 95% de tales mujeres son nacidas en las Islas Canarias y su cultura primordial está generalmente por debajo de la media. Precisamos, pues, un concreto perfil de encuestadora: preferentemente que sea mujer, que tenga cierto grado de sensibilidad social y que emplee el mismo léxico y dicción de quienes va a entrevistar.

Naturalmente, cabe alguna excepción: el propio investigador- sociólogo que se responsabiliza de emitir el Informe final también debe realizar algunas encuestas. Ello tiene sentido con objeto de conocer el ambiente, el sentir y el modo de actuación de tales mujeres perceptoras. Pero, en lo que nos ocupa, la selección es nítida: entre una mujer que reúne el perfil requerido y otra que no, se opta obviamente por la primera. Esto no significa discriminación alguna: significa simplemente que velamos por la validez y representatividad de nuestro trabajo, procurando siempre un trato humano cordial o al menos educado.

diseño de la muestra³. Hubo un trabajo de análisis documental con estudio y lectura de la legislación básica, libros de rentas mínimas de otras Comunidades autónomas, documentos institucionales de la Consejería (así como tablas y gráficos pertenecientes a su base de datos), publicaciones de diversas entidades, y también reseñas y artículos de colectivos o personas. Todo ello aparece reflejado en las referencias bibliográficas. El cuestionario diseñado⁴ consta de 44 preguntas distribuidas en 3 áreas, y nos costó no pocas reuniones de trabajo ultimar, después de un pre-test de comprobación y validación en la calle. Estas tres áreas son: el mundo personal, la realidad familiar y socio-comunitaria y, finalmente, todo lo referente a formación, trabajo y ayudas económicas propiamente dichas. Toda encuesta presencial puede suscitar suspicacias de las personas encuestadas en referencia a cierta percepción de vigilancia o control. Pero hemos obtenido, por lo general, un ambiente de cálida acogida. Se hallaron escasas respuestas de cancelación, animosidad o evasión. Las principales dificultades se centraron en hallar las direcciones de intrincado acceso y en lograr que las perceptoras estuviesen en casa.

También se llevó a cabo un cuestionario censal específico para responsables de la gestión de las aebas de Ayuntamientos y distritos municipales. En principio, pensamos llegar hasta los 87 municipios y los 16 distritos metropolitanos de las Islas. En las encuestas muestrales el tamaño muestral depende directamente de la varianza poblacional, es decir, de la heterogeneidad u homogeneidad de la población y no del tamaño de la misma. Se toma una parte (representativa, válida) para analizar el todo. En cambio, en las encuestas censales se toma el todo para analizar el todo. Como sólo logramos reunir 77 encuestas censales no pudimos lograr el objetivo inicial. No obstante, las encuestas fueron elaboradas y confeccionadas, y el número no resulta desdeñable. Así pues, aunque sin alcanzar el rigor científico de la encuesta muestral de las mujeres perceptoras, hemos decidido incluir en el epígrafe 5 algunos datos interesantes como referencias descriptivas.

Llevamos a cabo doce entrevistas en profundidad a técnicos dotados de información y representatividad sobre el tema. En cuanto a los grupos de

³ No obstante, para hacer más plausible la comparación estadística temporal, acudimos a un listado nominal más amplio, que incluyera mujeres perceptoras de varios meses posteriores.

⁴ Se ha considerado una tipología de 5 hábitats municipales: metropolitano, urbano, residencial, turístico y rural. Personalmente, no estoy de acuerdo con el primer concepto del nomenclátor. Ciertamente, metrópoli alude a la ciudad principal de provincia, pero también a la capital del Estado. No obstante, es el criterio adoptado por la Consejería, y lo hemos secundado por cuestión de método. También hemos de indicar que se usó la encuesta telefónica en 6 contados casos, por dificultades insalvables. Los datos obtenidos son tan fiables y representativos como las mayoritarias 293 encuestas presenciales restantes.

discusión, hemos realizado cuatro, dirigidos a dos colectivos diferentes: mujeres perceptoras⁵ y expertos (informantes cualificados) vinculados al ámbito de los servicios sociales y la inserción socio-laboral. Hemos usado técnicas de análisis de contenidos (en el capítulo correspondiente ahondamos en el asunto). Incluimos citas textuales, extraídas de las conversaciones producidas. Hemos partido de la convicción de que las entrevistas y conversaciones son necesarias para comprender mejor la organización, estructura e infraestructura asistencial. Las palabras de estas personas clarifican, enriquecen o someten a examen los datos estadísticos, introduciendo revelaciones altamente significativas. De las características de la metodología cualitativa quiero destacar dos, especialmente. Primero, el investigador reconoce a las personas y su escenario en una perspectiva holística, es decir: los considera como un todo. Segundo, los investigadores cualitativos se identifican con las personas que estudian para poder comprender cómo elaboran sus propias visiones de las cosas⁶ (sin perder la propia identidad, naturalmente).

⁵ El primero hubo de ser convocado de nuevo por falta de asistencia de algunas mujeres perceptoras que habían prometido acudir.

⁶ Taylor y Bogdan, págs. 20 y 21.

3. EL PANORAMA SOCIAL

*Quando cesó la tormenta, me di cuenta de que al desprenderme de todo apego,
incluido el apego a mí misma, nadie tenía ya poder sobre mí.
Podían quitarme la vida si lo creían necesario, pero ya no iba a vivir con miedo,
como les ocurre a muchas personas en esta sociedad incoherente en que vivimos.*
Julia Butterfly Hill⁷

3.1. Islas Canarias: mundialización, contextualización y debate

En noviembre de 2003, un periódico local⁸ dedicaba una página a la exclusión social mediante un artículo rápido y una foto sombría y desesperada que mostraba a dos personas mayores, un hombre y una mujer. Éstos se envolvían en unas mantas, dispuestos a pasar la noche bajo un pequeño puente, frente al parque San Telmo de la capital grancanaria.

Ellos, el hombre y la mujer, se tienden sobre la acera, protegidos tal vez de la lluvia, pero no del frío nocturno, ni del ruido y humos nocivos de los coches, ni de las posibles gamberradas de jóvenes postmodernos. Sus rostros no delatan síntomas de alcoholismo. Probablemente son isleños y se muestran rendidos a la evidencia del desamparo. No obstante, se les nota desacostumbrados a semejante desarraigo y marginalidad. Quizá unos días antes dormían sobre cama caliente, bajo techo cubierto, y tiraban de la cisterna al salir del baño. Hasta hace poco tal vez preparaban el almuerzo y tendían la ropa mojada en la azotea. ¿Quién sabe cuál fue su caso específico, su drama personal?

En nuestro trabajo de campo también hemos vivenciado cara a cara una realidad dura y sombría. Son múltiples los casos de dramatismo y diversas las estrategias de adaptación. Los ejemplos particulares abundan en un contexto de vidas rotas y biografías desgarradas. Quisiera mencionar unos pocos, a modo de flashes vitales. Una mujer ex-toxicómana vive en un piso de alquiler sin apenas muebles y comida, cuidando de sus hijos pequeños, esperanzada en una vida más próspera. Una joven madre soltera acude todos los días al Hospital a acompañar y conocer nuevos detalles de su hija de meses, que nació enferma del corazón (finalmente la niña muere sin haber vivido en casa). Una ex-bailarina latinoamericana rememora sus años de vino y rosas, cuando estaba en el candelero en las salas y teatros del mundo, y hoy llora su presente, rebasados los

⁷ Hill, págs. 140 y 141.

⁸ La Provincia, 20 de noviembre de 2003, pág. 4

60 años. Una señora cincuentona lamenta todos los días el fallecimiento de su madre (cuyo óbito se produjo hace algunos años), y en su depresión es incapaz de ir a la playa, a la vuelta de la esquina de su domicilio. Una chica fuma nerviosamente, mientras sueña con recuperar a sus dos hijos, internados en un centro de acogida, y teme que salga su ex-marido de prisión, acusado de haberlos violado.

Ciertamente no se trata de una película de aventuras urbana ni de personajes de una novela costumbrista. Es la imagen del desamparo, la miseria y la alienación, en nuestra sociedad isleña de ahora. De tales personas, ¿quiénes han oído sus desdichas, angustias y esperanzas? Y sobre todo, ¿quién debe dar solución a semejante despropósito social? ¿La providencia metafísica, la ley del más fuerte del darwinismo social, la mano invisible de Adam Smith, o la Administración, que succiona impuestos y gestiona recursos?

La experiencia histórica nos muestra que muchas de las declaraciones universales son juiciosas, pero escasamente arraigadas en la realidad. El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 proclama el derecho de toda persona al trabajo y a la protección contra el desempleo. También prohíbe discriminaciones salariales e indica que la remuneración será completada, en caso necesario, por otros medios de protección social.

Ganarás el pan con el sudor de tu frente, dice la sentencia bíblica. Obviando las inclemencias de la esclavitud, el trabajo ha sido -en épocas históricas más recientes- la llave que proporcionaba la entrada al mundo adulto, a la independencia económica. El llamado Estado del Bienestar, como contrapartida al proteccionismo laboral y social del llamado Socialismo real, impartía algunos parabienes en forma de protección a la ciudadanía. Se empieza a quebrar tal aserto cuando acontece la crisis del petróleo de los años 70 del siglo veinte (que en Canarias coincidió con la deslegitimación social del autoritarismo franquista). A mediados de dicha década y en el mundo occidental, la Comisión Europea enmarcaba el concepto de pobreza utilizando un criterio cuantitativo: la persona pobre es aquella que está por debajo del 50% de la renta media. En esos años, surge también un nuevo modelo de interacción de género, opuesto al tradicional: la mujer quiere (o se ve obligada a) trabajar fuera de casa, a la vez que sigue llevando casi todo el peso de las faenas domésticas y del cuidado de los hijos (cuando los tiene).

La aceleración de recortes sociales, a nivel internacional, coincide con la caída del muro de Berlín. De la dinámica social acontecida a partir de esos años señalamos tres datos que nos repercute directamente. Primero, el cambio de

modelo laboral amplía la precariedad y la temporalidad en el trabajo. Segundo, se producen más separaciones y divorcios, surgen nuevas maneras de entender el ámbito familiar. Tercero, los conceptos de protección social tienden a cuestionarse desde las alturas neoliberales. En este contexto, los paradigmas de pobreza amplían su horizonte a sectores y familias que antes disfrutaban de empleo o de protección continua.

Ciertamente, los años ochenta suponen, entre otras cosas, la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la elevación de las tasas de estudios universitarios femeninos. Pero también produjo (o sacó a la luz) formas degradantes de violencia doméstica y de subestima hacia la mujer: tratos vejatorios, violencia psíquica y multiplicación de crímenes pasionales. A finales de los años 80 se expandió el término de exclusión social (tomado de la sociología francesa de los años 60) para categorizar a los sectores menos beneficiados de la ciudadanía. En diferentes investigaciones sociológicas se ha utilizado también el término marginación o marginalidad: no sólo señala situaciones de carencia económica; también subraya privaciones en diferentes ámbitos: educación, sanidad, vivienda, cultura, ocio, etc.

En nuestros días está vivo el debate y las propuestas. Diversas estrategias de acción señalan posturas y vías, unas veces complementarias y a menudo contradictorias. Lo que ha cambiado en el modelo teórico es la visión de un fenómeno que se considera dinámico y multidimensional. La conceptualización depende de la ideología, sobre todo, e incluye el contexto social y la cronología como variables principales. También depende del ámbito de la evaluación: una cosa es la visión externa (hablan los empresarios, los trabajadores sociales, la Administración) y otra cosa es la visión interna (hablan las personas afectadas). La sociedad canaria sigue siendo una en su referencia geográfica, y diversa en su concepción sociológica o antropológica.

Vivimos tiempos de progreso tecnológico en ascenso, de creciente red de hallazgos científicos, las cuales pueden generar, bien usados, conocimiento, erudición y avances. Pero también es época de injusticias y desasosiegos, de temores fundados y de armas desenfundadas. Atravesamos, en estas Islas atlánticas, una época de escaparates fecundos en tecnología digital, pero arrecia el abandono agrario, el sobrepoblamiento y la crisis turística (de ida y vuelta). El escenario visualizado parece indicar que a más riqueza minoritaria, más pobreza galopante.

Por un lado, la globalización económica promueve en tentaculares redes sus productos; múltiples empresas transnacionales aumentan sus ubicaciones y

servicios; grandes centros comerciales esparcen sus presencias por doquier... Por otro lado, la llamada flexibilización de los procesos productivos induce a la precarización y desempleo de muchas personas en edad de trabajar: sus expectativas de recursos, consumo y bienestar merman.

La cuestión laboral (sus atributos y sus carencias) están en el ojo del huracán. El desempleo ha sido considerado como el principal problema social por la Unión Europea, dentro de sus fronteras. En el caso de las Islas Canarias, existe una gravedad aún mayor, por cuanto las tasas de desempleo son más preocupantes que las medias comunitarias. Las directrices adoptadas en diciembre de 2000 por la Comisión Europea en política de empleo postulan 4 pilares esenciales:

- 1.- Mejorar la capacidad de inserción profesional, que incluye el desarrollo de los siguientes principios, entre otros: competencias en el nuevo mercado de trabajo, aprendizaje permanente, potenciación del empleo juvenil y prevención del desempleo de larga duración.
- 2.- Desarrollar el espíritu de empresa y la creación de empleo.
- 3.- Fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y de los trabajadores.
- 4.- Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo cual conlleva combatir la discriminación por razones de sexo, y conciliar vida laboral con vida familiar.

En este bosque de propósitos, y teniendo en cuenta que la posesión o la carencia de empleo constituye el principal vehículo de inclusión o exclusión social, ¿cómo se define el trabajo? Si consultamos el diccionario vemos una amalgama de definiciones. Como contraposición al capital, se trata del esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza económica. Pero, como afirma el dicho popular, nadie se hace rico trabajando. Trabajo también significa dificultad, impedimento o perjuicio, en cuanto a penalidades por obtener algo. Convencionalmente, sólo se considera el trabajo en función de la remuneración; así se arrincona en el desván del olvido el trabajo doméstico, pues no genera riqueza económica, a excepción del realizado por personal asalariado (empleadas del hogar).

El trabajo, en fin, conlleva esfuerzo y satisfacciones, y representa una garantía perseguida por muchas personas. También es un medio de realización personal (cuando conecta con la vocación o la ética personal) e implica la consecución de logros materiales. Pero su sombra es alargada: el desempleo es un paisaje cotidiano, un escenario sombrío y cubierto de malas yerbas, que asoma a nuestros ojos.

El trabajo sigue siendo el germen de la independencia económica y supone igualmente una fuente de autoestima, aún a pesar de los efectos rutinarios de muchas actividades. Naturalmente, existe el trabajo óptimo y el trabajo real, que representan el sueño anhelado versus la cruda realidad. A pesar de todo, el trabajo aún en el caso de que no active la creatividad individual ni aliente el descubrimiento de nuevas metas ideales es considerado como un instrumento de supervivencia personal y de socialización colectiva.

En nuestro entorno, siguen vigentes leyes de regulación del empleo, protección de los sistemas sanitarios universales y ciertas políticas redistributivas. El gasto público se sigue utilizando para el fomento de iniciativas educativas, culturales o de investigación, además de pretender atajar las lacras de la pobreza y la marginalidad. Junto a las ayudas contributivas, existen programas asistenciales que tratan de frenar situaciones de pobreza o marginalidad.

El debate sobre las vías de protección social incluye argumentaciones contrapuestas respecto a la estructura de la sociedad. Desde la perspectiva neo-liberal, la competitividad y el individualismo metodológico determinan el rango económico y el status de cada cual: se subraya el coste económico excesivo en gasto público.⁹ Desde la perspectiva neo-humanista, se hace hincapié en las infraclases como aquellos colectivos que han sido excluidos del bienestar y de los beneficios de la ciudadanía: se reiteran más y mejores prestaciones.

El planteamiento neo-liberal argumenta que las prestaciones públicas deterioran la capacidad individual de búsqueda de empleo y contribuyen a la dependencia de dinero público. Por el contrario, desde posiciones neo-humanistas, se señala la necesidad de tales medidas, pues se trata de efectos no queridos ni buscados: la pobreza no es generada por desidia individual sino por políticas estructurales de privatización y recortes de derechos.

Usando la metodología según la escala OCDE modificada, la línea de pobreza se sitúa en las Islas Canarias en 59.520 pesetas (358 euros) por persona y mes, en términos del estudio 2001¹⁰. Esto significa que el 18,6 % de la población o el 20,7 % de los hogares quedan por debajo del umbral de pobreza. Conviene especificar que ocurre mayor predisposición a la pobreza en las zonas rurales, donde el proceso de envejecimiento es más intenso. Igualmente, a mayor cantidad de personas inactivas, ingresos más depauperados.

Según Cáritas, el índice de pobres en Canarias es aún más elevado. En comunicado de junio de 2004, Cáritas indica que la precariedad laboral y la desprotección social son las dos hendiduras del sistema que causan un mayor

⁹ Crompton, págs. 196-202

¹⁰ Gobierno de Canarias, Estadística de condiciones sociales, págs. 12 a 17

porcentaje de pobres. La situación de la pobreza se relaciona no sólo con la falta de empleo, sino también con su escasa calidad. Ante la pérdida de un trabajo no todas las personas pueden acceder al subsidio de desempleo; además, el acceso al salario social "ni es automático, ni seguro, ni llega a todos". El hueco se agranda si la persona que se queda sin protección social está pagando una vivienda; de este modo cae más rápido en la exclusión. Las políticas de empleo (insiste el comunicado) crean falsas expectativas porque tratan de solucionar la cantidad de empleo y se centran en la formación, cualificación e incorporación al trabajo, pero no invierten en la calidad de los empleos.

Con fecha de julio de 2004, hemos recabado alguna información adicional de los servicios estadísticos estatales: la edad media de maternidad más baja (29,51), correspondiente a 2001, y el porcentaje de fecundidad de madres no casadas más alto de todo el Estado (38,41%), correspondiente a 2002, pertenecen a las mujeres de las Islas Canarias. Así pues, tenemos el mayor índice de madres jóvenes y el mayor porcentaje de madres solteras, respecto al Estado. Asimismo las Islas ocupan el último lugar en cuanto a plazas de residencias de personas de 65 y más años por cada mil habitantes (12,7). Estamos por debajo de Galicia (17,0) y de Murcia (17,4), y muy lejos de las autonomías mejor dotadas: La Rioja (47,1) y Castilla y León (55,5)¹¹.

Mirar el mapamundi a veces resulta instructivo. Frente a nuestras Islas, en las cercanas costas del continente africano, la pobreza significa hambre, enfermedad, incluso muerte. Tal escenario lleva implícito abuso político, desapariciones y torturas, corruptela policial y abismos de diferencia en el acceso a los recursos disponibles. Significa asimismo analfabetismo, aculturación, dificultades de escolarización... En nuestras Islas, la pobreza y la exclusión social ofrecen otros perfiles y otros testimonios.

3.2. Ayudas económicas básicas en Canarias: las señales del camino

*Odia siempre la mentira. Ama siempre la verdad
y que en tus ojos lean que existe sinceridad.*

Belén María Sánchez Ojeda¹²

En las Islas Canarias, siguiendo la pauta europea y española, se han desarrollado políticas de protección de colectivos desamparados en forma de ayudas básicas o salarios sociales. Se entienden como medidas de inserción social,

¹¹ Más información en dos páginas web: ine.es y anuarisoc.lacaixa.comunicacions.com

¹² Sánchez Ojeda en Delgado Santana, pág. 190.

con objeto de garantizar unos recursos económicos mínimos que contribuyan al sustento y a la supervivencia familiar. Se trata de atender a personas que carecen de derechos legales para ser beneficiarias de pensiones o de prestaciones por desempleo. Veamos su origen, en términos legales.

El decreto 133 de 30 de julio de 1992 recoge la primera regulación sobre las aebas, y lo hace con carácter de urgencia. Se aduce en el texto que casi la totalidad de la población canaria recibe o es susceptible de recibir asistencia sanitaria pública. Se subraya igualmente la necesidad de mejorar los recursos, tanto en cantidad como en calidad. Se informa que miles de canarios perciben, con plenitud de derechos, pensiones, ayudas y subsidios, de carácter contributivo o no, aunque su importe medio sostenga apreciables diferencias (por debajo) respecto al resto del Estado.

El citado decreto también retrata la cara de la precariedad: "Persisten en el Archipiélago situaciones de necesidad y pobreza. Por ello, el Gobierno autónomo deberá organizar una política adecuada, orientada a la prevención y atención de la marginación y la pobreza". Y se indica que el citado Decreto supone un primer paso "de ese conjunto articulado y sistemático de medidas que produzcan el fin de la pobreza".

Las aebas se caracterizan por ser "una medida de integración social y no exclusivamente una transferencia de renta", y se otorgan conjuntamente con la aceptación de la persona beneficiaria del compromiso social, principalmente en el orden de inserción laboral. Se habla de un sistema burocrático simple, rápido y eficaz, que descansa en el informe de los servicios municipales, que son quienes disponen de un mayor conocimiento de la realidad poblacional.

A diferencia de las prestaciones de la Seguridad Social y de las rentas laborales, las aebas carecen de vocación de permanencia. Deben constituir una "palanca para que el perceptor, en algún momento posterior, pueda liberarse, con la ayuda del Gobierno, pero también con su propio esfuerzo, de la marginación y la necesidad". La Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales es la competente para la concesión de las aebas, las cuales "tendrán carácter personal y no transmisible, y se entenderán otorgadas a título de alimentos."

Además de los requisitos formales de nacionalidad, empadronamiento y residencia, se exige (a todos los miembros susceptibles de trabajar de la unidad familiar) que se inscriban como demandantes de empleo en las oficinas institucionales correspondientes. Entre las obligaciones que deben cumplir los beneficiarios destacan las siguientes: no rechazar ninguna oferta de empleo y aceptar las medidas de integración social propuestas por la Dirección General de

Servicios Sociales. Del mismo modo han de aceptar trabajos de colaboración social, a propuesta del Ayuntamiento de su localidad.

Se fija un importe máximo (hablamos del año 1992 y, por tanto, de pesetas) de 30.000 para la unidad familiar de un sólo miembro; 35.000 para la de dos miembros y 40.000 para las unidades familiares de tres o más miembros. Se puntualiza que en ningún caso se va a otorgar más de una aeba por unidad familiar y se define ésta última en los siguientes términos: "la constituida por el solicitante y una o más personas que convivan unidas por relación conyugal o análoga, adoptiva y de parentesco, por consanguinidad hasta el cuarto grado y por afinidad hasta el segundo". No se trata de un concepto cerrado, sino interpretable, como puede comprobarse.

Tras el envío de certificación e informe de los técnicos del Ayuntamiento, la Dirección General de Servicios Sociales es la encargada de dictar resolución correspondiente de concesión o denegación de la aeba.

Las modificaciones posteriores se producen a través de los Decretos 194 de 24 de junio de 1993, 83 de 13 de mayo de 1994 y 13 de 5 de febrero de 1998. En este último Decreto se procede a realizar algunos ajustes técnicos; se refunde en un sólo texto la normativa existente y se introduce algunos cambios, como la eliminación del requisito de nacionalidad y el incremento del importe a cobrar. Se incluye entre las obligaciones de los perceptores las medidas que asigne el Ayuntamiento para la realización de actividades sociales o comunitarias (no sujetas a relación de tipo laboral), por tiempo no superior a cuatro horas diarias. Se afirma que su objetivo es la adquisición de habilidades para la inserción laboral.

En este último Decreto se indica expresamente que la Consejería promoverá convenios y programas con organismos públicos y privados, empresas y demás asociaciones o entidades de iniciativa social orientados a la inserción. Las medidas de integración que se incluyen son las siguientes:

- A) Acciones que favorezcan situaciones de estructuración socio-familiar.
- B) Acciones que promuevan la educación, como la educación de adultos y la escolarización de menores.
- C) Acciones que fomenten la motivación laboral, como la formación profesional- ocupacional y la orientación laboral.
- D) Acciones de carácter social y comunitario.

Se incrementan los importes máximos de concesión y se establece un mínimo mensual de 15.000 pts. Igualmente se adapta el concepto de unidad familiar a las circunstancias cambiantes y se dice taxativamente que "el hijo y su cónyuge o pareja en situación análoga con cargas familiares no se integrarán en la

unidad familiar del solicitante, aún cuando convivan con éste". Esto significa que en un mismo hogar pueden convivir dos o más unidades familiares, susceptibles de recibir aebas.

En cuanto a los plazos temporales, se informa que los titulares pueden solicitar la aeba hasta cumplir en su totalidad 24 meses y formalizar nueva solicitud no antes de que hayan transcurrido 12 meses desde la fecha de finalización de la ayuda. Pero finalizado el plazo máximo, se pueden conceder nuevas ayudas. Se modifica la responsabilidad del seguimiento: recae ahora en los Ayuntamientos, con el asesoramiento y coordinación de la Dirección General de Servicios Sociales. Y se debe dar cuenta al Consejo General de Servicios Sociales respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Los Decretos posteriores actualizan las cuantías: 345 de 17 de diciembre de 1999, 66 de 5 de marzo de 2001, 206 de 3 de diciembre de 2001 y 202 de 20 de diciembre de 2002. Éste último establece cuantías máximas (hablamos ahora de euros) de 342,79 para familias compuestas por un sólo miembro; 376,62 para familias de dos o tres miembros y 410,45 para unidades familiares compuestas por cuatro o más miembros.

Hagamos ahora un breve repaso histórico y cuantitativo a través de la base de datos de la Dirección General de Servicios Sociales.

Tabla nº 1. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

TOTAL DE LOS PERCEPTORES DE AEBAS POR AÑOS					
Año	Hombres		Mujeres		TOTAL
1992	21	34,43%	40	65,57%	61 (100%)
1993	915	33,96%	1779	66,04%	2.694 (100%)
1994	1.533	33,54%	3037	66,46%	4.570 (100%)
1995	1.343	29,71%	3177	70,29%	4.520 (100%)
1996	1.624	28,00%	4177	72,00%	5.801 (100%)
1997	1.344	23,95%	4267	76,05%	5.611 (100%)
1998	1.192	21,50%	4352	78,50%	5.544 (100%)
1999	1.064	18,12%	4807	81,88%	5.871 (100%)
2000	830	17,01%	4049	82,99%	4.879 (100%)
2001	753	16,19%	3897	83,81%	4.650 (100%)
2002	645	15,54%	3506	84,46%	4.151 (100%)
2003	874	15,49%	4769	84,51%	5.643 (100%)

Vemos que el número total de hombres es creciente hasta el año 1994, desciende en el año siguiente, alcanza la cifra culminante en el año 1996, produciéndose posteriormente un descenso anual hasta llegar al año 2003. Si nos ceñimos al total de mujeres, vemos que el número total va en aumento hasta el año 1999; al año siguiente las cifras no alcanzan las producidas en el año 1996, y comienzan a decrecer, hasta el pasado año 2003, que representa la tercera cifra

más alta. En cuanto a los totales, el cénit se logra el año 1999, seguido por 1996 y 2003. He aquí una conclusión bien visible: el porcentaje de mujeres respecto al total es siempre creciente: pasa del 65,57% en 1992 al 84,51 en 2003.

Gráfico nº 1

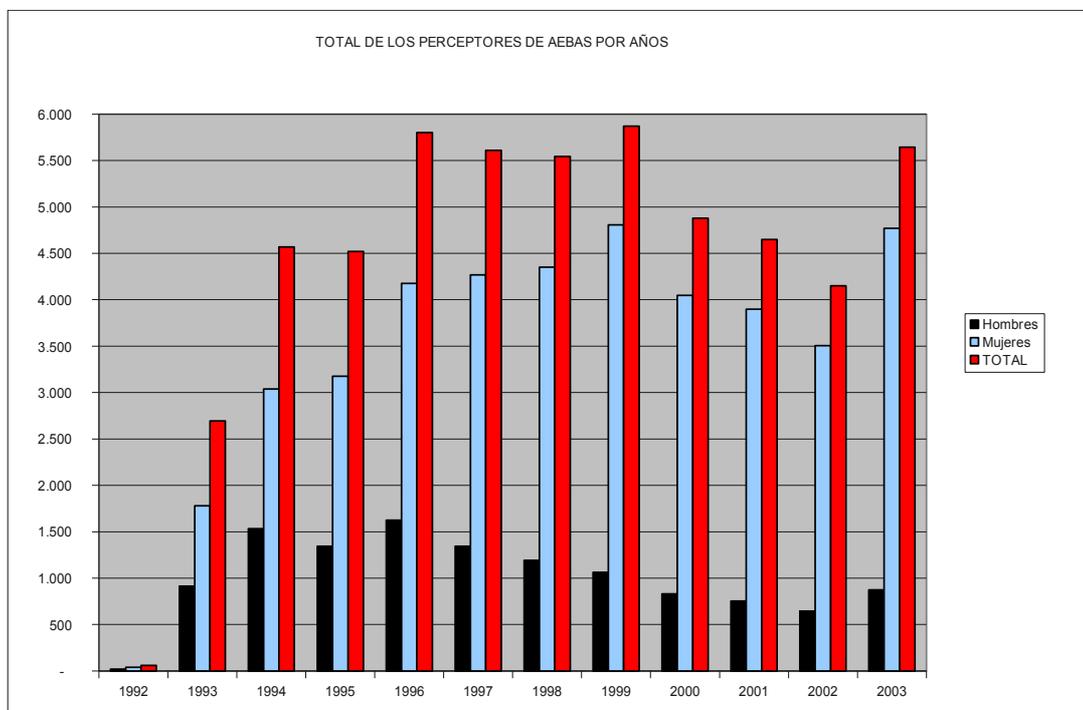


Tabla nº 2. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

		TIPOS DE HOGAR								TOTAL
		Unipersonal	Biparental sin hijos	Biparental con hijos	Cuasi-Biparental sin hijos	Cuasi-Biparental con hijos	Monoparental	Polinuclear	Sin clasificar	
1992	Hombres	8	1	12	0	0	0	0	0	61
	Mujeres	3	0	12	0	1	24	0	0	
1993	Hombres	316	51	471	12	28	35	2	0	2.694
	Mujeres	210	49	542	9	96	871	1	1	
1994	Hombres	507	105	776	22	39	77	1	6	4.570
	Mujeres	356	69	945	16	176	1.452	11	12	
1995	Hombres	556	91	539	12	61	81	0	3	4.520
	Mujeres	428	65	853	16	145	1.655	8	7	
1996	Hombres	809	102	545	22	62	79	1	4	5.801
	Mujeres	702	83	958	17	216	2.193	0	8	
1997	Hombres	789	70	363	14	53	52	2	1	5.611
	Mujeres	697	90	811	25	269	2.369	4	2	
1998	Hombres	760	58	205	31	74	62	2	0	5.544
	Mujeres	795	68	501	36	272	2.678	0	2	
1999	Hombres	761	46	103	26	61	67	0	0	5.871
	Mujeres	907	74	357	42	253	3.173	1	0	
2000	Hombres	617	42	53	26	38	54	0	0	4.879
	Mujeres	828	51	235	43	216	2.676	0	0	
2001	Hombres	558	38	71	22	32	32	0	0	4.650
	Mujeres	850	74	215	19	155	2.584	0	0	
2002	Hombres	477	42	46	24	27	29	0	0	4.151
	Mujeres	747	52	151	35	168	2.353	0	0	
2003	Hombres	636	66	65	31	20	56	0	0	5.643
	Mujeres	1.090	92	191	59	195	3.142	0	0	

Tabla nº 3. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

Tabla anual de los tipos de hogares de los perceptores de aebas por el sexo del perceptor (Números relativos)										
		TIPOS DE HOGAR								TOTAL
		Unipersonal	Biparental sin hijos	Biparental con hijos	Cuasi-Biparental sin hijos	Cuasi-Biparental con hijos	Monoparental	Polinuclear	Sin clasificar	
1992	Hombres	13,1	1,6	20,0	0	0	0	0	0	100%
	Mujeres	5,0	0	20,0	0	1,6	39,3	0	0	
1993	Hombres	11,8	1,9	17,5	0,4	1,0	1,3	0,1	0	100%
	Mujeres	7,8	1,8	20,1	0,3	3,6	32,3	0	0	
1994	Hombres	11,1	2,3	17,0	0,5	0,9	1,7	0	0,1	100%
	Mujeres	7,8	1,5	20,7	0,4	3,9	31,8	0,2	0,3	
1995	Hombres	12,3	2,0	12,0	0,3	1,3	1,8	0	0,1	100%
	Mujeres	9,5	1,4	19,0	0,4	3,2	36,6	0,2	0,2	
1996	Hombres	14,0	1,8	9,4	0,4	1,1	1,4	0	0	100%
	Mujeres	12,1	1,4	16,5	0,3	3,7	37,8	0	0,10	
1997	Hombres	14,1	3,5	6,5	0,2	0,9	0,9	0	0	100%
	Mujeres	12,4	1,6	14,5	0,4	4,8	42,2	0	0	
1998	Hombres	13,7	1,0	3,7	0,6	1,3	1,1	0	0	100%
	Mujeres	14,3	1,2	9,0	0,6	4,9	48,3	0	0	
1999	Hombres	13,0	0,8	1,8	0,4	1,0	1,1	0	0	100%
	Mujeres	15,4	1,3	6,1	0,7	4,3	54,0	0	0	
2000	Hombres	12,6	0,9	1,1	0,5	0,8	1,1	0	0	100%
	Mujeres	17,0	1,0	4,8	0,9	4,4	54,8	0	0	
2001	Hombres	12,0	0,8	1,5	0,5	0,7	0,7	0	0	100%
	Mujeres	18,3	1,6	4,6	0,4	3,3	55,6	0	0	
2002	Hombres	11,5	1,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0	0	100%
	Mujeres	18,0	1,3	3,6	0,8	4,0	56,7	0	0	
2003	Hombres	11,3	1,2	1,2	0,5	0,4	1,0	0	0	100%
	Mujeres	19,3	1,6	3,4	1,0	3,5	55,7	0	0	

Observamos que, para los hombres, predomina la tipología unipersonal a partir del año 1995. Para las mujeres, desde el comienzo, es más numerosa la tipología de hogar monoparental. De hecho, en el año 2002 la cifra de hogares monoparentales regidos por mujeres representa el 67,1%, del total de mujeres (el 56,7% del total de hombres y mujeres) y en el año 2003 la cifra representa el 65,9% (el 55,7% del total de hombres y mujeres). A continuación, para las mujeres, predomina el tipo de hogar biparental con hijos hasta el año 1997, y el tipo de hogar unipersonal desde el año 1998 hasta el 2003. También los números de hogares unipersonales de mujeres (personas que afrontan su soledad) son superiores a los de hombres desde el año 1998. Todas estas cifras inciden en el arraigo del fenómeno llamado feminización de la pobreza.

Para entender mejor la complejidad numérica del asunto de protección asistencialista a cargo del presupuesto autonómico, las anteriores tablas han de ser complementadas con otras. Por ejemplo, para noviembre de 2003 y en las Islas Canarias, contábamos con este panorama social:

Tabla nº 4. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

11/2003	Hombres	Mujeres	Total
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS POR INVALIDEZ	7.814 (30,5%)	17.787 (69,5%)	25.601 (100%)
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS POR JUBILACIÓN	3.380 (20,8%)	12.891 (79,2%)	16.271 (100%)
TOTAL	11.194	30.678	41.872

La cifra total da 41.872 personas. La mayoría de mujeres es bien visible, en todos los casos; ellas conforman el 73,3% de la cifra total de perceptores. Veamos la tabla de junio de 2004.

Tabla nº 5. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

06/2004	Hombres	Mujeres	Total
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS POR INVALIDEZ	7.957 (30,7%)	17.966 (69,3%)	25.923 (100%)
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS POR JUBILACIÓN	3.368 (20,9%)	12.753 (79,1%)	16.121 (100%)
TOTAL	11.325	30.719	42.044

Observamos que la cifra total ahora es de 42.044 personas. Ha habido un incremento de 131 hombres (1,2%) y 41 mujeres (0,1%).

Circunscribámonos ahora al ámbito de las mujeres perceptoras de aebas, en clave de visión cronológica, desde enero de 2003 hasta junio de 2004. El siguiente cuadro refleja la evolución numérica en cuanto a tipos de hogar.

Tabla nº 6. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

MES Y AÑO	TIPOS DE HOGAR						Total
	Unipersonal	Biparental sin hijos	Biparental con hijos	Cuasi-Biparental sin hijos	Cuasi-Biparental con hijos	Monoparental	
01.03	421 (22,5%)	35 (1,9%)	78 (4,2%)	13 (0,7%)	83 (4,4%)	1.243 (66,4%)	1.873 (100%)
02.03	456 (24,1%)	40 (2,1%)	85 (4,5%)	13 (0,7%)	73 (3,9%)	1.225 (64,7%)	1.892 (100%)
03.03	503 (24,6%)	41 (2,0%)	93 (4,5%)	16 (0,7%)	71 (3,5%)	1.321 (64,6%)	2.045 (100%)
04.03	550 (24,4%)	47 (2,2%)	101 (4,5%)	20 (0,9%)	77 (3,4%)	1.463 (64,8%)	2.258 (100%)
05.03	556 (23,6%)	51 (2,2%)	109 (4,6%)	22 (0,9%)	78 (3,3%)	1.540 (65,4%)	2.356 (100%)
06.03	511 (22,8%)	45 (2,0%)	102 (4,5%)	21 (0,9%)	86 (3,8%)	1.480 (66,0%)	2.245 (100%)
07.03	555 (22,9%)	52 (2,1%)	113 (4,7%)	22 (0,9%)	85 (3,5%)	1.598 (65,9%)	2.425 (100%)
08.03	492 (22,1%)	43 (1,9%)	93 (4,2%)	22 (1,0%)	88 (4,0%)	1.489 (66,9%)	2.227 (100%)
09.03	422 (22,3%)	37 (2,0%)	81 (4,3%)	20 (1,1%)	77 (4,1%)	1.256 (66,3%)	1.893 (100%)
10.03	345 (21,5%)	33 (2,1%)	71 (4,4%)	17 (1,1%)	70 (4,4%)	1.065 (66,5%)	1.601 (100%)
11.03	253 (21,4%)	22 (1,9%)	53 (4,5%)	12 (1,0%)	55 (4,7%)	786 (66,6%)	1.181 (100%)
12.03	271 (22,9%)	24 (2,0%)	62 (5,2%)	10 (0,8%)	49 (4,1%)	769 (64,9%)	1.185 (100%)
01.04	308 (21,9%)	26 (1,9%)	60 (4,3%)	20 (1,4%)	64 (4,6%)	926 (66,0%)	1.404 (100%)
02.04	365 (22,3%)	26 (1,6%)	57 (3,5%)	27 (1,6%)	73 (4,5%)	1.092 (66,6%)	1.640 (100%)
03.04	405 (21,8%)	32 (1,7%)	62 (3,3%)	28 (1,5%)	84 (4,5%)	1.246 (67,1%)	1.857 (100%)
04.04	455 (22,5%)	39 (1,9%)	67 (3,3%)	32 (1,6%)	88 (4,3%)	1.342 (66,3%)	2.023 (100%)
05.04	554 (22,5%)	48 (2,0%)	79 (3,3%)	37 (1,6%)	91 (3,9%)	1.550 (65,7%)	2.359 (100%)
06.04	550 (23,2%)	44 (1,9%)	71 (3,0%)	35 (1,5%)	85 (3,6%)	1.587 (67,0%)	2.372 (100%)

El máximo histórico, en ese período, corresponde al mes de julio de 2003. Comprobamos también la preminencia de la familia monoparental, con cifras que oscilan desde el 64,6% al 67,1% del total, seguida de lejos del hogar unipersonal (aproximadamente un tercio del tipo de hogar anterior).

Tabla nº 7. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

PROVINCIA	Total (hombres y mujeres)	Mujeres	Cuántía media en euros 11/2003
LAS PALMAS	726	616 (84,8% del total)	336,67
SANTA CRUZ DE TENERIFE	686	565 (82,4% del total)	342,46
TOTAL	1.412	1.181 (83,6% del total)	339,49

La dotación media de la aeba en noviembre de 2003 era de 339,49 euros, con un máximo de 410 euros (68.218 pts.) y un mínimo de 90,15 euros (15.000 pts.) al mes. Aquí se comprueba, siguiendo la intención de la asignación institucional, que la aeba cumple su cometido de ayuda básicamente alimentaria.

De estas 1.412 personas en total, son 1.340 quienes poseen DNI español: representan el 95% de los perceptores (hombres y mujeres) de aeabas. Mujeres emigrantes hay 53 (son 14 en Las Palmas y 39 en Santa Cruz de Tenerife), mientras que mujeres minusválidas hay 77 (son 49 en Las Palmas y 28 en Santa Cruz de Tenerife) de un total de 1.181 mujeres.

Tabla nº 8. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR (11/ 2003)	MUJERES PERCEPTORAS			
			LAS PALMAS	STA. CRUZ DE TFE.
1	247	20,9%	108	139
2	518	43,9%	283	235
3	243	20,6%	133	110
4	117	9,9%	64	53
5	44	3,7%	23	21
6	10	0,8%	3	7
7	1	0,1%	1	-
8	1	0,1%	1	-
TOTAL	1.181	100%	616	565

Seguimos en noviembre de 2003 y comprobamos que la unidad familiar más común es la formada por dos miembros. Representa el 43,9% del total. Si sumamos esta unidad familiar y la anterior (unipersonal), verificamos que las familias de uno y dos miembros forman el 64,8% del total. Es una muestra más de la tendencia de descenso cuantitativo en la estructura familiar.

Tabla nº 9. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

TIPO DE HOGAR (11/ 2003)	TOTAL DE MUJERES		LAS PALMAS	STA. CRUZ DE TFE.
Unipersonal	253	21,4%	109	144
Biparental sin hijos	22	1,9%	7	15
Biparental con hijos	53	4,5%	17	36
Cuasi-Biparental sin hijos	12	1,0%	8	4
Cuasi-Biparental con hijos	55	4,7%	24	31
Monoparental	786	66,6%	451	335
TOTAL	1.181	100%	616	565

Verificamos que el tipo de hogar unipersonal conforma el 21,4% del total y el tipo monoparental, el 66,6%. Si sumamos ambas tipologías, representan el 88% del total. Comparando ambas provincias, Santa Cruz de Tenerife es superior

en la tipología unipersonal respecto a Las Palmas, mientras que Las Palmas es superior en la tipología monoparental respecto a Santa Cruz de Tenerife.

Tabla nº 10. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

TABLA CORRESPONDIENTE A NOVIEMBRE DE 2003				
GRUPOS DE EDAD DE LAS MUJERES	LAS PALMAS	STA. CRUZ DE TFE.	TOTAL	
15 a 17	-	1	1	0,1%
18 a 24	126	97	223	18,9%
25 a 29	85	68	153	13,0%
30 a 34	88	73	161	13,7%
35 a 39	68	82	150	12,7%
40 a 44	61	50	111	9,4%
45 a 49	45	45	90	7,6%
50 a 54	46	36	82	7,0%
55 a 59	41	41	82	7,0%
60 a 64	47	50	97	8,2%
65 a 69	6	12	18	1,5%
70 a 74	2	4	6	0,5%
75 a 79	1	3	4	0,3%
80 a 84	-	3	3	0,3
Total	616	565	1.181	100%

El grupo mayoritario corresponde a las mujeres de 18 a 24 años (18,9% del total). Si sumamos los grupos de edad de 18 a 39 años, vemos que forman el 58,3% del total. Los grupos de edad de 25 a 44 años forman el 48,8% del total.

Las cohortes de 45 a 64 años son muy similares en ambas provincias. Comparativamente, son más numerosas las mujeres perceptoras mayores de 60 años en Santa Cruz de Tenerife y las mujeres perceptoras menores de 34 años en Las Palmas.

Tabla nº 11. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

TABLA CORRESPONDIENTE A JUNIO DE 2004				
GRUPOS DE EDAD DE LAS MUJERES	LAS PALMAS	STA. CRUZ DE TFE.	TOTAL	
15 a 17	-	2	2	0,1%
18 a 24	289	179	468	19,7%
25 a 29	203	138	341	14,4%
30 a 34	169	146	315	13,3%
35 a 39	159	117	276	11,6%
40 a 44	136	101	237	10,0%
45 a 49	81	92	173	7,3%
50 a 54	82	64	146	6,2%
55 a 59	93	86	179	7,5%
60 a 64	100	79	179	7,5%
65 a 69	12	21	33	1,4%
70 a 74	5	8	13	0,5%
75 a 79	-	6	6	0,3%
80 o más	1	3	4	0,2%
Total	1.330	1.042	2.372	100%

Hemos pasado de 1.181 mujeres en noviembre de 2003 a 2.372 mujeres en junio de 2004. Ha habido un incremento de 1.191 mujeres (100,8%). El grupo mayoritario corresponde también a las mujeres de 18 a 24 años (19,7% del total). Si sumamos los grupos de edad de 18 a 39 años, vemos que forman el 59% del total. Los grupos de edad de 25 a 44 años forman el 49,3% del total.

Las cohortes de 45 a 64 años siguen siendo similares en ambas provincias, con números superiores en Las Palmas. Comparando ambas provincias, siguen siendo más numerosas las mujeres perceptoras mayores de 60 años en Santa Cruz de Tenerife (pero sólo en una cifra: 118 frente a 117) y las mujeres perceptoras menores de 34 años en Las Palmas.

Tabla nº 12. Fuente: Dirección General de Servicios Sociales. (Elaboración propia.)

PROVINCIA	TOTAL (HOMBRES Y MUJERES)	MUJERES	CUANTÍA MEDIA EN EUROS 06/2004
LAS PALMAS	1.534	1.330 (86,7% del total)	334,52
SANTA CRUZ DE TENERIFE	1.243	1.042 (83,8% del total)	348,20
TOTAL	2.777	2.372 (85,4% del total)	340,65

Tengamos en cuenta que no ha habido modificación de las cantidades económicas desde diciembre de 2002; sólo así se puede entender que la cuantía media sólo se haya incrementado en 1,16 euros en comparación a noviembre de 2003.

3.3. Empleo, desempleo e inserción laboral

Los estudios cualitativos acerca de la pobreza y la exclusión social reconocen el fenómeno con rasgos de multidimensionalidad. Existen una serie de obstáculos o premisas negativas que impiden el desarrollo de procesos sociales sanos o normalizados y derivan hacia la marginalidad en múltiples planos: lo social, lo cultural, lo político, lo económico...

Podemos, a grandes rasgos, destacar dos grandes ejes de referencia. En primer lugar, los rasgos estructurales se refieren a cómo las sociedades post-modernas ordenan sus leyes e instituciones, cómo se fomentan procesos de socialización y modelos culturales, cómo interacciona todo esto entre sí. En segundo lugar, los rasgos personales hacen referencia a los valores y sensibilidades individuales, cómo desarrolla la gente pautas de comportamiento

sociológicas y psicológicas, cómo se adaptan a los cambios generados o se posicionan contra ellos, cómo se relacionan entre sí las personas.

Esta ristra de elementos se enhebra en un todo local, impregnado e influenciado por el entorno y la mundialización económica. Hay múltiples potencialidades y problemáticas asociadas, encuentros y distanciamientos. La actividad es plural y dialéctica en sus adecuaciones al medio. Los rasgos estructurales fomentan actitudes y valores en el plano personal; y viceversa: las conciencias personales organizan similitudes y controversias en el orden estructural. Así se mueve el mundo humano, y así se avanza o se retrocede en las conquistas sociales y en las disputas por las identidades personales.

La pobreza y la exclusión existen cuando las desigualdades imperan, cuando hay enfrentamiento entre los roles y las expectativas. Esto se manifiesta en diferentes ámbitos: acceso a filones laborales o económicos, uso y disfrute de servicios o infraestructuras públicas, derechos de ciudadanía, libertades políticas o sociales... La pobreza y la exclusión subsisten cuando se toma como un hecho natural e irremediable la existencia cotidiana de tensiones, violencias y negaciones de libertad y equidad. Un panorama social insano (sea de manera evidente o tácita) condiciona de manera asimétrica las relaciones de las personas entre sí. Cuando la gente se desentiende de los procesos de transformación social, cuando la alienación (la separación del individuo de sí mismo y de su entorno) se torna postulado diario, podemos afirmar que el problema ha hundido sus raíces en la sociedad.

Estamos, pues, implicados cada vez más en los procesos de globalización y geo-estrategia internacional. James Petras nos advierte de los perversos efectos psicológicos de la economía post-moderna: "Lo que no ha recibido una atención seria es el daño psicológico infligido a los trabajadores asalariados y eventuales, que en muchos aspectos es tan grave como las pérdidas materiales. Los testimonios revelan las patologías mentales debidas al desempleo, a la inseguridad en el trabajo y a la degradación de éste: los índices de depresión crónica, de rupturas familiares, de suicidio, de violencia doméstica, de malos tratos infantiles y de comportamiento antisocial están en aumento...".

Entonces hay que hacer algo para remediarlo. Porque un sistema social saludable debe propugnar soluciones de alcance integral. El concepto de inserción (en el ámbito laboral) surgió como réplica y respuesta ante las críticas neo-liberales que arreciaron tras la andadura de las rentas mínimas o ayudas básicas. Bien sabido es que las ayudas económicas forman parte de los mecanismos orientativos de los servicios sociales en general. Así, la intervención social intenta

la inserción de las personas necesitadas, a través de diferentes mecanismos.

De modo general, los beneficiarios son unidades familiares con precarios recursos económicos y con dificultades de acceso al empleo (por parte de uno o varios de sus miembros). El empleo –se afirma de modo genérico- resulta ser un derecho y un deber. Las Islas Canarias están inmersas ineludiblemente en el panorama mundial, en un contexto de competitividad laboral creciente y de actualización continua de conocimientos. Crece el número de personas desanimadas y de quienes no se adaptan al ritmo frenético que la empresa demanda. Las mujeres compiten con los hombres, los mayores con los jóvenes, los no titulados con los diplomados y licenciados, los residentes con los inmigrantes...

Los beneficiarios de las aeabas -mujeres en su mayoría, como ya sabemos- encuentran múltiples obstáculos en sus situaciones de fragilidad, desamparo o marginalidad, debido a la carencia de recursos socio-económicos y a las trabas para hallar empleo. Las dificultades se condensan en el plano personal, la realidad familiar, las dificultades socio-comunitarias y las deficiencias en cuanto a formación y cualificación. Muchas de estas personas son jóvenes sin experiencia aún con el mundo del trabajo y en época de crianza de sus hijos. Muchas de las que trabajaron anteriormente no se reciclaron en sus puestos de trabajo y son expulsadas del mercado laboral, desnudas de cualificación. Algunas vienen de empresas que cerraron sus puertas o reestructuraron sus plantillas.

Pero las medidas de inserción suelen ser escasas, efímeras y parcializadas. Los problemas se incrementan en respuesta a la fragmentación social, la precarización laboral, el auge del empleo inestable y el desempleo. Diversos autores señalan que las soluciones aparecidas constituyen más bien parches, que no resuelven los problemas actuales ni solventan adecuadamente la crisis¹³; también mencionan los mecanismos de control que necesariamente implica la gestión pública y señalan que "muchos controles pueden considerarse una intromisión en esferas de la intimidad del beneficiario que probablemente ya se encuentran dañadas. Ésta sería una de las causas por las que personas que tienen derecho a determinadas ayudas no las solicitan"¹⁴. Esto es fácilmente constatable en determinados barrios o zonas deprimidas de las Islas. En este contexto, algunos postuladores del neo-liberalismo propondrían endurecer tales controles para que disminuya el acceso de personas a los programas de ayuda (generando el efecto de esconder la problemática bajo la alfombra de los requisitos). En el otro lado, algunos postuladores del neo-humanismo propondrían flexibilizar tales controles para que se normalice y facilite el acceso.

¹³ Rey Pérez, pág. 3

¹⁴ D. Raventós, citado en Rey Pérez, pág. 13.

Uno de los factores determinantes a la hora de propugnar políticas de inserción es la cuestión demográfica. Hagamos un breve esbozo de la cuestión. Recientemente el ISTAC ha destacado que la población empadronada en las Islas, a 1 de enero de 2003, era de 1.894.868 habitantes, un 429% más respecto a 1900. Las altas tasas de empadronamiento producidas en 2002 en Canarias ascendieron en 52.373 personas, lo que supone un incremento del 16% respecto al año anterior, correspondiendo el 54% a inmigrantes provenientes de otros países y el 46% a personas de otras zonas del Estado.

El estudio del ISTAC (basado en las cifras oficiales del INE) alude también a los incrementos poblacionales; destaca el aumento del 7,5% que en 2002 tuvo Fuerteventura respecto al año anterior, seguida con el 4,3% por la isla de Lanzarote. Los datos, a 1 de enero de 2003, recabados por el ISTAC reflejan que, de los 87 municipios que conforman las Islas, 70 ganaron población y 17 perdieron. El municipio de Puerto del Rosario (Puerto-Cabras), en Fuerteventura, fue el que obtuvo mayor crecimiento, con un 15,2% más que en 2001; seguido por Alajeró, en La Gomera, con un crecimiento del 12,6% respecto al año anterior. Frente a ellos, el municipio que perdió más habitantes empadronados en 2002 fue San Sebastián de La Gomera, con un descenso del 3,3%, seguido de Tijarafe, en La Palma, con un 2,8% menos.

Respecto a los municipios canarios más poblados, Las Palmas de Gran Canaria, con 377.600 habitantes, lidera esta lista; seguido por Santa Cruz de Tenerife, con 220.022, y por La Laguna con 134.744 habitantes. En el otro extremo (los municipios menos poblados) ocupa el primer lugar Betancuria, en Fuerteventura, con 721 habitantes, seguido de Agulo, en La Gomera, con 1.189, y Artenara, en Gran Canaria, con 1.357.

Se destaca también la alta densidad de población que registra la Isla de Gran Canaria, con 506 habitantes por kilómetro cuadrado, frente a la media de la comunidad autónoma, que se sitúa en 254. A esta Isla le sigue Tenerife, con una densidad poblacional de 393 habitantes por kilómetro cuadrado.

En las Islas existe una distribución geográfica del empleo con desiguales ámbitos de actividad. Las capitales de las Islas y las zonas turísticas concentran la mayor parte del sector de servicios. Junto a esto, existe un incremento de precariedad de viviendas y sub-urbanizaciones en los extra-radios, debido a la cercanía del lugar de trabajo. Las zonas rurales ofrecen menos oportunidades de empleo, y se alejan de manera progresiva de las actividades agrarias para acercarse a demandas de crecimiento residencial y servicios anexos.

Así pues, resulta necesario que las medidas de empleo en las Islas Canarias

se concreten a nivel insular y a nivel de hábitat territorial. Es preciso conocer la segmentación por Islas y por hábitats para utilizar herramientas y medidas de inserción adecuadas al entorno. Las Islas capitalinas, Tenerife y Gran Canaria, ofrecen dinámicas más generales y especializadas; Lanzarote y Fuerteventura se hallan fuertemente influenciadas por el auge del turismo y la avalancha de inmigrantes en el último decenio; y las islas menores, La Palma, La Gomera y El Hierro llevan mejor la conservación de su espacio ecológico- geográfico, aunque detentan un menor crecimiento en economía y empleo. La creciente importancia de determinadas actividades económicas y su ubicación espacial estimula la formación de núcleos de concentración económica y demográfica.

El presente Informe incide particularmente en la investigación sobre mujeres perceptoras. Es evidente que bajo supuestos biológicos hombres y mujeres son diferentes. El dimorfismo sexual se refiere a las diferencias en los órganos sexuales y demás características físicas que generan las divergencias y las atracciones mutuas. Además de la naturaleza humana, son los parámetros de educación y las pautas sociales, políticas y culturales los factores que imprimen diferentes modelos, comportamientos y ritmos; y esto sucede pese a las tendencias igualitarias proclamadas.

Existen unos supuestos básicos para explicar los procesos de formación ocupacional de hombres y mujeres, en general:

- “1.- Los varones supeditan sus decisiones de formación de familias al logro ocupacional, mientras que a las mujeres se les abre la oportunidad de combinar alternativamente la carrera ocupacional con la familiar.
- 2.- La variable estratégica para explicarlo es la segregación ocupacional por sexo en el mercado de trabajo, asociada adicionalmente al grado de discriminación salarial vigente.
- 3.- Segmentado así el mercado de trabajo, las oportunidades de maximizar sus expectativas vitales son desiguales para varones y mujeres, lo que condiciona sus respectivas estrategias de formación de familias.”¹⁵

Con los citados postulados hemos de enfrentar la cuestión y ofrecer modelos de superación de dificultades. La actuación sobre el empleo en las Islas Canarias se realiza en el marco de aplicación de macro-documentos de planificación autonómicos, los cuales contemplan los planes estratégicos y operativos para el fomento de la formación y empleo. Refirámonos, pues, a ellos.

- Plan de Desarrollo de Canarias 2000- 2006 (PDCAN)

Establece las grandes líneas de desarrollo y tiene los siguientes objetivos

¹⁵ Fernández Méndez de Andés en Garrido Medina y Gil Calvo, págs. 48 y 49.

destacados:

- Mejorar la calidad de la educación y la formación, y potenciar su adecuación a las necesidades del sistema productivo.
- Reforzar las políticas de promoción del empleo y su estabilidad. Incluye el fomento del autoempleo y de la economía social, el apoyo a la estabilidad en el empleo, y el fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local.
- Eliminar obstáculos para las mujeres y otros colectivos desfavorecidos en el acceso al empleo, así como eliminar obstáculos a la movilidad laboral.
- Modernizar y racionalizar las estructuras y recursos de los agentes gestores de formación y empleo.

- Plan de Desarrollo Regional 2000- 2006 (PDR)

Fue elaborado por el Gobierno autonómico, contando con diversos interlocutores sociales. Está definido a nivel estatal y europeo como marco de las políticas laborales para Canarias. En base a ello recoge las especificidades canarias.

- Marco Comunitario de Apoyo 2000- 2006 (MCA)

Sus ejes prioritarios son nueve. En relación con el empleo se sugieren algunas pautas:

- Mejora de la competitividad y del tejido productivo.
- Sociedad del conocimiento.
- Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades.
- Inserción y reinserción de los desempleados.
- Refuerzo de la educación técnico- profesional.
- Participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Integración laboral de las personas con especiales dificultades.
- Construcción, reforma y equipamiento de centros educativos y de formación.
- Desarrollo local y urbano.

- Programa Operativo Integrado de Canarias 2000- 2006 (POIC)

Recoge el mismo objetivo final y los mismos objetivos intermedios mencionados en los planes anteriores. Establece, además, una nueva división mediante ejes y medidas, entre las cuales destacamos lo relacionado con el empleo (lo reiterado nos sirve para constatar el compromiso institucional y recalcar su importancia):

EJE 1: Mejora de la competitividad y del desarrollo del tejido productivo.

Medida 8: Favorecer la generación de nuevas actividades que permita la

creación de empleo.

EJE 2: Sociedad del conocimiento.

Medida 1: Apoyar la inversión en capital humano en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

EJE 4: Infraestructura educativa y refuerzo de la educación técnico-profesional.

EJE 4B: Inserción y reinserción ocupacional de desempleados.

EJE 4E: Participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Medida 16E: Mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Medida 18E: Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial, y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

Hemos de distinguir las dos fórmulas de política al uso en cuanto a empleabilidad. Son llamadas políticas activas las que inciden en la promoción de medidas destinadas al empleo, las cuales aparecen en escena como programas concretos de fomento del empleo, formación, asesoramiento en la búsqueda de empleo, etc. Y se denominan políticas pasivas aquellas orientadas a garantizar apoyo a los desempleados en forma de derechos económicos. Pues bien, a nivel del Estado, la progresiva e intensiva flexibilización del mercado laboral ha promocionado políticas activas en detrimento de políticas pasivas. De hecho, en los últimos años hemos contemplado una acelerada reducción en cuanto a cobertura por desempleo (desde 1991) y en cuanto a prestaciones contributivas y subsidios (desde 1994), sometiendo éstas incluso a tributación fiscal.

Respecto a las medidas del Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC) debemos reseñar las siguientes, en orden al tema que nos ocupa:

- Medidas encaminadas a la integración en el mercado laboral de personas con especiales dificultades:
 - Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión.
- Medidas encaminadas a la integración en el mercado laboral de las mujeres:
 - Mejorar la empleabilidad de las mujeres.
 - Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial, y favorecer la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

En referencia a las características de las acciones a emprender por el PIEC 2002- 2006, destacamos las siguientes (entendamos obviamente el carácter

textual y la forma verbal futura como consignas aplicables al presente inmediato):

- Los programas aquí serán de mayor duración, dadas las características de los colectivos reseñados.
- Se apoyará a la persona hasta conseguir la "normalización" de su conducta, hecho central que determinará sus propias posibilidades de inserción.
- Se adoptarán medidas especiales respecto a la inserción, mediante la creación o el desarrollo de mecanismos como Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción o fomento de la contratación temporal.
- Se pondrá especial énfasis en la coordinación entre las administraciones involucradas, facilitando intercambio de información y eliminando trabas.
- Se procurará la adaptación de los programas, las metodologías, los medios disponibles y los controles administrativos para facilitar las oportunidades de inserción.
- Se incidirá en la conexión entre los proyectos puestos en práctica y las empresas, procurando la participación de éstas en la realización de las prácticas y en la posterior contratación de personas.

El Eje 6 del PIEC 2002- 2006 se refiere específicamente a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo e indica lo siguiente: el carácter transversal de las acciones de fomento de la igualdad de género debe estar presente en la formulación y en la ejecución de toda la política activa de empleo. Para ello, se subrayan algunas peculiaridades. Respecto a propiciar una acción continua de fomento de la igualdad laboral entre los sexos, destacamos lo siguiente:

- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Universalizar el acceso a las profesiones bien consideradas en las que predominan los hombres.
- Desbloquear las salidas y las entradas a las profesiones poco consideradas en las que predominan las mujeres.
- Equiparación de salarios para trabajos de igual categoría, universalizar una orientación profesional y de estudios no sexista.
- Articular equipos de trabajo que analicen, divulguen y asesoren a las empresas y a los trabajadores en materia de fomento de la igualdad de los sexos en el trabajo.

Reseñamos igualmente el papel atribuido al Sistema Público de Empleo, el cual desempeña un rol de excepcional importancia en la operatividad del Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC) 2002- 2006. En la actualidad, el Servicio Canario de Empleo cuenta con 600 profesionales repartidos en todas las Islas que

prestan sus servicios de información e intermediación a desempleados y empresarios; obligación suya es aportar su gestión en el mercado laboral, en orden a fomentar vínculos y conexiones más eficaces entre quienes buscan empleo y quienes reclaman trabajadores.

Las políticas de empleo deben tener una óptica holística; deben complementar los servicios de información con la gestión óptima de recursos, la búsqueda de empleo adecuado con la formación y la atención individualizada. Es necesario fomentar estudios de dinámicas laborales, de mercados de trabajo; es preciso averiguar e incidir sobre las necesidades de los grupos humanos y sobre las priorizaciones de las empresas. El Servicio Canario de Empleo debe potenciar también el mantenimiento del empleo y la estabilidad laboral. De esta manera, puede mejorar su gestión en la articulación de respuestas a todos los sectores implicados: desde los colectivos más excluidos hasta las empresas más productivas, desde los desempleados hasta los formadores, desde las mujeres necesitadas hasta los profesionales encargados de la inserción.

Para ello, en el Informe sobre el PIEC, los técnicos apuntan algunas iniciativas. El Servicio Canario de Empleo debe promover la descentralización en su gestión; por un lado, la descentralización territorial, potenciando las agencias de desarrollo local y los servicios de los ayuntamientos, acercando así la gestión a las personas que demanden los servicios; por otro lado, la descentralización funcional y sectorial, contando con expertos en diferentes ámbitos de actuación, profesionalizando la actividad e intensificando la calidad del servicio, planificando (mediante encuentros organizados entre las diversas instituciones y los diversos profesionales) la mejora de la comunicación y las capacidades de aprovechamiento del Plan.

En la tarea de impulsar la dinamización de la empleabilidad es preciso la especialización y la diversificación. De un lado, la gestión de los instrumentos y las oportunidades de empleo, la contabilidad de recursos, la economía de la producción. Del otro lado, la atención a las personas: sociología del trabajo, psicología social, clasificación integral de las necesidades de los demandantes (perfilando las diversas opciones disponibles). Así se pueden concretar los espacios válidos para las acciones de Formación Ocupacional, los Cursos de reciclaje profesional, etc.

En este empeño, la comunicación con las empresas es fundamental. Se debe contar con una buena red de enlaces y asesoramientos. Pero no debemos olvidar al sector público como generador de empleo. Para ello el PIEC 2002- 2006 ofrece un análisis y recomienda una serie de acciones a emprender:

- La Administración Pública es generadora de una cantidad importante de empleos indirectos aún por cuantificar.
- Esta dinámica debe ser aprovechada para generar empleo en la dirección que demanda nuestro mercado de trabajo.
- El PIEC no tendría sentido si sólo abarcase a los organismos directamente relacionados con las políticas de empleo en nuestra Comunidad Autónoma.

En este contexto, la Medida 1 ofrece inusitado interés: aprovechar la contratación de trabajadores por parte de las Administraciones Públicas en Canarias para actuar en favor de los objetivos marcados por el PIEC. Se señala entonces como órganos ejecutores a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, la de Presidencia y Relaciones Institucionales, y la Administración local en general. En cuanto a su descripción, se menciona algo sumamente interesante: introducir normas de obligado cumplimiento que potencien la contratación pública como una política activa de empleo más. Deben ser beneficiarios aquellos desempleados siguientes, prioritariamente:

- Los desempleados con riesgo de exclusión social y
- Los desempleados menores de 25 años, mujeres, principalmente sin empleo anterior, con más de un año como desempleados.

Por otra parte, el Plan de Integración Social contra la Pobreza y la Exclusión en Canarias, aprobado en noviembre de 1998 y actualizado en octubre de 2002 (conforme a los planes estatales) incluye en la Medida 1.1.1 (C.2) la inserción socio-laboral de las personas perceptoras de aebas. Se menciona explícitamente "la mejora de la función integradora de las aebas como parte de los instrumentos de inserción socio-laboral, implicando a los agentes empresariales y a las corporaciones locales, mediante la elaboración y desarrollo de proyectos que contemplen la contratación laboral de desempleados perceptores de estas ayudas (conexión con las medidas C.7 y C.8). En este sentido, se establecerán las medidas de acompañamiento social y formativo necesario para favorecer la adecuada inserción. Esta medida, además de asegurar los fondos económicos de estas rentas de inserción, impulsará la coordinación pertinente entre las Agencias de Desarrollo Local, los Centros de Servicios Sociales y el sector empresarial colaborador, así como la financiación de los gastos de acompañamiento en el proceso de inserción".

Para ello se nombra como responsable directo a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales y como colaboradores a las siguientes entidades: Corporaciones Locales, Consejería de Educación, Cultura y Deporte, Consejería de Sanidad y Consumo, Entidades de Iniciativa Social, Organizaciones empresariales y

organizaciones sindicales.

La anteriormente señalada medida C.7 se refiere a la Promoción de empleo y proyectos de utilidad social y se compromete a "adecuar y mejorar los instrumentos de inserción laboral contenidos en el PIEC, de tal manera que se garanticen condiciones efectivas de contratación de personas desempleadas en condiciones de difícil acceso al mercado de trabajo, especialmente miembros de unidades familiares perceptoras de aeabas. Las estrategias de inserción socio-laboral coordinarán las acciones derivadas de las políticas activas de empleo y las de inserción social, y abarcarán, con la intensidad y extensión que en cada caso correspondan, tanto al sector privado como al público, discriminando especialmente a aquellas iniciativas empresariales o proyectos de utilidad social que contribuyan a los fines de la promoción e inserción socio-laboral en Canarias".

En cuanto a acciones de desarrollo, en la medida C.7 se mencionan las siguientes:

- Mejora del marco de procedimientos e instrumentos normativos.
- Potenciación de las ayudas y subvenciones a proyectos de inserción socio-laboral a personas con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo.
- Potenciación de las ayudas y subvenciones a proyectos de inserción social orientados a los mismos colectivos.

Y la referida medida C.8 trata de la "potenciación de nuevos yacimientos de empleo". Se menciona el apoyo a las políticas activas de empleo orientadas a la implementación de nuevas profesiones en el mercado laboral, facilitando tanto su presencia y consolidación en la esfera pública y privada, como el acceso de las personas desocupadas con especiales dificultades de inserción laboral. También se subraya la ayuda y promoción del autoempleo, las pequeñas empresas y las fórmulas de economía social a desempleados con iniciativas, proyectos y vocación empresarial.

Los cambios en los hábitos laborales de la población están insertos en el contexto histórico y la coyuntura económica, social y política. En lo laboral, se observa que el aumento de las tasas de actividad femeninas corre en paralelo con las características básicas de los índices masculinos. Por tanto, se espera una actividad femenina in crescendo y una reivindicación cada vez más alta de la esfera laboral como distintivo de independencia económica.

El desempleo tiene variadas ópticas e incidencias sociales. No sólo es importante su número, sino su significación adicional. Por ejemplo, la posición de la persona desempleada en el seno familiar y la dependencia de la unidad familiar

de aquella establecen diferencias de intensidad. Aquellos hogares cuya responsable de familia está desempleada sufren una mayor incidencia de la pobreza y la exclusión. Los hogares monoparentales pobres son un indicio claro de deprimida situación social, y más en el caso de la mujer desempleada. En este último caso, ella suele aportar el dinero mediante el trabajo extra-doméstico (si lo consigue), a la vez que atiende la manutención, los cuidados de los hijos y la limpieza del hogar.

Dentro del PIEC se mencionan aquellos colectivos de difícil inserción. Las políticas destinadas a la reducción del desempleo deben tener atención prioritaria sobre tales colectivos. Y merece especial hincapié el colectivo de mujeres desempleadas, pues su número no sólo es superior al masculino sino que sufre problemática adicional. No se trata de que el empresario rechace por norma a la mujer por pertenecer a su género, sino que ella tiene (en muchos casos) responsabilidad principal en el cuidado de los hijos, y esta eventualidad pesa a la hora de conseguir empleo. Un segundo colectivo de especial atención es el de jóvenes, también con cuantificación considerable en los parámetros del desempleo. Pues bien, recordemos que son mujeres, y en gran parte jóvenes, quienes constituyen mayoritariamente el colectivo de personas perceptoras de aebas.

En verdad, si se llevan a cabo los proyectos e iniciativas anteriormente señalados, sería de esperar una sustancial mejora de las condiciones sociales en las Islas. Para ello ha de aunarse voluntad política, provisión de fondos, abnegación de los profesionales y entereza de los afectados.

3.4-	Tabla- resumen: EL PANORAMA SOCIAL
3.4.1	ISLAS CANARIAS: MUNDIALIZACIÓN, CONTEXTUALIZACIÓN Y DEBATE
	<p>El debate sobre las vías de protección social incluye argumentaciones contrapuestas. Desde la perspectiva neo-liberal se subraya el coste económico excesivo en gasto público. Desde la perspectiva neo-humanista se reiteran más y mejores prestaciones.</p> <p>Usando la metodología según la escala OCDE modificada, la línea de pobreza se sitúa en las Islas Canarias en 59.520 pesetas (358 euros) por persona y mes, en términos del estudio 2001.</p> <p>Tenemos el mayor índice de madres jóvenes y el mayor porcentaje de madres solteras, respecto al Estado. Asimismo las Islas ocupan el último lugar en cuanto a plazas de residencias de personas de 65 y más años por cada mil habitantes (12,7).</p>
3.4.2	AYUDAS ECONÓMICAS BÁSICAS EN CANARIAS: LAS SEÑALES DEL CAMINO
	<p>El decreto 133 de 30 de julio de 1992 recoge la primera regulación sobre las aebas, y lo hace con carácter de urgencia. Las aebas se otorgan conjuntamente con la aceptación de la persona beneficiaria del compromiso social, principalmente en el orden de inserción laboral.</p> <p>El número total de perceptores va desde 61 en 1992 a 5.643 en 2003. El porcentaje de mujeres respecto al total es siempre creciente: pasa del 65,57% en 1992 al 84,51 en 2003. Para las mujeres, desde el comienzo, es más numerosa la tipología de hogar monoparental; a continuación predomina el tipo de hogar unipersonal desde el año 1998 hasta el 2003.</p> <p>En noviembre de 2003, el grupo mayoritario corresponde a las mujeres de 18 a 24 años (18,9% del total). Los grupos de edad de 18 a 39 años forman el 58,3% del total. En junio de 2004, el grupo</p>

	mayoritario corresponde también a las mujeres de 18 a 24 años (19,7% del total). Los grupos de edad de 18 a 39 años forman el 59% del total.
3.4.3	EMPLEO, DESEMPLEO E INSERCIÓN LABORAL
	<p>La actuación sobre el empleo en las Islas Canarias incorpora los siguientes planes y programas 2000-2006: Plan de Desarrollo de Canarias (PDCAN), Plan de Desarrollo Regional (PDR), Marco Comunitario de Apoyo (MCA), Programa Operativo Integrado de Canarias (POIC).</p> <p>El Eje 6 del Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC) se refiere específicamente a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. El Sistema Público de Empleo aporta su gestión en el mercado laboral. La actualización del Plan de Integración Social contra la Pobreza y la Exclusión en Canarias incluye la inserción socio-laboral de las personas perceptoras de aebas.</p>

4. LOS RÍOS DE LA PRAXIS DESEMBOCAN EN EL MAR DE LOS DISCURSOS

*El cuerpo es un ser multilingüe. Habla a través de su color y su temperatura,
el ardor del reconocimiento, el resplandor del amor,
la ceniza del dolor, el calor de la excitación, la frialdad de la desconfianza.*

Clarissa Pinkola Estés¹⁶

Las técnicas cualitativas suponen un camino más allá de la estadística y de los valores unidimensionales, y se usan como vehículos de conocimiento. A pesar de ser técnicas, no están sujetas a una metodología única ni a una estructuración rígida o reglamentada. Los caminos pueden conducir a las montañas de las perseverancias racionales o a las playas de los nítidos pensamientos, a la selva de las ideologías enfrentadas o a las grutas de los laberintos lunares... Hay tantos caminos como identidades (a pesar de los caminos compartidos y colectivos).

En estos andares cualitativos, es preciso discernir el yo, el nosotros, el ellos y el contexto (sea éste social, político, ecológico o cultural). "El grupo", dice Alfonso Ortí, "es sólo un marco para captar las representaciones ideológicas, valores, formaciones imaginarias y afectivas, etc., dominantes en un determinado estrato, clase o sociedad global"¹⁷.

El no saber de Sócrates (sólo sé que no sé) revela la humildad del maestro; el fundamento de la duda metódica de Descartes, que antecede a la racionalidad (pienso luego existo), revela una vía posible de posicionamiento mental (una de tantas, y no siempre la mejor). Rousseau enlaza ética personal y dialéctica al decir que "el infierno del malvado es ser reducido a vivir solo consigo mismo; ese es precisamente el paraíso del hombre de bien, y no hay espectáculo más agradable que el de su propia conciencia"¹⁸.

El erudito no es necesariamente un sabio: sabe que sabe; si fluctúa su ética profesional, puede llegar a tergiversar en nombre del status o de las prebendas. El sabio, en cambio (siendo erudito o tal vez no siéndolo), pretende armonizar su praxis y su espacio interior, aún corriendo el riesgo de que su imagen pública sea tergiversada (por los detentadores del status o de las prebendas). No sólo los pasos, sino también las intenciones dan cuenta de las preferencias.

El idioma, el lenguaje, la palabra son propiedad social del género humano. He aquí un reconocimiento universal y consensuado, a pesar del coste vital de los discursos, y allende la posibilidad y el uso de la manipulación del verbo. Decía

¹⁶ Pinkola Estés, págs. 324 y 325.

¹⁷ Alfonso Ortí en Manuel García Ferrando y Ricardo Sanmartín, pág. 216

¹⁸ Rousseau, pág. 172

Julio Cortázar en una entrevista añeja (lo cito de memoria) que “nuestros adversarios utilizan nuestras propias palabras para fines opuestos”. Ciertamente, una cosa es la transmisión de la información del discurso y otra cosa es la pretensión (a veces soterrada) que de su uso se deriva.

La utopía es un reino sin fronteras: la psicología liberadora conduce a la salud mental mediante la introspección; la sociología liberadora conduce a la emancipación social mediante el conocimiento. La depresión requiere un tratamiento psicológico; la alienación requiere un tratamiento sociológico. Las técnicas cualitativas (si se aplican con las suficientes dosis de rigor cognoscitivo, implicación personal y ausencia de dogmatismo) nos llevan a descubrir distintas vías dentro de los discursos, así como entrecruzamientos, similitudes, contradicciones intrínsecas, lugares comunes, etc.

En un artículo sobre Lenguaje, espacio y segregación sexual, Jesús Ibáñez seguramente el más inspirado investigador cualitativo en lengua castellana—unifica conocimiento, mundo, vida, muerte y género: “Nuestros únicos enemigos son nuestros ejércitos, y nuestras guerras más nos apartan de nuestros alimentos que nos acercan a ellos. De ahí el pacifismo creciente de algunas de nuestras mujeres: es probable que no detengan la carrera hacia la muerte, pero es seguro que nadie sino ellas pueda detenerla”¹⁹. Ciertamente el adversario irrumpe, agravia, malogra vidas fértiles, arruina nuestros hábitats, asesina nuestros proyectos; pero (a pesar de ellos mismos), si seguimos con vida, también nos enriquece interiormente: nos impele a aunar las fuerzas, a fortalecer las luces de la reflexión y la motivación.

No obstante, en el presente epígrafe no encontramos discursos típicamente enfrentados, fuertemente ideologizados: la exclusión social no es el campo de batalla de los grandes números, aunque puede ser escenario difuminado de ciertas ideologías enarboladas. No hay un colectivo organizado en defensa de sus proclamas, aunque puede persistir un enemigo opresor que se puede mostrar implacable. Encontramos siempre, eso sí, muestras de un quehacer profesional y/o peticionario de personas comprometidas en su rol, técnicos y mujeres perceptoras que representan (a su manera) a sus grupos de origen. Hallamos, pues, posiciones dicotómicas, pero también lugares de encuentro en todos los espectros: hombre / mujer, empresa / sindicato, administración pública / empresa privada, economía convencional / economía social, técnico gestor / mujer perceptora... Nuestro trabajo aquí se nutre de lo dicho (y en menor medida de lo callado). Una última observación: todos los temas propuestos o tratados enlazan entre sí, a manera de

¹⁹ Jesús Ibáñez, pág. 99

círculo o de espiral. El secreto está reseñado hace siglos: los últimos serán los primeros y los primeros serán los últimos.

4.1. Los prolegómenos: panorama social y dineros

A veces la lógica aplastante y la evidencia empírica toman caminos divergentes. Por ejemplo, las constituciones nacionales exponen el derecho ciudadano al trabajo, pero la realidad del desempleo se encarga de rebatir el texto, de contradecirlo en la práctica. Hemos preguntado si el dinero público y la iniciativa privada tienen la obligación de facilitar la inserción socio-laboral de personas en dificultades. ¿Quién niega que el dinero público –de todos los habitantes, al fin y al cabo– deba asumir su papel fáctico en la lucha contra el desamparo y la exclusión social? Incluso quien lo niega, (en este caso, el representante del sector empresarial), luego rectifica (no sabemos si por la presión de la mayoría o por la re-capacitación posterior).

La rectificación no es gratuita; nos aporta constatación factual: subraya el papel insoslayable de la empresa privada en una economía cada vez más globalizada y privatizada. Y así se llega a afirmar, tras el titubeo inicial: “Está claro que sí, que hay que destinar unos fondos, y hay que formar; pero si la empresa privada no contrata...” La empresa, pues, no discrepa del rol central asumido por la Administración, pero se percibe a sí misma en el papel hegemónico del control del fluido dinerario, en un sistema económico cada vez más proclive a la flexibilización laboral y a las privatizaciones.

Por otro lado, las mujeres receptoras no constituyen organización colectiva alguna: han llegado a la aeba desde la carencia de recursos, desde la necesidad perentoria, y no tienen una visión común, a pesar de vivir situaciones similares: cada persona vive su biografía y canaliza sus demandas como sabe y como puede. Cada perspectiva individual resulta ser el sendero hollado por una vida de vicisitudes y características propias. La cuantificación, la categorización y el ordenamiento del grupo de personas es externa: corresponde a la Administración la concesión o no de la aeba.

Cómo viven, cómo se las arreglan estas mujeres para subsistir en medio de las dificultades e impedimentos es, para muchos, un misterio. Pero reconocer que no sabemos no es lo mismo que ignorar. Sabemos que la ignorancia es ostensiblemente retrógrada, como el instinto primario y el egoísmo. La ignorancia promueve el servilismo, la obediencia a los poderes oscurantistas, da por naturales las desigualdades de derechos, da por irremisible el hambre y la injusticia. A veces

la duda es un primer paso para el saber. Y el saber acaso pueda salvarnos. "Ellas", dice una trabajadora social, "van consiguiendo ayudas y con eso van tirando poquísimo, nada". Podemos ver aquí un escenario de múltiples elementos que se entrelazan o se enredan, y forjan otras dimensiones de enlace: deudas pendientes a familiares, amigos y vecinos, trabajos no regularizados que se realizan puntualmente, juegos de azar donde se gana (pocas veces) o se pierde (casi siempre), contactos con redes de clientelismo social o con asociaciones altruistas, etc.

¿Hay victimización en ello o se trata de una constatación verídica de la realidad social? Probablemente aquí también todos los elementos se aunan: la imposibilidad interna a competir con personas más preparadas, más jóvenes o con menores pretensiones económicas se mezcla con la preferencia empresarial por ciertos perfiles o disponibilidades de tiempo y multifuncionalidad. Todo ello repercute en el escenario (en continuo movimiento) que aparece ante nosotros.

4.2. La aparición de la aeba

La naturaleza nos impone la geografía. Así, las islas están rodeadas de mar, las montañas se erigen sobre el suelo hacia el cielo, los barrancos son (o fueron) recorridos por aguas tumultuosas hacia el mar. Así, la geografía proporciona sustento y asilo a nuestros cuerpos. La sociabilidad humana y los intereses creados imponen la política. Por ello unos países atacan, unas naciones se defienden; unos ejércitos derogan los derechos humanos, unas comunidades alientan tradiciones y libertades. Así, la política proporciona ideología sustentadora (también, en correspondencia, la ideología proporciona política fáctica), y estimula la socialización, la alienación o la rebeldía de los pueblos. Pero hay quienes confunden geografía y política: así los imperios consideran al resto del mundo sus patios traseros. La aeba forma parte de nuestro mundo vivencial; su geografía se circunscribe a las Islas Canarias (influenciada desde otras fuentes autonómicas que comenzaron antes, aleccionada desde el panorama mundial que nos incluye), su política viene enmarcada en el Decreto (y en el transcurrir de los tiempos que no cesan). La combinación produce discursos convergentes y divergentes, y también comprensiones complementarias para su evolución y mejora.

Una trabajadora social afirma las virtudes y los logros del Decreto de regulación de aebas: "En primer lugar, que exista por ley una aportación económica a las familias necesitadas", mientras otra trabajadora social afirma los inconvenientes del proceso: "Estamos como siempre, parcheando, y esto como

que es muy típico del ámbito social". Por un lado, se incide en lo positivo que supone dar un paso adelante en la regulación de los derechos económicos mínimos: el reconocimiento, la atribución legal, la existencia de unos profesionales que ejercen una labor, la realidad de unos fondos económicos con una finalidad concreta...; por otro lado se insiste que ello sólo constituye un parcheo, una corrección parcializada mediante el uso de un instrumento superficial, de tal manera que no se ataja el problema ni se llega a su fondo para remediarlo con carácter estructural. De todas maneras, ambas visiones pueden ser complementarias y aunarse en un todo pragmático y crítico a la vez: es preciso que las ayudas sigan su curso y mejoren. Y esto se ha de hacer atendiendo el camino andado estos años y escuchando con esmero las experiencias y propuestas que los diversos profesionales de todas las áreas afectadas ponen encima de la mesa.

En medio de este paisaje, la aeba llega para las mujeres perceptoras como agua de mayo sobre un paisaje sediento: "Y gracias a Dios que tenemos eso, aunque sea para pagar el agua, la luz y la comida". Para estas personas, el dinero recibido implica una alegría siempre frágil. Se subraya tanto la escasa cantidad percibida como la situación de derecho ciudadano a percibir tales ayudas. El dinero cada vez compra menos cosas y cada vez se señala más su omnipresencia en todos los ámbitos de la sociedad: desde la comida cotidiana hasta los polvos blanqueadores para lavar la ropa, desde el bono-guagua para los desplazamientos no peatonales hasta la tarta imprescindible en todo cumpleaños de los niños de la familia. La ciudadanía social y política tiene sus costes, en función de la pretensión de igualdad formal en el seno de la convivencia cotidiana. Por ello, los ciudadanos demandan la aeba, en cuanto personas que habitan ciudades y pueblos, en cuanto seres humanos que son apartados sin su beneplácito del discurrir laboral en los tiempos actuales.

A pesar de todo, debajo de las alfombras del asistencialismo el polvo asoma. Hay muchas personas marginadas o al borde de la exclusión que no son atendidas. Es algo visible no sólo por las trabajadoras sociales, sino también por quienes manejan fondos económicos para la inserción. Tales personas aumentarían notablemente las cifras que hoy en día aparecen. Numerosos impedimentos son formulados como coadyuvantes de la situación: el alcoholismo, la dejadez física o emocional, la depresión profunda, la vergüenza que implica el estigma social, el miedo ante la revelación de la verdad lacerante en una sociedad que alaba el éxito, etc. Estas personas también deberían ser respetadas y atendidas, aún a pesar de que quieran proseguir con sus hábitos y costumbres

(otra cosa es la existencia de procesos mentales de esquizofrenia y paranoia, que deberían ser atendidos en su nivel psiquiátrico).

4.3. La estructura familiar

La sociedad ha cambiado y las familias han tenido que adaptarse a los nuevos tiempos. En las sociedades históricas, los ancestros, los abuelos, los congéneres de más edad eran transmisores del conocimiento, de la cultura comunal respetada por todos. Su experiencia era tenida en cuenta, porque representaba el cúmulo del saber. Eran la fuente viva de la tradición y, ante cuestiones fundamentales, se requería su presencia, se convocaba "el consejo de ancianos". En la sociedad postmoderna (en donde una cultura alienante o economicista se impone a otra cultura no basada en criterios de éxito individualista o competitividad) los abuelos son prácticamente relegados al olvido. El conocimiento ha sido reemplazado por la tecnología; el fin ha quedado sepultado por los medios.

El panorama de desestructuración familiar nos invita a una reflexión sobre el rol de la familia, el aprendizaje de la juventud, la pervivencia de los lazos humanos, la sociedad en la que vivimos. Ocurren los dos casos extremos en las redes de parentesco (y en medio se atisban diferentes percepciones). En el primer caso, sucede un cúmulo de notables desarraigos que hacen ver que los lazos familiares se han quebrado: "A mí nunca mi familia me ha ayudado; al contrario, lo que ha hecho es escacharme..."; aquí vemos en plena crudeza la fragmentación de sensibilidades y solidaridades en el seno de la familia, producto de la crisis económica, así como la fracturación del modelo familiar tradicional basado en el rol del padre de familia masculino. En el segundo caso, sucede una relación de ejemplos de fomento de la ayuda mutua frente a la adversidad ocasionada por el entorno externo: "Yo tengo una hija sola... Y yo la ayudo a ella también, cuidándole los niños, los nietitos"; aquí vemos, en justa compensación con lo anterior, un panorama de unidad y comprensión endógena que refuerza el papel del linaje común, un panorama que apela a sentimientos de fraternidad y hermandad, necesarios frente a un mundo cada vez más hostil y carente de corazón.

Ocupémonos ahora de la vivienda. Es una cuestión de primer orden. Refugio de nuestros cuerpos y solaz de nuestros espíritus, la casa representa asimismo el escenario (más o menos permanente) de nuestros gustos, aficiones técnicas y estéticas, espacio de la convivencia y la sexualidad, puerto abierto para

amigos y familiares... Para las familias en riesgo de exclusión social, la vivienda no suele ser una fuente de regocijo ni un lugar confortable donde estar y soñar. Las mujeres perceptoras y los representantes sindicales coinciden en subrayar las faltas de condiciones de habitabilidad, el hacinamiento, la falta de suministros disponibles por otras familias, etc. Pero la situación aún puede ser más apurada, en el plano de la larga espera por obtener una vivienda de protección pública que libere a la familia del hacinamiento o del alquiler en precario. Los casos pueden ser verdaderamente lastimosos. Según afirma una mujer perceptora: "yo llevo 14 años pidiendo una vivienda y todavía no estoy acogida, 14 años". Estas situaciones suelen ser comunes.

Muchos son los problemas que cercan el ámbito específico de la vivienda y sus nexos con todas las áreas vitales. Expongamos algunos: la higiene y su relación con la salud, el dinero necesario para pagar las reparaciones domésticas, el ruido de aparatos electrónicos como impedimentos de la necesaria paz mental o del imprescindible silencio que procure el estudio de los niños y los adolescentes, la repercusión nociva de los ruidos y gritos de los vecinos en los bloques de viviendas, la permanencia sistemática de la televisión como suministradora de gustos, costumbres y ejemplos a imitar (programas de cotilleo de famosos, de convivencia artificial en casas con fines preponderantemente económicos y de búsqueda de fama, opiniones particulares asumidas como categorías de conocimiento...), etc. Todo ello influye de modo directo en las vidas de las personas e incide directamente en las tomas de decisiones. No cabe duda que una convivencia sana (en lo físico, lo psíquico, lo emocional) en la vivienda donde comemos y dormimos tiene que repercutir en un desarrollo más armónico en las relaciones personales.

4.4. Edades y perfiles

La igualdad de derechos es una premisa básica, pero sutiles inconvenientes se imponen. Una vez un niño preguntó a su padre: "Si todos somos iguales ante la ley, ¿cómo es que ese señor de corbata es excelentísimo señor y tú no?" No siempre los niños saben menos que los adultos. En cuanto a edades y perfiles, conocemos estadísticamente los números absolutos y los porcentajes. Pero, ¿conocemos verdaderamente la realidad vital de estas mujeres?

Los técnicos subrayan, fundamentalmente, una división de estereotipos. De un lado, las perceptoras más jóvenes viven la vida, disfrutan, "se vuelven más cómodas": están relacionadas fundamentalmente con el fenómeno de ser madres

jóvenes y el fracaso escolar las ha empujado a posiciones vitales de carencia de cualificación y de análisis crítico. De otro lado, las mujeres de edad más avanzada se arraigan en el espíritu de sacrificio, "son mujeres que están acostumbradas a trabajar, a sobrevivir y lo que quieren es trabajar": son hijas de la cultura del ama de casa fatigada y abnegada, provienen de situaciones dramáticas, como el divorcio o el abandono por parte de su marido, la muerte de los padres con quienes convivía, el cierre de las empresas donde prestaban sus servicios... Estas personas acumulan normalmente altas dosis de resentimiento contra las situaciones o los actores que hicieron posible los dramas vividos, y a veces (no siempre) son conscientes de la necesidad acuciante de levantarse y atreverse a emprender una vida más holgada y digna.

Las perceptoras de mayor edad observan, a menudo con consternación e irritación, a las jóvenes. Tal vez porque se recuerdan a sí mismas decenios atrás, tal vez porque también tienen hijas. La voz de la experiencia enseña que no se deben cometer los mismos errores: "Yo estoy en un sitio, en un centro, donde hay chicas, madres solteras o divorciadas o separadas... Se dejan pasar muchas oportunidades por cobrar la ayuda". Aquí el abismo generacional puede concebirse en su aspecto positivo: las mujeres mayores desean mostrar su experiencia, airear sus tropiezos para que las más jóvenes asuman una actitud más comprometida con su propia capacidad de liberación y conciencia. Pero lo difícil, ya lo sabemos, es aprender mediante experiencia ajena: de ahí los lamentos tras las advertencias. De todas maneras, el respeto por la toma de decisiones personal debe ser asumido.

¿Qué dicen las propias mujeres que ya rebasaron las mieles y las dulces ensoñaciones de la juventud fulgurante? Las dificultades para el empleo están a flor de piel, precisamente a causa de la edad. Y ello causa una constatada y aguda turbación, una frustración creciente: "Entonces, ¿yo soy joven para morirme y vieja para trabajar?", pregunta una mujer al borde de los 40. Sin duda el panorama laboral constatable resulta dificultoso una vez se supera cierta edad, y esto se hace más ostensible en los empleos menos cualificados, aquellos donde la agilidad de movimientos es más buscada por la empresa que la experiencia en el sector.

Pero la cuestión se puede complicar aún más: no sólo se trata de la edad. La relación entre belleza y trabajo, o estética y trabajo no está legislada ni puede estarlo. Los analistas del destino humano afirman que existe el libre albedrío. Hay libertad para aceptar un trabajo y hay libertad para concederlo, dicen. Pero las circunstancias no son las mismas. En los trabajos relacionados con la agudeza vital

de las vendedoras y con la moda del vestir a veces se imponen criterios sui géneris: “El otro día me llamaron a mí para una entrevista de trabajo. Y simplemente por verme que estoy entrada en kilos... ya me dijeron que no me llamaban”, afirma una perceptora de aebas. En esto entra el criterio convencional de la estética impuesta por la sociedad mediática: se trata de un criterio invisible que se asume como algo implícito. Se puede, naturalmente, indicar el derecho empresarial a contratar a quien, según criterios propios, reúna ciertos atributos requeridos; pero ¿en algún documento puede constar que la figura, el peso o el color del cabello sean elementos a tener en cuenta para optar a un empleo?

Por otro lado, ¿cómo se entienden los casos de picaresca? ¿Se pueden justificar? ¿Se puede ser comprensivo con sus autoras? Si nos remontamos a la novela costumbrista o a los casos de derecho civil, ¿se puede equiparar el que roba para comer al que ordena asesinar pueblos enteros para esquilmar los recursos de la tierra? Si nos posicionamos en el presente que nos ocupa, ¿es asimilable un caso de extrema necesidad (de una perceptora de aeba) con otro de uso indebido y despilfarro (de un ente institucional)? Visto desde el ángulo exclusivista, unidimensional (sin tener en cuenta los factores determinantes ni el contexto), los actos de picaresca de las personas demandantes de ayuda económica pueden parecerse irrisorios o lastimosos. Visto desde la óptica plural, multidimensional —si los comparamos con los presupuestos militares o los de autopistas—, más se asemejan a cáscaras de lapa. Aquí, evidentemente, hay una constatación fáctica: las mujeres perceptoras saben que el dinero entrante en casa mediante trabajo no regularizado hace disminuir presumiblemente el total de la percepción de la aeba. Tal posibilidad implícita mediante resolución hace que el fenómeno obtenga cierta invisibilidad. Pero hay un hecho constatable: los dineros obtenidos así (cuando se obtienen) siguen necesitando complementación para enfrentar las necesidades cotidianas.

En el siguiente episodio que relata una trabajadora social, la singularidad del caso es evidente, y no puede ser catalogado como actuación normalizada; ejemplifica un caso de picaresca cortado a medida: “El caso de una chica joven, madre soltera. Vivía con su familia y esta chica estaba inscrita en el INEM. Entonces decíamos: ¿por qué a esta mujer no la llaman para ir a trabajar? Bueno, ella decidió que quería cuidar de su hija y vivir de la aeba, y en el INEM tenía un código por el que no le llamaban ni para cursos ni para trabajar. Cuando lo descubrimos, se nos vimos el mundo encima”.

Desde la perspectiva de las mujeres perceptoras, la picaresca se relaciona menos con el trabajo sumergido, y más con la desfachatez, la frivolidad, la

argucia, la dejadez y el egoísmo de quienes no precisan de la aeba, pero la disfrutan (que son casos contados). Igualmente plantean la dilapidación y la malversación de caudales públicos como fuentes onerosas de picaresca a gran escala. Existe un destino más solidario para tal dispendio: "Después se gastan dinero en cantantes que traen; en el auditorio fueron miles y miles de... Haciendo macro-edificios supercarísimos..." Aquí aparece un elemento de crítica social que se relaciona directamente con sus necesidades. ¿No podría gastarse más fondos públicos en satisfacer las demandas sociales estructurales, en remediar situaciones de pobreza y desamparo, en crear empleo estable, en la conservación del medio ecológico y el mejoramiento de las infraestructuras urbanas, dotando de más personal las iniciativas a emprender?

4.5. Recursos humanos disponibles

El rol de las personas que atienden a las mujeres perceptoras (mayoritariamente trabajadoras sociales) no está en entredicho, ni mucho menos. Ofrecen una labor de compromiso social y ostentan una imagen de eficiencia laboral: esto reconocen las mujeres perceptoras de aebas. Y esto ocurre a pesar de la contradicción flagrante que acontece a las trabajadoras sociales entre teoría y práctica: una cosa es la arenga universitaria de arreglar institucionalmente el mundo y otra cosa es la oportunidad de ejercer su cumplimiento en lo cotidiano (mediante el ejercicio laboral).

La necesidad de hacer más numeroso el equipo de trabajo, de disponer de más compañeras, se torna voz casi unánime entre los profesionales: las labores son múltiples y no se puede ejercer una buena labor dejando sin terminar o sin pormenorizar tareas esenciales. También la dotación de más personal administrativo resulta ser un clamor bastante común, una petición lanzada a los vientos institucionales por las trabajadoras sociales: se precisa un apoyo continuo en labores de consulta administrativa, en teclear datos, en atender correspondencia, en comunicarse con personas e instituciones.

Del mismo modo, he aquí una serie de cuestiones primordiales para el buen ejercicio del trabajo social: la atención personalizada requiere un ritmo propio y un tiempo adecuado a las necesidades de la persona a atender (es necesario escuchar e informar a las personas peticionarias con suficiente tiempo), la escasa dotación de recursos humanos impide una óptima intervención (es necesario atender a las personas peticionarias con suficiente personal), los contratos cortos merman la capacidad de eficacia y seguimiento (es necesaria la planificación laboral y la

extensión del empleo estable), la excesiva dependencia o la no prórroga de las subvenciones y de los planes europeos provoca abruptos cortes de trabajo (es necesaria la planificación económica y la gestión del tiempo para la resolución de los problemas sociales perentorios). Toda esta problemática incide en un recorte de la óptima calidad en el cumplimiento de la gestión cotidiana de las trabajadoras sociales; y requiere de voluntades y de capacidades organizativas apropiadas.

4.6. Gestión burocrática

He aquí algunos temas de candente reiteración en la atención cotidiana de las personas perceptoras, por parte de las trabajadoras sociales. Existe un posicionamiento opcional entre el excesivo control (la aplicación de la norma pura y dura) o la flexibilidad comunicativa (el papel bienhechor del rol del trabajador social). Ello depende fundamentalmente del carácter, del talante personal y del desarrollo de afinidades en el campo de la aplicación cotidiana.

También existen obstáculos en el camino, que tornan difíciles la labor. Señalemos algunos significativos: la excesiva tardanza de los trámites en la concesión de la aeba por parte de las instancias burocráticas, la falta de una comunicación institucional más efectiva (entre Ayuntamiento y Consejería fundamentalmente, pero también con las empresas contratantes, con las organizaciones sociales, etc.), los fallos en la celeridad de la gestión (tanto en su aspecto burocrático como en su ámbito de interpretación y desarrollo normativo). Toda esta problemática (sobre todo en lo referente a los retrasos para el cobro, que incide de manera directa sobre las posibilidades económicas inmediatas de las personas demandantes) repercute en la economía familiar de las perceptoras y produce ondas expansivas de zozobra (en lo personal, en lo familiar, en lo social) que deberían corregirse.

Una burocracia bien diseñada y eficiente lleva aparejada una serie de requisitos formales, reglas establecidas por escrito, normas de obligado cumplimiento, comunicaciones y confirmaciones, cargos establecidos en función de la cualificación, etc. Pero las trabajadoras sociales se quejan de algunos temas concretos: la excesiva acumulación de papeleo inútil (podría estandarizarse, sobre todo el informe social) y la deficiente comunicación con la Dirección General (podrían establecerse redes de intervención más ágiles). Se trata de problemas que es necesario corregir, pues genera excesivo nerviosismo y deficiente tratamiento.

Un servicio administrativo mal dimensionado o sobresaturado (o las dos

cosas) impide desarrollar con eficacia las atribuciones del trabajo social. Entonces se producen contradicciones, más aún cuando las reuniones con la Administración no traen acuerdos fructíferos (excesivas reuniones sin lograr un resultado tangible). Se expresa en todo esto una necesidad de unificar criterios, como en el caso de la reivindicación del expediente único (que simplificaría mucho los trámites y facilitaría el trabajo administrativo). Tampoco se ve con buenos ojos, por ejemplo, que el plan de integración tenga que ser firmado por el propio concejal del área, pues ello ralentiza el trámite, sin obtener nada positivo con ello. El resultado satisfactorio sería el hallazgo de ecuanimidad en todo el conjunto, con las atribuciones delimitadas para cada profesional: un espacio óptimo para los planteamientos y los logros.

Por su parte, desde la otra orilla, los técnicos de la Administración se quejan de la escasa colaboración de los Ayuntamientos y del papel clientelista que a veces asumen las corporaciones locales: "Las aebas se han convertido en una forma de quedar bien el Ayuntamiento con sus excluidas... con fines electoralistas". Aquí habría que analizar el papel del rol municipal como propiciador de las demandas económicas de los vecinos. Lo que constituye una de las obligaciones municipales (procurar el bienestar de las personas censadas) requiere capacidad resolutive, pero la satisfacción económica en este caso es asumida por la Consejería. ¿Se podría considerar como celo profesional esta fenomenología que apunta a la identificación del personal con su ámbito institucional específico? Probablemente haya algo de ello, que podría ser resuelto en parte con una comunicación más nítida y con una identificación mayor con las tareas a emprender (que deberían ser asumidas desde todos los ámbitos de participación, de manera democrática y participativa), más que con la hegemonía de la institución concreta a la que se pertenece.

4.7. Rentas de subsistencia versus rentas de inserción

Algunas personas tienen la rara virtud de complementar su esencial subjetividad con una sana objetividad: saben verse a sí mismos desde fuera, son capaces de percibir sus fallos y sus errores en el deambular por la vida, y corregirlos. Llevado al campo social la cuestión es ésta: es necesario ver los puntos de vista de los contendientes para apreciar la globalidad de la situación, poniendo entre corchetes las simpatías del investigador. Otra cosa es optar luego por la justicia y los justos. Hay que reconocer, en principio, que los problemas arrecian y que nuestra voluntad está presta a resolverlos.

A grandes rasgos, se atisban dos categorías de mujeres perceptoras. Por un lado, están aquellas personas que no son insertables en el plano laboral, que tendrían que tener otro tipo de rentas, que serían unas rentas de subsistencia: no pueden realizar una actividad laboral por sus carencias intelectuales, físicas, familiares, emocionales o por la edad avanzada. Por otro lado, están las personas más afines al mundo laboral, cuyas rentas de inserción deberían ser más largas (se habla de una duración mínima de un año, en tanto son formadas o capacitadas mediante técnicas de autoestima, aprendizaje social, etc.) y prorrogables cuando el caso lo requiera: estas personas están deseosas de emprender un nuevo rumbo en sus vidas a través del factor trabajo, pero la sociedad les niega un quehacer remunerado.

Para indagar en esta cuestión concreta, propusimos en el grupo de discusión, como una vuelta de tuerca, una pregunta específica: ¿se debería establecer una renta de subsistencia para las personas que (a sabiendas) nunca se van a integrar laboralmente?

Los técnicos de la Administración y los representantes de los empresarios apoyaron el no, aunque con dos salvedades, según afirma la técnica funcionaria: los emigrantes retornados de edades avanzadas y las personas que estén diagnosticadas como no aptas para el trabajo. Aún así matiza el técnico funcionario: "Y eso en caso de llevarse a cabo, sería dando lugar a muchos estudios..." Aquí se afirma la prudencia ante lo inusitado, así como la necesidad de profundizar más en el tema, constituyendo comisiones de estudio e investigaciones que incidan particularmente en este aspecto: habría que indagar aspectos estadísticos particularizados, entrevistar a tales personas en sus lugares de estancia o reunión, etc.

La duda expuesta en los grupos de discusión incide particularmente sobre quién tomaría el protagonismo del acto decisorio, una cuestión arduamente debatida y sujeta a contradicciones. Se detectan suspicacias respecto al papel municipal como dador o calibrador de derechos (anteriormente hablábamos del supuesto papel clientelar de la institución municipal). Según el representante sindical, "si lo dejamos en manos de los ayuntamientos... se va a convertir en clientelismo". Persiste aquí, según podemos percibir, una visión negativa de los artífices de las políticas de los ayuntamientos, en cuanto propugnadores del bienestar económico de los vecinos (colectivos o particulares) a costa de los presupuestos públicos. La cuestión no alude a la legalidad de dicho rol, sino que señala las dudas razonables en cuanto a la selección de necesidades, en función de las utilidades electorales.

De todas maneras, haciendo balance expositivo, quienes apoyan el sí (la necesidad de que existan unas rentas de subsistencia), son más numerosos: trabajadoras sociales, representantes sindicales y representantes de ONGs.; aportan algunas sugerencias maduras mediante la experiencia y la pretensión institucional: no dejar sin protección a colectivos desfavorecidos (en esto las posiciones no están tan alejadas de quienes optan por el no, que subrayan el mismo aspecto), elaborar un baremo no sujeto a improvisación que contenga una normativa ajustada a la realidad... y, sobre todo, plantean un foro donde debatir la cuestión a fondo (para eliminar suspicacias y emprender conjuntamente la tarea), idea que podría ser recogida como modo de recapacitar y ejercer una acción más eficiente y aunada.

4.8. Recursos públicos y recursos privados

Echemos un vistazo a nuestras ciudades y pueblos. Recorramos sus calles, observemos sus edificios, sus plazas, sus mercados, sus avenidas. Luego, miremos los rostros de la gente. Para la inserción socio-laboral de mujeres con cargas familiares, la escasa existencia de guarderías o centros de día, su lejanía del domicilio, la carencia de plazas disponibles, la incompatibilidad de horarios o los precios demasiado onerosos resultan impedimentos significativos para la inserción socio-laboral.

Por otro lado, en el centro de la cuestión, está el rol de madre en los tiempos que corren. ¿La atención directa a los hijos debe constituir un asunto preeminente, o el trabajo debe ocupar el centro relegando la cuestión maternal a segundo término? ¿Acaso es posible buscar un terreno de confluencias? Las posiciones aquí son muy genéricas, y oscilan entre el derecho prioritario a ejercer la maternidad (en ello inciden sobre todo las madres jóvenes) y la excusa de ejercer la maternidad como impedimento a la inserción laboral (esto es señalado por muchas trabajadoras sociales y representantes de las empresas).

Está claro que los recursos públicos para la inserción escasean. Asimismo las madres jóvenes incluyen en sus vidas la dependencia emocional de sus hijos: la nueva experiencia se convierte a menudo en el sol de sus vidas. Ahora bien, para la comprensión adecuada de este fenómeno, ¿consideramos prioritariamente como detonantes el ambiente socio-cultural o imputamos a la mujer exclusivamente su proceder? Desde el sector empresarial se subraya la postura rígida de las madres jóvenes y se relega como explicación el ambiente social: "ellas mismas se excluyen porque me dicen: mira, es que tengo un niño y tiene

que ser entre este horario y este horario". Esta posición del empresariado es congruente con el individualismo metodológico que fomenta el espíritu emprendedor: cada uno es artífice de sus éxitos y fracasos. No piensan así, desde luego, las mujeres perceptoras, las cuales subrayan el aspecto social de la maternidad e insisten en preservar su papel de amparo del nuevo ser que viene al mundo.

En la otra orilla de la cuestión, en el debate entre el ritmo frenético de las privatizaciones y su vinculación directa con los procesos de deterioro laboral y social, he aquí una pregunta pertinente: ¿a quien beneficia la privatización, a los sectores populares o a los ámbitos de poder dinerario? El fenómeno de la privatización de guarderías y centros geriátricos cuenta con la animadversión manifiesta de las mujeres perceptoras: es algo que salta a la vista y al oído cuando las vemos y las escuchamos. Cuando tales servicios pasan de manos de la Administración a manos privadas, (dicen las voces afectadas, con tristeza y estupor) se nota el aumento del gasto para las usuarias (son muy caros los servicios ofertados, y en muchos casos son prohibitivos, dadas sus depauperadas economías) y se nota una merma sustancial del servicio (un caso concreto y a todas luces significativo: la calidad de vida para las personas mayores en los centros privados es sin duda peor, plagado de desatenciones y tratos displicentes; asimismo el personal es más escaso y cobra menos).

Por otro lado, la Ley de Conciliación de la vida familiar contiene la quintaesencia del meollo, y desata ardores en cuanto al incumplimiento de sus metas. El texto institucional y sus expectativas no se corresponden con la realidad: hay una distancial abismal entre las pretensiones que figuran por escrito (teoría) y las escenas de problemas cotidianos que se enlazan en la vida (práctica). Las trabajadoras sociales, los representantes de los sindicatos y de las ONGs insisten en ello: sobre todo en la incompatibilidad de horarios y en su necesidad de adecuación. ¿Cómo es posible que no se dote de más personal, para adaptarse a las circunstancias mayoritarias de las personas usuarias, tanto las guarderías como los centros de día, si son necesarios para el cumplimiento efectivo de la Ley de Conciliación?, es una pregunta en labios de todos.

4.9. Actividades y cursos de formación

Todos confluímos en la misma consigna: el compromiso institucional para la inserción socio-laboral no debe quedarse en retórica y propaganda. Pero de ahí a emprender acciones concretas, las divergencias se superponen. Surge la crítica

sindical por las actividades acometidas y sus inconveniencias, por la voluble planificación o el despilfarro: "Hemos sepultado dineros europeos en toneladas de asfalto y cemento en esta Comunidad Autónoma. Pero en lo que son políticas de empleo no se ha hecho". Se debe aprovechar con eficiencia y fertilidad la partida de presupuestos, y se debe hacer un esfuerzo mayor en gasto social.

Es importante reseñar las actitudes y propensiones de las mujeres perceptoras ante esta cuestión. Existen rasgos de disfuncionalidad en motivación y autoestima. Y es preciso elevar la noción personal de sí mismas antes de proponer retos o validar aspiraciones, afirman los técnicos gestores y los sindicalistas: no se puede emprender un trabajo con determinación si fallan los elementos de actitud. Asimismo, las actividades y cursos de formación deben limitarse a unas determinadas horas: no pueden superar las cuatro horas diarias, según reglamentación, deben tener flexibilidad de horarios en función de las necesidades personales (esto es, adecuarse a las personas y no al revés) para que obtengan resultados halagüeños. De igual modo, las actividades y los cursos de formación deben ser accesibles a los conocimientos de base que portan las alumnas, y partir de ahí para encauzar las tareas concretas de autoestima o formación.

Una línea de formación sugerida (para grupos de constatada exclusión) es la capacitación, por ejemplo, para los cuidados personales. Esta actividad laboral conlleva —en función de la oportunidad sugerida y de la atribución rutinaria de un rol tal vez trivializado— sus pros y sus contras. Los representantes empresariales señalan que las mujeres perceptoras pueden realizar cursos de formación dirigidos hacia servicios de proximidad, de atención a mayores en domicilios, atención a menores, etc: ello potenciaría una actividad que es muy solicitada en la actualidad y lo será más en el futuro. Desde las representantes de ONGs se señala que hay motivos para ser reticentes a perpetuar el rol de los cuidados: se señala lo rutinario de asumir un rol centrado en el ámbito doméstico y el entorno inmediato, que apenas potencia la formación en otras prioridades y perpetúa un estereotipo demasiado visto. Las representantes de la economía social apuntan, en todo caso, como cuestión igualmente pragmática lo siguiente: no habría mucha objeción si se garantizara la inserción; en este caso podría ser válido y tremendamente útil el curso. La empresa aduce, frente a esta tesis, que el compromiso de inserción está limitado legalmente en porcentajes mínimos.

El tándem que existe entre cursos de formación y mercado laboral no es automotriz. Precisa de empuje, de tracción humana. La maquinaria sólo puede funcionar con la voluntad concluyente, el ajuste necesario y el empeño de la Administración, los gestores, los empleadores y las propias mujeres.

Otro problema que se subraya y tiene una importancia crucial es la siguiente: la multiplicidad de diplomas no abre automáticamente las puertas al empleo; numerosas veces se tornan estériles las titulaciones, resultan ineficaces cara a afirmarse en un trabajo concreto. Así pues, nos podemos preguntar: ¿es válida una cualificación formal para un trabajo que no ha de ejercerse? Cuando lo importante es el conocimiento y se dispone de tiempo, la respuesta es evidentemente positiva; pero cuando la situación de deterioro económico precisa urgentemente solución, la respuesta se torna diferente: la cualificación ha de llevar aparejada oportunidad de ejercicio.

También (aunque en la mayoría de las ocasiones permanecen ocultos) existen casos de exclusión de género no sólo en el ejercicio laboral, sino incluso en la formación, según ratifican representantes de ONGs, sobre todo en empleos convencionalmente masculinizados, donde es más importante la fuerza que la pericia. Aquí volvemos al tema consabido de la toma de decisiones empresarial en cuanto a la contratación de personal, y volvemos a las posibles vías (siempre en futuro, por desgracia) de un cambio de perspectiva y de una asunción en valores más igualitarios, actualmente limitados por los convencionalismos sociales.

4.10. Proyectos de inserción

La verdadera conquista del ser humano, dicen los sabios, no es el poder sobre los demás ni la usurpación de las posesiones ajenas: es el descubrimiento de sí mismo, de las potencialidades intrínsecas. En la medida que alguien es feliz y comparte ese estado de plenitud, da un paso hacia el bienestar de la humanidad. En esto, el equilibrio interior, el apoyo de los amigos, de la familia o de la comunidad, y la realización de tareas gratificantes hacen más transitable el camino. No obstante, si el bienestar queda únicamente en el individuo, el individualismo se acrecienta; por ello es necesario potenciar que el bien se haga partícipe en la acción comunitaria.

Pues bien, los proyectos de inserción, como un bien social, deben propiciar el acceso práctico al trabajo, como decíamos anteriormente. Los representantes sindicales, empresariales y de ONGs insisten en ello: "tienen que ser proyectos personalizados, donde la formación... tiene que estar indiscutiblemente unida a las demandas del sector productivo, que tiene ahora mismo Canarias". Por ello, la dinámica de formación-trabajo ha de aunarse mediante estudios exhaustivos que propugnen soluciones a corto y medio plazo y deben comprometer acciones específicas de empleo del mundo empresarial. Sólo de esta manera se puede

avanzar.

4.11. Mercado de trabajo e inserción socio-laboral

¿Qué pasa con las personas pobres, en general? La postmodernidad afirma que se ha abolido la diferencia de clases: todos podemos vestir vaqueros made in USA, todos podemos beber refrescos de cola, todos podemos ver la final del torneo de fútbol (en casa o en el bar). Verdaderamente, el sol es el mismo para todos, y pobres y ricos podemos ir a la playa; pero aún hay diferencias: los ricos se broncean por el ocio ("vacaciones paradisíacas en el Caribe"), los pobres por el trabajo (quien tiene suerte y no está en el paro).

Incluso en la conmemoración de la inmortalidad se invoca la diferencia en la estructura social. Fijémonos, por ejemplo, en las estatuas de Las Palmas de Gran Canaria. Las efigies con pedestal (Alfredo Kraus, Pérez Galdós) obligan a una mirada hacia arriba; las efigies sin pedestal (Lolita Pluma, el pescador de Las Canteras) permiten una mirada horizontal (o incluso de arriba hacia abajo). Los primeros fueron reconocidos o agasajados en vida, poseían status y dinero; los segundos fueron marginados o zaheridos en vida, carecían de status y dinero. El pedestal simboliza la respetabilidad, el criterio de racionalidad, la posesión de riqueza, la admisión en el círculo de los propietarios. Los sectores más conservadores pueden obviar incluso el anti-clericalismo o el republicanismo de Galdós en función de su reivindicación actual como baluarte literario más allá de los límites natales. Solamente en los cuentos de hadas (o en los tiempos remotos de reyes sabios y benévolos) los mendigos eran convidados a las bodas reales.

Sumerjámonos, pues, en las procelosas aguas del trabajo. El ansia por un buen empleo, adecuado y honesto, en los tiempos actuales, puede dar lugar, incluso, a una lectura no exenta de romanticismo, por parte de una mujer perceptora de aeba: "el trabajar es el salir todos los días esa hora rutinaria de tomarte tu café por las mañanas, con tus compañeras. Empiezas a trabajar. Y cuando te das cuenta, ya se te ha ido el día completo. Y por la tarde llegas a casa con el niño y tal. Pero a último remedio, como digo yo, me he agarrado de la aeba porque si no...".

Está claro que un trabajo creativo, que propugna el gozo de los sentidos y la elevación del espíritu, que induce al arte armónico o al frenesí, un trabajo así, nos puede proporcionar deleite y realización personal. Pero, ¿ocurre lo mismo con los trabajos subordinados, donde la capacidad innovadora es mínima? Lo que manifiestan las trabajadoras sociales es, sobre todo, que las mujeres perceptoras,

en general, carecen del concepto de autonomía personal como forma de lograr la emancipación económica. Las mujeres perceptoras subrayan, por su parte, que de todas maneras ellas aspiran a un trabajo dignificado y que al menos les proporcione seguridad social: “¡Qué más quisiéramos nosotras que nos dieran un trabajo, pero aseguradas!”.

Algunos temas aparecen con nitidez en los discursos: son las mujeres de edad mediana o avanzada las que encuentran mayores problemas de inserción, las cualificaciones profesionales no se prodigan en este ámbito (e incluso cuando existen pueden ser desatendidas por la empresa en función de la edad o de la apariencia física), la inestabilidad laboral hace mella (“contratos basura”, precariedad laboral...) y causa desasosiego en las perspectivas de vida. Todo ello nos informa del panorama laboral vigente.

En el mundo que habitamos, algunas personas interpretan —en cuestiones trascendentales y de raigambre económica, política o social— que la última palabra está dicha, que todo está atado y bien atado, que no hay posibilidad de cambio. Quienes piensan así, defienden unos valores y se atienen a unas pautas. En este contexto, se subraya una direccionalidad incontrovertible: las pautas del mercado neoliberal, su incidencia globalizada y sus secuelas en el panorama social y laboral de las Islas.

Desde otro ámbito, se puede señalar la discrepancia entre la intencionalidad y la acción: no todo lo que se propone se consigue, tanto por parte de unos como de otros. Pero querer (cuando la pretensión es justa y positiva) conlleva al menos ciertas dosis de poder; y asumir conscientemente el reto es optar por las capacidades propiciatorias del ser humano. Por ello pensamos que debemos hacernos a la idea de que la unidad de esfuerzos implica elevación de metas: el diálogo, el enriquecimiento de ideas, la aportación de la experiencia, el aprendizaje, la buena voluntad, las realizaciones efectivas... deben marcar el camino, y no las ideas preconcebidas o las pretensiones de imposibilidad de cambiar las cosas.

Hablamos ahora de temas controvertidos que aparecieron en las conversaciones de manera escurridiza y volátil: el embarazo como causa de despido, el *moving* y el acoso laboral (asuntos muy aireados en los juzgados, en los informativos televisivos y en las páginas periodísticas). Tanto los representantes sindicales como los representantes empresariales admiten que se producen, durante las entrevistas de trabajo, preguntas acerca de la cuestión del embarazo y que ello se traduce en admisión o rechazo. Por otro lado, no es legal el despido por embarazo, pero se dejan de renovar contratos por esta causa: es algo

que sucede todos los días, aunque no se mencione específicamente. Acerca del acoso sexual, las visiones varían según las posiciones: los representantes sindicales ven un panorama sembrado de casos, con un altísimo porcentaje de mujeres en el papel de víctimas; pero la empresa ve una popularización del término, una exageración que los tribunales pocas veces admiten como tales acosos sexuales. El debate está abierto y las tomas de postura son bien visibles, con el estamento judicial que permanece en medio; que es, en último caso, quien dictamina sobre la justeza o el sobreseimiento del caso.

Los habitantes de las Islas Canarias siempre hemos tenido fama de ser gente acogedora, amable con los foráneos. Mucho se ha hablado y escrito con respecto a estudios de las variaciones demográficas y a la incidencia de la inmigración en la realidad social y laboral: debates, memorándums, artículos periodísticos, ensayos, análisis estadísticos... Otra cosa es la determinación de políticas propias en este sentido, y mucho se ha discutido desde el plano institucional ("comité de expertos") y desde el plano social (plenos poderes en soberanía archipelágica versus xenofobia alienante de los sectores reaccionarios). Lo que aparece claro, en estos momentos, según las trabajadoras sociales y las mujeres perceptoras, es que la llegada de personas inmigrantes reduce las expectativas de empleo de los residentes. Incluso los técnicos gestores mencionan la tipología diferenciada del inmigrante: la determinación del carácter, fruto de la necesidad, y el ímpetu que implica la llegada a un escenario geográfico nuevo caracterizan a los inmigrantes que buscan un empleo: "son personas emprendedoras, frente a la pobreza local", se afirma.

En verdad, podría tener valor literario y antropológico las historias de vida y los relatos verídicos de los inmigrantes, sobre todo de aquellos hombres y mujeres que arriesgan sus vidas cruzando el océano en barcas. Pero no parece que haya mucho interés en conocer sus biografías y vicisitudes (tampoco se proporcionan facilidades ni medios). Los inmigrantes aceptan el primer trabajo que les ofrecen, aunque implique más horas que las estipuladas en el contrato (cuando existe contrato), sueldos muy bajos y condiciones de trabajo insatisfactorias. Estas personas generalmente envían parte de sus jornales a sus familias, lejanas geográficamente. Esto les vincula con sus países de procedencia y logra que aún arda la humilde llama del amor patrio.

Las trabajadoras sociales, representantes de ONGs y de sindicatos, así como las propias mujeres perceptoras subrayan que las personas de aquí están dispuestas a trabajar, pero a partir de un determinado nivel de salario; pues de otro modo el dinero se va fundamentalmente en transporte y en manutención. Las

mujeres perceptoras se quejan de la manipulación de los medios de comunicación y de la vox populi reaccionaria que afirma que los canarios no quieren trabajar. Ellas defienden su propia imagen: "Eso es mentira. Lo que no queremos los canarios es que nos engañen con el sueldo."

Los mercados protegidos resultan un ejemplo de opción viable. Indudablemente se precisan técnicos coordinados entre sí, transparencia presupuestaria, voluntad política; su gestión conlleva un riesgo, pero pueden proporcionar subsistencia y alegría a variadas personas. En síntesis, se trata de un mecanismo que genera capacidad de empleo para las empresas de economía social y de inserción, mediante un cupo concreto de contrataciones. Se puede operar en actividades tan diversas como la rehabilitación de edificios emblemáticos, la conservación de espacios naturales, la atención a personas impedidas, etc. Se trata de una propuesta lanzada por los técnicos gestores y representantes de economías sociales. Aducen la necesidad de priorizar, en todo caso, la intervención en las personas perceptoras que se vean con opciones más razonables de inserción; mientras que convendría seguir invirtiendo en el nivel asistencial con las personas perceptoras menos insertables a nivel laboral.

4.12. Recomendaciones para el nuevo decreto

Los sabios dicen que el ojo de la sabiduría reside en el entrecejo; los economistas dicen que el ojo de la economía reside en el bolsillo. Si no existiera el dinero, dice un potentado, ¿cuál sería la medida de nuestro egoísmo? Pues bien, la economía y el dinero forman parte de nuestras vidas, pero no debemos olvidar la ética. Conocemos la importancia de la asistencialidad, con sus luces y sombras; sabemos de la necesidad de redistribución de las rentas (paradigma afirmado institucionalmente, según el modelo de la sociedad del Bienestar). En caso de que las autoridades políticas decidan modificar la normativa que está vigente, hay propuestas expresadas y recogidas.

Todos sabemos que cierto grado de ambigüedad a veces resulta útil. Por ejemplo, no es prudente declararse absolutamente a una mujer que uno acaba de conocer. Primero es preciso tantear el terreno, hablar con ella, saber que nos acepta o que, al menos, le caemos simpáticos. Otra cosa es que demasiada prudencia de al traste con el proyecto. Pero los proyectos amatorios poco tienen que ver con los decretos gubernamentales.

He aquí algunas propuestas que surgen de las trabajadoras sociales. Se debe, en todo lo posible, eliminar la ambigüedad y las contradicciones inherentes

al texto, sobre todo en lo referido a la disposición adicional segunda (el tema de los inmigrantes que carecen del período de diez años necesario para acceder a las pensiones no contributivas): es un tema que genera mucho conflicto en base a los parámetros de interpretación. Otras propuestas van encaminadas a lo siguiente: que no haya limitaciones presupuestarias (aquí se subraya la necesidad de asumir el gasto social como asunto hegemónico), que se establezca una baremación adecuada (en base a criterios bien establecidos y fácilmente delimitados), que se corrijan las incompatibilidades con las pensiones de poca cuantía (no es de recibo que se niegue la aeba a personas que cobran otras rentas mínimas que no cubren las necesidades elementales). Se trata de aportaciones maduras desde la experiencia.

Una cuestión más delicada es la propuesta que aporta un técnico gestor en el sentido siguiente: que las prestaciones sociales fuesen objeto de prescripción y no de solicitud; es decir, que al menos un determinado paquete de prestaciones sociales podrían ser herramientas en manos de los profesionales de la intervención. Se trata de una iniciativa planteada desde la racionalidad y la singularidad, y su dificultad probablemente atañe al ámbito de competencias de la Dirección General de Servicios Sociales.

El incremento en el importe mensual y la ayuda complementaria por los gastos por alquiler o por estar pagando una hipoteca es una cuestión defendida por los trabajadores sociales, los sindicalistas y los representantes de ONGs. Los profesionales aducen que la cuantía de la ayuda debería ser mayor, sobre todo si lo que se pretende es que estas personas, durante todo un período de tiempo específico, se dediquen casi exclusivamente a la formación y a seguir un itinerario de inserción. Otra propuesta igualmente defendida es la renovación automática, de al menos un año, o sujeta (con carácter de excepción) a estudio individualizado: se eliminaría así una presión temporal acuciante, lo cual podría facilitar el compromiso personal de asimilación de actitudes y de capacidad de estudio. La perentoriedad de las situaciones más dramáticas, sobre todo, debería mover a reflexionar y a tomar medidas eficaces.

Otra carencia detectada por las trabajadoras sociales es la de equipos interdisciplinares. Un buen programa de inserción ha de buscar vías de enlace con las diversas Instituciones y Consejerías, configurar itinerarios asimilables para las mujeres perceptoras, optimizar recursos, establecer relaciones de mutua cooperación con diversos colectivos institucionales, sociales, sindicales y empresariales, con las trabajadoras sociales y los cargos municipales, con la prensa, los partidos políticos existentes, las ONGs, las Universidades... Para ello se

debería contar con profesionales cualificados a lo largo de todas las Islas, con un gabinete de planificación que asumiera responsabilidades y retos. Hablamos de profesionales coordinados entre sí: pedagogos en el diseño de la educación a desarrollar, abogados en el asesoramiento jurídico, psicólogos en la orientación anímica, sociólogos en la planificación de programas... La aeba, afirman los profesionales, debería ser formulado como un proyecto holístico de integración, en el que las perceptoras tendrían que realizar un recorrido que las llevara a integrarse social y laboralmente. Para esto se requiere tiempo, dinero, voluntad y esfuerzo de todos.

¿Quién conoce el futuro? Predecirlo es tarea de adivinos, pero tratar de armonizar el presente para prevenir el futuro es tarea de audaces. Aldous Huxley menciona un mundo de artificial complacencia y rígidas jerarquías en "Un mundo feliz"; George Orwell habla de una sociedad neurótica, sometida permanentemente a vigilancia por el Gran Hermano (dictador supremo) en "1984" (¡qué pronto queda atrás el futuro!); en "Soylent Green" el ser humano, víctima de una demografía atroz y de un gobierno corrupto, sirve de alimento a otros seres humanos en forma de galletas.

Los técnicos municipales inciden en su preocupación por el futuro: se atisban importantes diferencias en modelos de conducta y en características sociológicas en las relaciones inter-generacionales. Frente al alto nivel de dignidad y de espíritu de sacrificio de las personas mayores aparece una cultura juvenil más predispuesta a la alienación, al hedonismo y al consumismo fragmentado. De igual modo, cada vez hay más personas que están al filo de la exclusión, debido al recorte de presupuestos en los ámbitos sociales.

Naturalmente, también se pueden concebir otros futuros más halagüeños, si se trabaja en el fomento de las soluciones. La poesía, el arte, el conocimiento, la amistad, la solidaridad, la acción veraz nos invitan a ello. No sabemos el futuro, pero podemos plantar semillas fértiles en el presente.

5. MUNDO Y VIVENCIAS DE LOS TÉCNICOS MUNICIPALES

*Me empobrecí porque entender abrume,
Me empobrecí porque entender sofoca,
¡Bendecida la fuerza de la roca!
Yo tengo el corazón como la espuma.*
Alfonsina Storni²⁰

Hemos de insistir en el carácter meramente descriptivo del presente epígrafe, ya que no se logró el objetivo inicial de la encuesta censal: llegar hasta los 87 municipios y los 16 distritos metropolitanos de las Islas. No obstante, las encuestas fueron elaboradas concienzudamente, los técnicos municipales se tomaron la molestia de rellenarla y el número de 77 respuestas censales, a pesar de no cubrir la totalidad, resulta significativo y no desdeñable. Entendamos, pues, las páginas de este corto epígrafe como datos aportados al Informe que revelan lo que viven, sienten y piensan la mayoría de los técnicos municipales que trabajan las aebas en las Islas.

5.1. Gestión y equipos de trabajo

Los trabajadores sociales de los ayuntamientos acometen múltiples tareas de difícil resolución, como en este caso atender a las mujeres perceptoras y orientarlas. En su conjunto, viven de manera emocional, racional o burocrática (según el carácter de cada cual) los avatares y padecimientos de estas mujeres. La labor de los técnicos encargados de gestionar las aebas no es fácil y a veces no resulta gratificante. Hay una serie de tareas, a menudo contradictorias, que deben cumplirse. Por un lado, familiarizarse con las peticionarias, conocer sus problemas, invitarlas al desarrollo de sus potencialidades, ayudarlas a salir del desamparo. Por otro lado, han de lograr un cierto distanciamiento para no crear un clima de implicación personal, han de exigir que las perceptoras cumplan ciertos compromisos familiares y sociales.

Tabla nº 13

SEXO DE LOS TÉCNICOS MUNICIPALES		
Mujer	Hombre	TOTAL
88,2	11,8	100%

²⁰ Storni, pág. 85

Tabla nº 14

RELACIÓN LABORAL	
Funcionario de carrera	10,8
Funcionario interino	6,8
Laboral fijo	40,5
Laboral temporal	32,4
Otras	9,5
TOTAL	100%

En cuanto al perfil de género, vemos que la mayoría femenina se impone sin lugar a dudas: el 88,2% de los trabajadores sociales de los Ayuntamientos son mujeres. Quienes ostentan la condición de funcionarios son el 17,6% del total, frente al 72,9% que tienen un contrato de índole laboral con la corporación local.

Tabla nº 15

MEDIA DE HORAS SEMANALES DEDICADAS A TAREAS	
Atender citas programadas en el despacho	10,3
Hacer visitas domiciliarias	5,2
Tareas administrativas	6,4
Redactar informes sociales	6,2
Elaborar itinerarios de inserción	2,0
Diseñar programas o actuaciones genéricas de inserción	2,3
Hacer seguimiento de perceptores de aeabas	2,2
Coordinarse con otras áreas del bienestar social	2,4
Coordinarse con otras entidades y actores para la inserción socio-laboral	2,0
Coordinarse con otros profesionales para la inserción socio-laboral	3,0
Otras tareas	6,4

Tabla nº 16

MEDIA DE HORAS DE CADA 100 DEDICADAS A SERVICIOS SOCIALES DE BASE	
Información, orientación	55,8
Servicio de ayuda a domicilio	16
Alojamiento alternativo	8
Promoción e inserción social	18,2
Cooperación social, promoción del voluntariado	8
Otras tareas diversas	23,8

Tabla nº 17

MEDIA DE HORAS DE CADA 100 DEDICADAS A DIVERSAS ÁREAS DE ACTUACIÓN	
Menores y familia	30
Mujer	12,9
Minusválidos, personas con discapacidad	11
Personas de edad avanzada	20
Drogodependencias	6
Inmigración	11
Juventud	6
Voluntariado	4,1
Pobreza y exclusión (incluyendo aeabas)	21
Otras	12

Podemos comprobar que las tareas que más atienden semanalmente los

trabajadores sociales tienen este orden: citas programadas en el despacho (la primera labor en dedicación, sobre todo en los municipios rurales), tareas administrativas (de ahí que echen en falta personal administrativo, sobre todo en los municipios rurales) y redacción de informes sociales (de ahí la petición de simplificación y agilización de trámites, más adelante mencionada, sobre todo en los municipios residenciales).

La tarea de información y orientación es la predominante, la que más tiempo ocupa (más en el hábitat rural). Le sigue a distancia el servicio de promoción en el empeño de la inserción social (más en los hábitats metropolitanos y urbanos), la ayuda a domicilio (más en el hábitat residencial) y, más adelante, la búsqueda de alojamiento alternativo (más en el hábitat urbano) y las tareas de cooperación social (más en el hábitat metropolitano).

El colectivo de menores y familia ocupa el primer lugar de atención (predominantemente en las zonas urbanas). Le sigue el colectivo inscrito en el concepto de pobreza y exclusión social (predominantemente en las zonas metropolitanas, seguidos por las rurales). Después están las personas de edad avanzada (predominantemente en las zonas rurales), y la mujer en general (predominantemente en las zonas turísticas y metropolitanas). Evidentemente las mujeres perceptoras de aebas entran de lleno en todas estas categorías.

Tabla nº 18

PARTICIPACIÓN EN EL DISEÑO DE LOS PROGRAMAS O RECURSOS MUNICIPALES DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL	
Sí, regularmente	9,2
Sí, en algunas ocasiones	15,8
Sólo de manera excepcional o puntual	31,6
No participa	43,4
TOTAL	100%

Comprobamos que el 75% de los trabajadores sociales municipales no participan, o lo hacen sólo de manera esporádica, en el diseño del proceso de inserción socio-laboral. Esto resulta preocupante, porque al ser mayoritariamente meros ejecutores de programas, al no ver reflejados sus puntos de vista y sus experiencias se desaprovechan conocimientos útiles; asimismo se corre el riesgo de desgastar el ánimo y la vocacionalidad de los profesionales. De ahí que sea preciso involucrar a los técnicos también en el planteamiento inicial y en la planificación de todo el entramado de la inserción.

Tabla nº 19

Nivel de suficiencia del importe de la aeba para cubrir las necesidades básicas de las familias perceptoras	
Es suficiente en la mayoría de los casos	13,2
Es insuficiente en la mayoría de los casos	53,9
No es suficiente para ninguna de las familias	32,9
TOTAL	100%

Tabla nº 20

NIVEL DE ACUERDO EN ESTABLECER UNA RENTA DE SUBSISTENCIA DIFERENCIADA DE LAS RENTAS DE INSERCIÓN	
Sí, en casos de personas no insertables laboralmente	87,7
No, en ningún caso	2,7
NS/NC	9,6
TOTAL	100%

Vemos que la opinión mayoritaria incide en la insuficiencia de las cantidades económicas percibidas por las familias: el 86,8% piensa que es insuficiente o enteramente deficiente el importe de las aebas. También hay un acuerdo mayoritario (87,7%) en la necesidad de establecer algún tipo de renta de subsistencia diferenciada para personas sin capacidad de inserción laboral.

5.2. Entorno social y recursos disponibles

Los trabajadores sociales, por sus tareas cotidianas, conocen bien la realidad del barrio o el municipio y la dotación o carencia de recursos. La labor municipal de inserción conlleva la promoción de actividades municipales y cursos de formación. Algunas son necesarias, interesantes y cumplen efectivamente una labor de enseñanza, educación y ocupación del tiempo libre. Pero otras actividades caen a menudo en un sobre-esfuerzo por mantenerlas ocupadas sin perspectivas de utilidad o continuidad. A pesar de todo, tales actividades sirven para resolver actitudes, mejorar relaciones, facilitar comunicaciones. El nudo de la cuestión es que los problemas de descoordinación son muchos, los cursos llevados a la práctica son escasos y se carece de un planteamiento general.

Tabla nº 21

EXISTENCIA O NO DE DETERMINADAS SITUACIONES EN EL MUNICIPIO O DISTRITO					
	Nunca	A veces	Frecuentemente	Todos los días	TOTAL
Malos tratos a la mujer	2,7	65,3	29,3	2,7	100%
Malos tratos a los niños	5,4	75,7	18,9	-	100%
Inseguridad ciudadana	15,1	65,8	16,4	2,7	100%
Mendicidad	21,3	65,3	10,7	2,7	100%
Consumo de drogas duras	4,0	53,3	33,3	9,3	100%
Prostitución	22,7	76,0	-	1,3	100%

He aquí un paisaje social donde predomina, en todos los casos, la eventualidad de las situaciones hirientes. Si sumamos las tipologías que verifican los hechos ("a veces", "frecuentemente", "todos los días") vemos que se reseña un escenario según este orden de importancia: maltrato a mujeres, consumo de drogas duras en la calle, maltrato a niños, inseguridad ciudadana, mendicidad y prostitución. Todas estas acciones incurren en delitos tipificados, pero la existencia de maltratos en el ámbito doméstico es probablemente lo más lacerante y escarnecedor. En el siguiente capítulo veremos que las propias mujeres perceptoras arrojan cifras más cortas, tal vez por ser menos observadoras, tal vez porque sus propios problemas les impiden ocuparse de ver otros.

Tabla nº 22

EQUIPAMIENTOS Y CENTROS DEFICITARIOS EN EL MUNICIPIO O DISTRITO		
Guarderías	79,2	100%
Centros de servicios sociales	6,5	100%
Centros de día para discapacitados o mayores	55,8	100%
Transportes públicos	15,6	100%
Comedores escolares	18,2	100%
Academias de formación	15,6	100%
Servicios de ayuda a domicilio	16,9	100%
Parques	9,1	100%
Locales juveniles	24,7	100%
Bibliotecas o locales de estudio	7,8	100%
Centros de atención a drogodependientes	6,5	100%
Otros	18,2	100%

En cuanto a infraestructuras que puedan servir como recursos para la inserción socio-laboral, los técnicos apuntan, en primer lugar, a las guarderías (en el siguiente capítulo veremos que coinciden con las mujeres perceptoras). Luego, perciben carencias de centros de día para discapacitados o mayores; y más adelante, locales juveniles, comedores escolares, servicios de ayuda a domicilio, transportes públicos y academias de formación.

Tabla nº 23

DISPONIBILIDAD EN EL MUNICIPIO O DISTRITO DE RECURSOS PARA FORMACIÓN Y EMPLEO QUE FACILITEN LA INSERCIÓN DE PERCEPTORES DE AEBAS				
	SÍ	NO	NS/NC	TOTAL
Academias colaboradoras	29,2	61,1	9,7	100%
Cursos formativos de las Administraciones públicas	49,3	44,0	6,7	100%
ONGs con programas de inserción	32,9	63,2	3,9	100%
Empresas colaboradoras	22,9	62,9	14,3	100%
Centros para la promoción del empleo	79,7	14,9	5,4	100%

Se carece de recursos de este tipo en este orden: ONGs que cuenten con programas de inserción socio-laboral, empresas de economía convencional o social

colaboradoras y academias de formación. Existen centros para la promoción del empleo y cursos formativos, pero diversas deficiencias impiden un ajuste y una coordinación adecuados. En la siguiente tabla lo veremos.

Tabla nº 24

NIVEL DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN, EN CASO DE EXISTIR RECURSOS	
No existe colaboración ni coordinación	25,7
Sólo hay colaboración	34,3
Hay colaboración y coordinación	37,1
NS/NC	2,9
TOTAL	100%

La cifra total más alta (37,1%) corresponde a la puesta en práctica de un nivel de concreción en cuanto a colaboración y coordinación (sobre todo en los municipios metropolitanos). Pero el 34,3% nos habla de un nivel elemental de sólo colaboración (sobre todo en los municipios turísticos) y el 25,7% nos indica un nivel de nula unidad de acción (sobre todo en los municipios residenciales). Es decir, este 60% precisa de ajuste y coordinación y se podría mejorar. Con ello, los mecanismos de inserción socio-laboral obtendrían sin duda mejores resultados.

Tabla nº 25

POSIBLES CAUSAS, EN CASO DE NO EXISTIR COORDINACIÓN	
Falta de tiempo	7,5
Falta de fórmulas de colaboración establecidas	62,5
No está programado	5,0
No existe suficiente empeño por los responsables políticos	10,0
No existe suficiente empeño por los otros actores o entidades	5,0
NS/NC	10,0
TOTAL	100%

Aquí vemos que la principal causa aducida para explicar la carencia de coordinación es simplemente la falta de planificación. Las demás causas quedan oscurecidas ante el peso de lo evidente: las entidades, organismos y actores interesados no se han reunido para diseñar una estrategia común adecuada al entorno.

5.3. Perfiles de las mujeres perceptoras y recomendaciones

Sabemos que la dependencia absoluta no es buena, pero tampoco lo es el desamparo. La inserción socio-laboral debe propugnar un servicio dinámico y eficaz. Junto a esto, hay que considerar que existen diversos factores que promueven per se la búsqueda de empleo, como la recurrencia de los técnicos en

la eventualidad de la aeba, la escasa cantidad percibida, lo mal visto que está socialmente la dependencia y el estatus que proporciona el trabajo como actividad remunerada.

La intervención social que se efectúa con las personas susceptibles de cobrar aebas depende de ciertos condicionantes básicos. En un lado están las mujeres que caen en la exclusión por motivos de pérdida del empleo, recorte o extinción de prestaciones sociales u otras causas de tipo estructural. El origen es externo; económico o social, ordinariamente. De ellas se espera generalmente una buena predisposición hacia la formación y el trabajo.

En el otro lado están las mujeres con graves deficiencias en el plano afectivo, psicológico, cultural. Sus síntomas forman un variado espectro de problemas: ruptura de lazos consigo mismas y con la sociedad, e importante predominio de crisis personales y familiares. Sin obviar los desarraigos sociales y políticos que inducen a tales problemáticas, el diagnóstico recurrente es la patología intrínseca, ordinariamente. De ellas se espera poca actitud o dificultades de concentración.

En todo caso, se ha de seguir un orden de secuencias: potenciar la motivación, la autoestima, la disciplina, la responsabilidad; y luego incrementar las habilidades sociales y los aprendizajes técnicos. La inserción es un proceso de largo alcance. Lleva, pues, su tiempo, su dedicación. Pero las ayudas y los proyectos de inserción tienen una duración corta. He aquí una contradicción a superar.

Tabla nº 26 (No suma 100% porque son multi-respuestas.)

PRINCIPALES CAUSAS CONSIDERADAS EN LA LIMITADA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERCEPTORAS DE AEBAS	
La actitud de las beneficiarias	44,2
La regulación normativa de la prestación	13,0
La insuficiencia de programas de inserción	63,6
La falta de recursos complementarios de apoyo a la familia	66,2
La escasa oferta de trabajo	19,5
La falta de seguimiento o acompañamiento	15,6
La facilidad para obtener y renovar la aeba	9,1
La falta de formación para el empleo	51,9
Otras causas	11,7

Los trabajadores sociales consideran que las causas más pronunciadas que dificultan la inserción socio-laboral son las siguientes, en este orden: primero, la falta de recursos complementarios que concilien la vida familiar y la jornada laboral (coincide en lo reseñado en los grupos de discusión y entrevistas); segundo, la insuficiencia de programas ajustados hacia la práctica de la inserción

(se valora no sólo la cantidad sino el ajuste personal y la relación con las demandas del mercado); tercero, la falta de cualificación para el empleo de las perceptoras (un impedimento agudo, junto con la edad avanzada); y en cuarto lugar, las actitudes negativas de las propias perceptoras (el desánimo causa estragos para la movilidad en todos los órdenes vitales).

Tabla nº 27

PREDISPOSICIÓN A LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERCEPTORAS DE AEBAS							
	Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy baja	NS/NC	TOTAL
Menores de 20 años con cargas familiares	4,2	11,1	33,3	29,2	18,1	4,2	100%
De 21 a 40 años, con cargas familiares	5,4	29,7	39,2	14,9	10,8	-	100%
De 41 a 55 años, con cargas familiares	2,8	18,1	37,5	30,6	11,1	-	100%
Mayores de 55 años, con cargas familiares	2,8	2,8	23,6	31,9	38,9	-	100%
Menores de 20 años sin cargas familiares	4,5	25,4	19,4	11,9	17,9	20,9	100%
De 21 a 40 años, sin cargas familiares	-	38,9	41,7	15,3	2,8	1,4	100%
De 41 a 55 años, sin cargas familiares	2,7	16,4	46,6	20,5	12,3	1,4	100%
Mayores de 55 años, sin cargas familiares	4,2	4,2	23,6	33,3	31,9	2,8	100%

En esta tabla vemos que las puntuaciones más altas de predisposición positiva corresponden a las mujeres de 21 a 40 años (principalmente en los municipios residenciales), las cuales ya han obtenido cierta madurez en la vida y tienen fuerza suficiente para luchar por sus expectativas y sueños. A continuación figura la cohorte de edad más joven (principalmente en los municipios turísticos). Luego sigue la cohorte de 41 a 55 años (principalmente en los municipios residenciales): se trata, por cierto, de la única cohorte con mayor predisposición hacia el trabajo con cargas familiares que sin cargas. Ello indica que, en determinados casos, la familia supone más un estímulo que un impedimento: esforzarse por los hijos, labrarles un porvenir, etc. Evidentemente, la cohorte considerada con menor predisposición activa corresponde a las mujeres de edades más avanzadas.

Tabla nº 28

NIVEL DE FACILIDAD PARA INCORPORAR A LAS PERCEPTORAS DE AEBAS HACIA LOS RECURSOS DE INSERCIÓN O HACIA EL MERCADO LABORAL							
	Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy baja	NS/NC	TOTAL
Menores de 20 años con cargas familiares	1,4	16,7	30,6	33,3	16,7	1,4	100%
De 21 a 40 años, con cargas familiares	1,4	32,9	38,4	20,5	6,8	-	100%
De 41 a 55 años, con cargas familiares	1,4	4,2	22,2	45,8	26,4	-	100%
Mayores de 55 años, con cargas familiares	-	-	7,2	29,0	62,3	1,4	100%
Menores de 20 años sin cargas familiares	20,0	29,2	30,8	6,2	3,1	10,8	100%
De 21 a 40 años, sin cargas familiares	11,0	45,2	23,3	13,7	5,5	1,4	100%
De 41 a 55 años, sin cargas familiares	1,4	8,6	44,3	31,4	12,9	1,4	100%
Mayores de 55 años, sin cargas familiares	1,4	-	15,3	38,9	43,1	1,4	100%

Cuando pasamos de la predisposición intrínseca a la realidad socio-laboral, vemos un paisaje similar, aunque incuba algunos cambios numéricos. Las puntuaciones más altas, respecto a la relativa facilidad para incorporar a las mujeres perceptoras a la vida laboral, siguen correspondiendo a las mujeres de 21 a 40 años (principalmente en los municipios residenciales), con especial ahinco en las que carecen de cargas familiares. A continuación figura la cohorte de edad más joven (principalmente en los municipios residenciales, seguidos por los turísticos). La cohorte considerada con menor posibilidad de inserción laboral sigue siendo la de edad más avanzada.

Tabla nº 29

CAUSAS DESTACADAS PARA EXPLICAR LAS DIFICULTADES EN CONSEGUIR EMPLEO							
	Poca predisposición	Poca formación	Falta de habilidades para el empleo	Falta de habilidades de búsqueda	No hay ofertas de trabajo	Cargas familiares	TOTAL
Menores de 20 años con cargas familiares	15,4	39,6	12,1	-	4,4	28,6	100%
De 21 a 40 años, con cargas familiares	11,7	21,6	7,2	9,0	6,3	44,1	100%
De 41 a 55 años, con cargas familiares	8,2	26,4	11,0	10,0	24,5	20,0	100%
Mayores de 55 años, con cargas familiares	9,5	28,6	5,7	6,7	35,2	14,3	100%
Menores de 20 años sin cargas familiares	19,4	26,7	11,5	5,8	31,7	5,0	100%
De 21 a 40 años, sin cargas familiares	16,0	35,8	16,0	21,7	9,4	1,0	100%
De 41 a 55 años, sin cargas familiares	11,9	33,6	20,0	15,5	18,2	1,0	100%
Mayores de 55 años, sin cargas familiares	14,0	30,1	6,5	10,8	36,6	2,2	100%

Esta tabla nos suministra datos relevantes respecto a las dificultades de encontrar trabajo, en función de la edad. Las cargas familiares inciden particularmente en las mujeres de 21 a 40 años: están en edad fértil y generalmente han salido del hogar paterno. A estas mujeres les afecta, en

segundo lugar, la poca formación académica. Este concepto representa el primer impedimento para las mujeres de dicha edad sin cargas familiares.

Las mujeres más jóvenes con cargas familiares (menores de 20 años), siguen generalmente viviendo en el hogar de nacimiento: su principal dificultad es la escasa formación, seguida de cerca por las obligaciones familiares. Entre las mujeres de la misma edad sin cargas familiares, es difícil hallar perceptoras de aebas: la (casi) totalidad son madres solteras.

Para las mujeres de edad mediana, de 41 a 55 años, en cualquier caso, la poca formación representa la principal contrariedad en la búsqueda de empleo. Le sigue la escasez de oferta laboral (en el caso de mujeres con cargas familiares) y la falta de habilidades de búsqueda y la falta de trabajo disponible (en el caso de mujeres sin cargas familiares). Respecto a las mujeres de edad más avanzada los obstáculos vienen principalmente de la escasa oferta del mercado de trabajo: la empresa privada las quiere jóvenes y cualificadas.

A continuación pasamos a las recomendaciones sugeridas por los técnicos. No hay pretensión de ser taxativos con las medidas propuestas. El grado de flexibilidad que se propugna no guarda relación directa con la no-implicación en el tratamiento, sino con la capacidad plural de la intervención. Personalmente creo que ser cautos no implica ser castos. No es bueno ser dogmáticos en lo primero, pero tampoco es recomendable pretender lo impoluto en lo segundo.

Tabla nº 30 (No suma 100% porque son multi-respuestas.)

PRINCIPALES RECOMENDACIONES RESPECTO A LOS MECANISMOS DE GESTIÓN E INSERCIÓN	
Mayor valoración o modificación del informe social	24,7
Agilización y simplificación del procedimiento: no volver a solicitar toda la documentación en la renovación, a menos que se produzcan cambios notables en la situación familiar	83,1
Tener más en cuenta los casos vinculados a la disposición adicional segunda, y no ser tan estrictos en su concesión, dado que son generalmente casos de extrema necesidad	10,4
En las sentencias por manutención, que sólo se contemple la cantidad efectivamente percibida, ya que existe un alto porcentaje de impagos. O alternativamente que no se compute dicho concepto como cantidad percibida	6,5
Aumento de los recursos públicos encaminados a la conciliación de la vida familiar con la jornada laboral	26,0
Adecuar la oferta formativa al hábitat municipal, al mercado de trabajo y a los perfiles de las perceptoras	19,5
Garantizar la inserción	15,6
Eliminar el informe social	6,5
Obligatoriedad de las medidas de inserción	9,1
Los trabajadores sociales deberían hacer seguimiento, no trámites burocráticos	5,2
Mayor conexión y coordinación entre los organismos públicos y privados vinculados a la inserción.	18,2

Estas son, por orden de importancia, las recomendaciones o demandas de los técnicos municipales respecto al mecanismo de gestión de las aebas y al proceso de inserción socio-laboral de las mujeres perceptoras. En primer lugar, la agilización del procedimiento (las trabajadoras sociales prefieren un servicio más rápido y nítido sin merma de calidad); en segundo lugar, un aumento de recursos públicos que hagan posible la conciliación de la vida familiar con la jornada de trabajo (una demanda en la que coinciden con las propias mujeres perceptoras); en tercer lugar, una mayor valoración o una modificación del informe social emitido (que lo haga más simplificado y único); en cuarto lugar, una adecuación de la oferta formativa de cursos ocupacionales al hábitat municipal, a las necesidades del mercado de trabajo y a los perfiles concretos de las mujeres perceptoras (para que acontezca un verdadero programa de inserción); en quinto lugar, una más fructífera unidad de acción entre los diferentes organismos públicos y privados vinculados a la inserción.

Tabla nº 31 (No suma 100% porque son multi-respuestas.)

PRINCIPALES RECOMENDACIONES RESPECTO AL NUEVO DECRETO	
Aumento de las cuantías de las aebas, en base al IPC	32,5
Renovación automática, de al menos un año, o sujeta a estudio individualizado	19,5
Concesión de ayudas extras, en alquileres o hipotecas, bonos de transporte, etc.	6,5
Creación de un equipo inter-profesional que se responsabilice de coordinar las medidas de inserción socio-laboral	18,2
No establecer límites de edad a partir de los 65 años	16,9
Disminuir el plazo máximo de resolución del expediente	20,8
Eliminar o reducir el requisito de 3 años de residencia	19,5
Tener en cuenta los ingresos de otros miembros de la familia convivencial	7,8
Compatibilizar las aebas con otras prestaciones mínimas	7,8
Eliminar la obligatoriedad de inscripción en la oficina de empleo a las personas mayores de 65 años	7,8
Creación de otras rentas (de subsistencia) para quienes no cumplan los requisitos y tengan necesidades no cubiertas	18,2

Estas son, por orden de importancia, las recomendaciones o demandas de los técnicos municipales respecto al posible nuevo Decreto de las aebas. En primer lugar, aumento de las cuantías, principalmente en base al IPC; en segundo lugar, disminución del plazo máximo de resolución del expediente, que está actualmente en 3 meses, pero que no se cumple generalmente; en tercer lugar con empate, renovación automática de las aebas (de al menos un año de duración) y

eliminación o reducción del requisito de 3 años de residencia; en quinto lugar con empate, creación de otras rentas (de subsistencia) para quienes no cumplan los requisitos y tengan necesidades perentorias y, por último, creación de un equipo inter-profesional (habría de ser de ámbito insular, co-financiado desde el Área de Formación, Empleo y Servicios Sociales del Gobierno de Canarias), que se responsabilice de coordinar las medidas de inserción socio-laboral.

5.4-	Tabla- resumen: MUNDO Y VIVENCIAS DE LOS TÉCNICOS MUNICIPALES
5.4.1	GESTIÓN Y EQUIPOS DE TRABAJO
	<p>El 88,2% de los trabajadores sociales de los Ayuntamientos son mujeres. Funcionarios son el 17,6% del total, frente al 72,9% que tienen un contrato de índole laboral con la corporación local.</p> <p>Las tareas que más atienden semanalmente los trabajadores sociales tienen este orden: citas programadas en el despacho, tareas administrativas y redacción de informes sociales. La tarea de información y orientación es la que más tiempo ocupa. Le sigue a distancia el servicio de promoción de la inserción social, la ayuda a domicilio, la búsqueda de alojamiento alternativo y las tareas de cooperación social.</p> <p>El 75% de los trabajadores sociales municipales no participan, o lo hacen sólo de manera esporádica, en el diseño del proceso de inserción socio-laboral. De ahí que sea preciso involucrar a los técnicos también en el planteamiento inicial y en la planificación de la inserción. El 86,8% de las trabajadoras sociales piensa que es insuficiente o enteramente deficiente el importe de las aebas. El 87,7% ven la necesidad de establecer algún tipo de renta de subsistencia diferenciada para personas sin capacidad de inserción laboral.</p>
5.4.2	ENTORNO SOCIAL Y RECURSOS DISPONIBLES
	<p>En cuanto a infraestructuras que puedan servir como recursos para la inserción, los técnicos apuntan a las guarderías (79,2%), los centros de día para discapacitados o mayores (55,8%); y más adelante, locales juveniles, comedores escolares, servicios de ayuda a domicilio, transportes públicos y academias de formación.</p> <p>Se carece de recursos de este tipo en este orden: ONGs que cuenten con programas de inserción socio-laboral (63,2%), empresas de economía convencional o social colaboradoras (62,9%) y academias de formación (61,1%).</p>
5.4.3	PERFILES DE LAS MUJERES PERCEPTORAS Y RECOMENDACIONES
	<p>Los trabajadores sociales consideran que las causas más pronunciadas que dificultan la inserción socio-laboral son las siguientes, en este orden: primero, la falta de recursos complementarios que concilien la vida familiar y la jornada laboral; segundo, la insuficiencia de programas ajustados hacia la práctica de la inserción; tercero, la falta de cualificación para el empleo de las perceptoras; y en cuarto lugar, las actitudes negativas de las propias perceptoras.</p> <p>Los trabajadores sociales atribuyen las puntuaciones más altas de predisposición positiva a las mujeres de 21 a 40 años. A continuación figura la cohorte de edad más joven y luego las mujeres de 41 a 55 años. La cohorte considerada con menor predisposición activa corresponde a las mujeres de edades más avanzadas.</p>

6. LAS MUJERES PROTAGONISTAS: VERBO, REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN

*¿Qué vida es ésta mía,
que rebelde resiste a dolor tanto?*
Sor Juana Inés de la Cruz²¹

Consideremos dos premisas y obtengamos conclusiones. Primero, a nadie le agrada mostrar su pobreza. Segundo, todos necesitamos dinero en una sociedad mercantilizada. Aquí surge, para nuestras mujeres perceptoras, un enfrentamiento básico entre la privacidad del estado de necesidad y la perentoriedad de la situación lacerante. Se impone, empero, dar un paso; y las mujeres perceptoras de aebas lo dan: resultan nominadas en el listado. Al recibir la ayuda, se comprometen a una serie de obligaciones, algunas mensurables en el orden sincrético (no ejercer la mendicidad, aceptar medidas de integración...) y otras difícilmente soslayables en el orden empírico (aplicar el importe de la ayuda a la finalidad de la misma, garantizar la escolarización de los menores a su cargo...)

Primero, ¿es cierto que a nadie le agrada mostrar su pobreza? En una sociedad donde la globalización apunta y la carestía dispara, no resulta difícil verlo: ¿cómo entender, si no, por ejemplo, el fenómeno de las mujeres de barriadas pobres que carecen de haciendas y de cualificación cultural, pero exhiben orgullosamente sus joyas de oro (probablemente herencia de familia)? Segundo, ¿es constatable que todos necesitamos dinero en una sociedad mercantilizada? Aún eludiendo el dicho tanto tienes, tanto vales (anónima voz del sistema), salgamos a la calle y entremos en una librería, una oficina bancaria, un supermercado, un restaurante, un cine... Comprobamos fácilmente tal aseveración: billetes son buenas razones.

6.1. El mundo personal y vivencial

Empecemos por la salud. Es un elemento esencial en la vida y constituye una dimensión de crucial importancia en la inserción socio-laboral. Sin salud difícilmente hay equilibrio personal o trabajo. Además, un miembro de la familia enfermo supone una responsabilidad añadida que dificulta la búsqueda y la aceptación de empleo. Algunos de estos familiares enfermos no cobran pensiones de invalidez; y no todos reciben ayuda domiciliaria por parte de los servicios sanitarios o sociales públicos. Esto puede multiplicar la problemática familiar. La necesidad burocrática de una serie de requisitos deja fuera de la cobertura de

²¹ De la Cruz, pág. 107

protección a determinadas personas; y la única salida que queda es la atención familiar.

Tabla nº 32

LA SALUD	
Bien	52,8
Regular	20,4
Mala, enferma	26,8
TOTAL	100 %

EL ÁNIMO	
Bien	32,8
Regular	31,8
Triste, deprimida	35,5
TOTAL	100 %

En cuanto a la salud, el 52,8% de las perceptoras afirma encontrarse bien. El 47,2% de las mujeres se hallan en estado de salud no satisfactorio (regular o enferma) en cuanto al cuerpo; pero las cifras son aún más preocupantes si concebimos la misma medida para las aflicciones del ánimo: el 67,3% se halla en estado anímico insatisfactorio (regular o deprimida).

Tabla nº 33

EADADES	LA SALUD			
	Bien	Regular	Mala, enferma	TOTAL
15-24	86,0	10,5	3,5	100 %
25-34	72,5	16,3	11,3	100 %
35-44	45,5	24,2	30,3	100 %
45-54	31,0	16,7	52,4	100 %
55-64	15,2	39,1	45,7	100 %
65 o más	12,5	12,5	75,0	100 %

Según se cumplen años lógicamente disminuye la buena salud y aumenta la enfermedad (con una pequeña desviación del grupo 45-54 a 55-64 años), de tal manera que la cohorte más joven consigue la mejor puntuación de buena salud y la cohorte de edad más avanzada consigue la puntuación más alta de enfermedad.

Tabla nº 34

EADADES	EL ÁNIMO			TOTAL
	Bien	Regular	Triste, deprimida	
15-24	61,4	21,1	17,5	100 %
25-34	38,8	38,8	22,5	100 %
35-44	19,7	34,8	45,5	100 %
45-54	21,4	26,2	52,4	100 %
55-64	17,4	37,0	45,7	100 %
65 o más	25,0	12,5	62,5	100 %

La escisión entre cuerpo y mente cobra aquí vigencia. Lo que antes era

válido para el cuerpo no muestra las mismas coordenadas para el ánimo. Quienes se sienten más adscritas al gozo anímico siguen siendo las más jóvenes, y las que muestran un porcentaje más alto de tristeza y depresión siguen siendo las mujeres de mayor edad. Pero, teniendo en cuenta la situación ambigua pero negativa de la nomenclatura regular, el grupo de edad de 55-64 años es el que padece en mayor grado la insatisfacción anímica (82,7%), seguida de la cohorte de 35-44 años (80,3%). Normalmente, según se cumplen años, el esplendor feliz de la juventud queda atrás y difícilmente vuelve; y llega el tiempo de las añoranzas y los desconsuelos.

Tabla nº 35

CUESTIÓN PLANTEADA	SÍ	NO	TOTAL
¿Convivencia con cónyuge?	7,0	93,0	100 %
¿Convivencia con compañero?	4,0	96,0	100 %

Aquí vemos los porcentajes bajísimos referidos a la convivencia en el hogar con otras personas, en la esfera de la relación afectiva-conyugal. A través de esta tabla podemos vislumbrar un escenario de soledad sexual rutinizada, pese a que puedan hallarse mujeres con parejas (más esporádicas que estables) que habitan otros domicilios.

Tabla nº 36

DIFICULTADES ECONÓMICAS GRAVES	
SÍ	56,9
NO	43,1
TOTAL	100%

En el cuestionario preguntamos a las mujeres perceptoras si en los últimos doce meses habían tenido alguna dificultad económica grave, con resultado de retrasos o impagos en el alquiler, la luz, el agua, el teléfono, la tienda, etc. Vemos que más de la mitad responde afirmativamente; y ello a pesar de estar viviendo en economías de subsistencia en la mayor parte de los casos, cosa que hemos podido verificar en nuestro trabajo de campo. Estas cifras indican que las cantidades económicas de la aeba no cubren las necesidades básicas elementales, de manera mayoritaria.

Tabla nº 37

REMORANDO LA VIDA	
Ha empeorado	31,8
Está igual	33,1
Ha mejorado	34,8
NS / NC	0,3
TOTAL	100 %

También les hemos pedido un pequeño esfuerzo de recuerdo acerca de la vida personal y familiar, con la vista puesta dos años atrás. Pues bien, a pesar de las cercanías numéricas de las casillas, hay un pequeño progreso de mejora: la dotación económica de la aebea tiene algo que ver con ello, sin duda.

Tabla nº 38

EXPECTATIVAS VITALES	
Va a empeorar	23,7
Seguirá igual	25,4
Mejorará	41,5
NS / NC	9,4
TOTAL	100 %

Preguntamos aquí cómo conciben el futuro próximo. Esta tabla indica, en comparación con la anteriormente descrita, un salto avanzado hacia la esperanza. En observación comparativa vemos que descienden las dos primeras casillas (expectativas de negación o de rutina) y aumenta la tercera (expectativa de satisfacción). ¿Quién sabe el futuro? No es seguro que nuestras apreciaciones y esperanzas se cumplan, pero sin duda un talante conciliador con la vida allana el camino. Tal vez los sueños se hagan realidad.

Tabla nº 39

TIPOS DE AYUDA RECIBIDAS, SIN CONTAR LA AEBA	SÍ	NO	TOTAL
De la familia que no convive en el hogar	39,1	60,9	100 %
De vecinas y amigas	7,4	92,6	100 %
De ONGs e instituciones	11,0	89,0	100 %
Cobra otra paga o subsidio	28,4	71,6	100 %
La familia que convive aporta algún dinero	18,1	81,9	100 %
Realiza algún trabajo esporádico	21,7	78,3	100 %

Hemos preguntado si, aparte de la aebea, reciben otras ayudas en forma de alimentos, ropa, dinero, etc. El escenario hallado describe, a todas luces, el retraimiento inter-grupal, la hegemonía de la privacidad y probablemente también la escasez de rentas del entorno. En todos los casos prevalece el no, pero las ayudas más importantes siguen llegando de la familia carnal, aunque viva en otro domicilio; en segundo lugar, aparece el cobro de otra paga o subsidio, que en la mayoría de los casos resulta ser la ayuda semestral de la Seguridad Social por los hijos menores (según comprobación del trabajo de campo); en tercer lugar, aparece la realización de trabajos esporádicos sumergidos, generalmente asociados al ámbito de limpiezas de viviendas, que aportan algo de dinero a la economía familiar; en cuarto lugar, aparece la familia que habita la misma casa, que también reparte algo de lo ganado fuera.

Tabla nº 40

REALIZACIÓN DE ALGÚN TRABAJO ESPORÁDICO DE MANERA OCASIONAL			
Grupos de edad	NO	SÍ	TOTAL
15-24	89,5	10,5	100 %
25-34	68,8	31,3	100 %
35-44	68,2	31,8	100 %
45-54	83,3	16,7	100 %
55-64	89,1	10,9	100 %
65 o más	87,5	12,5	100 %

Al efectuar las preguntas de la encuesta, recalcamos a nuestras entrevistadas que íbamos a guardar la confidencialidad y a preservar el anonimato, de tal manera que no aparecerían sus datos personales junto a sus respuestas. ¿Se acerca el porcentaje de reconocimiento de trabajos esporádicos sumergidos a la realidad social? Creemos que sí. De todas maneras, revelar tal eventualidad supone cobrar menos cantidad de aeba o incluso perderla. Pero cuantificar exactamente la economía sumergida (no conozco ninguna cifra verosímil) supone una prospección más propia del investigador privado que del analista social. En todo caso, la franja de edad de 35-44 años es la que admite más abiertamente ejercer estas labores, seguida de cerca por la franja de 25-34 años. Obsérvese que el grupo más joven tiene el porcentaje más reducido.

Ciertamente, un número considerable de estas mujeres usan como recurso complementario el trabajo no formalizado. Esto significa varios aditamentos: la disposición adicional de algún dinero, el cumplimiento de unas tareas concretas en un horario determinado y el desempeño de un rol marginal (trabajo sin seguridad social).

Las cantidades percibidas generan escaso beneficio y se extraen generalmente de labores duras, mal pagadas y difícilmente agradecidas, como la limpieza de hogares y el cuidado de niños, ancianos o personas discapacitadas. En el capítulo cualitativo hemos reseñado cómo incluso estas actividades peligran o tienden a disminuir, merced a la competencia de las mujeres inmigrantes de países latinoamericanos, fundamentalmente.

6.2 La realidad familiar y socio-comunitaria

Alrededor de la familia se genera una amplia gama de aspectos referidos a actitudes, valores y acceso a recursos. Asimismo la familia suele constituir el sostén o el apoyo primario ante las contingencias de la vida. En los últimos decenios, los vínculos familiares se han tornado más quebradizos; ha acontecido un distanciamiento de pretéritos modelos de ayuda y cobijo. La reducción del

número de miembros del hogar familiar o el incremento de hogares unipersonales muestra una nueva forma de entender la consanguinidad y el desarrollo de nuevos modelos sociales, más distanciados. La familia desestructurada ejemplifica el tipo de familia dependiente de la aeba.

Asimismo, la carencia de vivienda propia puede ser una fuente cotidiana de preocupación y pesadumbre. En este sentido, una serie de acciones válidas pueden facilitar las cosas: extensión de la oferta de vivienda pública, flexibilización de los baremos para acceder a su propiedad, potenciación de créditos blandos para afrontar el alquiler en la situación transitoria, y planificación y oferta general de viviendas de alquiler. Cuando la casa es cedida o forma parte del patrimonio familiar, no se generan gastos cuantiosos. Pero cuando se paga alquiler, no es difícil que se acumulen las deudas, y se termine incluso en procesos de desahucio.

Tabla nº 41

RÉGIMEN DE PERTENENCIA DE LA VIVIENDA	
En propiedad, ya pagada	10,4
En propiedad, con pagos pendientes	19,4
Cedida o forma parte de la herencia familiar	45,5
Ocupada	2,7
Alquilada	21,7
Vivienda provisional de institución de acogida	0,3
TOTAL	100 %

Si sumamos la segunda y la quinta casillas, obtenemos que el 41,1% de las mujeres perceptoras están obligadas a pagar mensualmente por la vivienda. Sólo el 10,4% tienen asignada la propiedad, y el 45,5% están sometidas a los vaivenes futuros (o presentes) de las herencias familiares, con las consiguientes reparticiones, adjudicaciones y enfrentamientos entre herederos, y el consiguiente deterioro, en numerosos casos, de las relaciones familiares; sobre todo, cuando las personas que habitan la casa carecen de habitáculo alternativo. Quienes habitan provisionalmente viviendas de instituciones de acogida lo hacen por períodos cortos, de ahí su casi nula representatividad.

Tabla nº 42

SERVICIOS Y TECNOLOGÍA DISPONIBLE EN LA VIVIENDA	SÍ	NO	TOTAL
Teléfono fijo	45,5	54,5	100 %
Teléfono móvil	67,6	32,4	100 %
Agua corriente	99,3	0,7	100 %
Luz eléctrica	99,7	0,3	100 %
Nevera	99,0	1,0	100 %
Lavadora	95,7	4,3	100 %

Televisor	99,0	1,0	100 %
Lavavajillas	3,3	96,7	100 %
Video	54,1	45,9	100 %
DVD	30,8	69,2	100 %
Canal satélite	4,0	95,7	100 %

Las viviendas actuales, en nuestras Islas, están dotadas generalmente de lo necesario para la subsistencia, la higiene personal, la conservación de los alimentos, el ocio audiovisual y la disipación de la oscuridad nocturna. Esta tabla lo proclama, incluso para un sector social que precisa ayuda dineraria institucional. Llama la atención la proliferación de los teléfonos móviles (pueden recibir llamadas por cierto tiempo, con una simple recarga y sin coste adicional), más numerosos que los teléfonos fijos. Hemos verificado numerosos casos de teléfono fijos cortados por falta de pago. El lavavajillas y el pago privado de televisión siguen constituyendo un lujo tecnológico que no está al alcance de las economías más depauperadas.

Tabla nº 43

HORAS DEDICADAS A TAREAS DE LA CASA Y OBLIGACIONES FAMILIARES	
0	1,3
1	1,7
2	7,4
3	6,4
4	8,4
5	13,0
6	15,4
7	3,7
8	12,7
9	0,7
10	16,4
11	1,3
12 o más	11,6
Total	100 %

Preguntamos el número de horas diarias que dedican a hacer las tareas domésticas y las obligaciones familiares (la comida, la limpieza de la casa, lavar a los niños...). Vemos que el 44,8% le dedica de 5 a 8 horas, un tiempo verdaderamente considerable. Dedicán más de 5 horas a las faenas del hogar el 74,8% de las mujeres perceptoras, lo cual indica un esfuerzo importante en tiempo y sacrificio personal.

Tabla nº 44

SITUACIONES DE DETERIORO EN LA VECINDAD	Nunca	A veces	Frecuente	Todos los días	NS / NC	TOTAL
Malos tratos a las mujeres	37,5	7,4	8,0	2,3	44,8	100 %
Malos tratos a los niños	43,5	5,4	2,0	1,7	47,5	100 %
Inseguridad ciudadana	41,5	21,4	13,0	20,1	4,0	100 %
Mendicidad	48,8	19,7	8,4	20,7	2,3	100 %
Consumo de drogas duras	28,4	9,4	12,4	39,5	10,4	100 %
Prostitución	71,6	4,0	1,3	5,4	17,7	100 %

Existen situaciones lacerantes que perjudican la salud y la convivencia, restan equilibrio emocional y ejemplifican casos flagrantes de desatención y marginalidad. Nos referimos al alcoholismo, las toxicomanías, los malos tratos en el hogar, etc. Cuando se superponen diversas problemáticas de este tipo, los procesos de deterioro personal y familiar se tornan difíciles de superar.

A pesar de la escasa visibilidad o de la entera invisibilidad (ocurren puertas adentro) se constata una realidad de maltratos; ello se pone de manifiesto a través de gritos o golpes escuchados, heridas contempladas, conversaciones producidas, etc. Tengamos en cuenta que se trata de delitos tipificados como tales en el ámbito doméstico, y que pueden llevar a penas de prisión. El 17,7% sabe que se dan maltratos a mujeres; el 9,1% sabe que se dan maltratos a niños. Son cifras preocupantes. La sociología de la familia no ha estudiado suficientemente la hilazón que existe entre la proliferación de la violencia familiar, en el ámbito internacional, su evidencia y naturalización implícitas en los informativos y discursos televisivos, y su repercusión inconsciente e irracional en los procesos de malos tratos familiares.

El 54,5% nota inseguridad en la calle, por cuenta de robos, algarabías nocturnas, peleas, etc. El 48,8% se percata de personas que piden dinero a los viandantes. El porcentaje máximo de constatación se da en la testificación del consumo público de drogas duras: lo dice el 61,3% de las mujeres.

Por otro lado, hemos querido averiguar el grado de carencia detectada en cuanto a centros y equipamientos, en el entorno más o menos cercano. Esta eventualidad se suma a otras dificultades e incrementa el abismo o la incompatibilidad entre trabajo y esfera familiar. Los hijos, por ejemplo, configuran un modelo de dilema básico en cuanto a proyección laboral y relaciones vecinales. Así, cuando los niños son pequeños precisan de cuidados y atenciones continuas, representan una fuente cuantiosa de gastos; y también impiden o dificultan el acceso al trabajo, si el barrio o el municipio carece de guarderías o comedores escolares. Cuando los hijos son mayores, suele haber un mayor acercamiento a la

sociedad en su conjunto, mediante el fomento de la red de amigos, el colegio, el deporte, el trabajo... Ello propicia mayores oportunidades de contactos y aportaciones dinerarias.

Tabla nº 45

EQUIPAMIENTOS Y CENTROS QUE SE ECHAN EN FALTA	SÍ	NO	TOTAL
Guardería	27,8	72,2	100 %
Biblioteca o local de estudio	23,1	76,9	100 %
Centro de servicios sociales	11,4	88,6	100 %
Centro de día para discapacitados o mayores	19,1	80,6	100 %
Centro de salud o ambulatorio	10,7	89,3	100 %
Local para la tercera edad	17,1	82,9	100 %
Colegio o escuela	3,7	96,3	100 %
Transportes públicos	12,4	87,6	100 %
Comedor escolar	8,7	91,3	100 %
Academia de formación	22,4	76,3	100 %
Servicio de ayuda a domicilio	16,4	83,6	100 %

El centro o equipamiento público que más demandan las mujeres perceptoras es la guardería; resulta lógico. En segundo lugar, aparece la biblioteca o local de estudio; ello se entiende como símbolo o anhelo vital por una vida diferente, una noción de existencia dotada de conocimiento, silencio y concentración, tal vez aquello que nunca se ha podido disfrutar. En tercer lugar, aparece la demanda de academia de formación, que revela la necesidad de adquisición de conocimientos pragmáticos, cara al mundo del trabajo. En cuarto lugar, demandan centros de día para discapacitados; y en quinto lugar demandan locales para la tercera edad. Estas dos últimas opciones, junto a la primera, hacen referencia a la importancia de la esfera familiar (y en menor medida a sus propias necesidades, como mujeres de edades avanzadas).

En el cuestionario planteamos, como opciones cerradas, los equipamientos y centros aludidos en la tabla. Pero dimos la oportunidad de señalar otras carencias. Así, las mujeres perceptoras demandan más parques (para que jueguen los niños, y como recreo de la vista y esparcimiento del espíritu): son demandados por el 18,1%. Locales juveniles (donde los adolescentes puedan reunirse y desarrollar su creatividad) resultan demandados por el 4% de las mujeres.

Gráfico nº 2

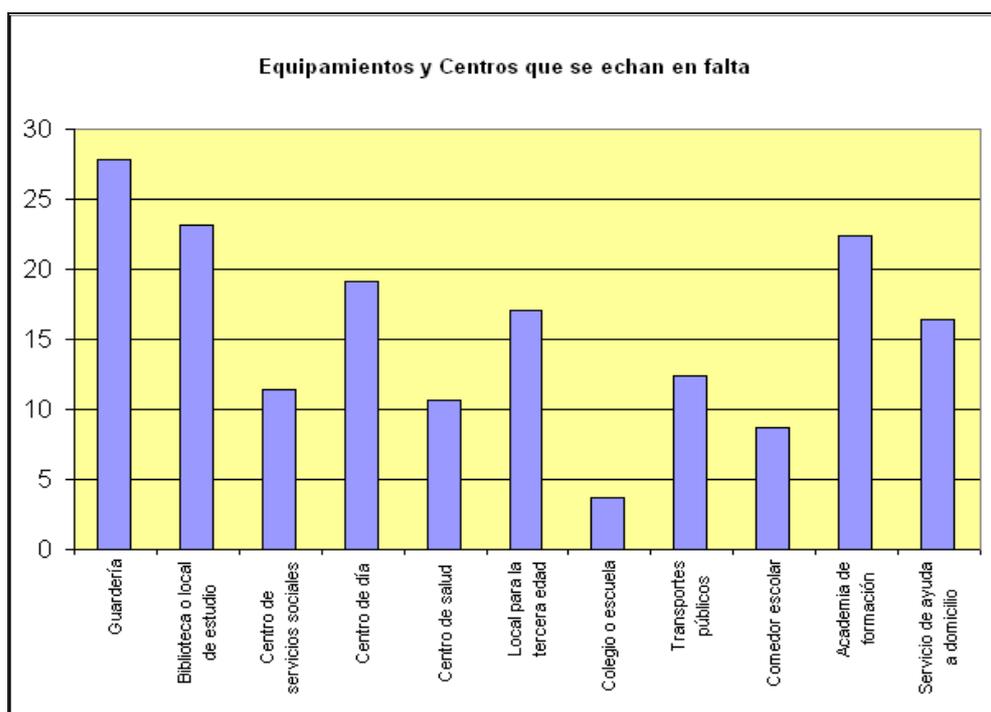


Tabla nº 46

NECESIDADES DE GUARDERÍA			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	63,2	36,8	100 %
Turístico	19,0	81,0	100 %
Urbano	31,4	68,6	100 %
Residencial	15,8	84,2	100 %
Metropolitano	24,0	76,0	100 %

Es de suponer que en donde no se aprecia carencia es porque hay servicio disponible o ausencia de necesidad. Existe una mayor demanda de guarderías en los municipios rurales, sin duda los menos dotados en estos menesteres, y cuyas poblaciones son las que poseen menor capacidad económica. Nótese que la demanda representa más del doble respecto al segundo tipo de hábitat (el urbano) que demanda tal equipamiento.

Tabla nº 47

NECESIDAD DE GUARDERÍA	GRUPOS DE EDAD			
	Menos de 20	21-40	41-55	56 o más
SÍ	41,7	36,1	20,0	6,2
NO	58,3	63,9	80,0	93,8
	100 %	100 %	100 %	100 %

Merece una mención especial el tema de las guarderías, por su importancia social. Lógicamente, a medida que se cumplen años (y se aleja la edad de fertilidad) disminuye su percepción de necesidad.

Tabla nº 48

NECESIDADES DE BIBLIOTECA O LOCAL DE ESTUDIO			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	26,3	73,7	100 %
Turístico	14,3	85,7	100 %
Urbano	34,9	65,1	100 %
Residencial	31,6	68,4	100 %
Metropolitano	16,2	83,8	100 %

Se demanda más servicio de biblioteca o local de estudio en los municipios urbanos, seguido de los residenciales (evidentemente los metropolitanos son los que disponen de más salas). Se trata del segundo equipamiento más echado en falta.

Tabla nº 49

NECESIDADES DE CENTRO DE SERVICIOS SOCIALES			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	0,0	100,0	100 %
Turístico	19,0	81,0	100 %
Urbano	10,5	89,5	100 %
Residencial	26,3	73,7	100 %
Metropolitano	10,4	89,6	100 %

Más de la cuarta parte de las mujeres de municipios residenciales demandan centro de servicios sociales. Se trata del hábitat poblacional que dispone de mayores recursos económicos. Así pues, las mujeres perceptoras de estos municipios son las que perciben mayor agravio comparativo de status respecto a sus vecinos. Llama la atención que no se detecte ninguna necesidad de centro de servicios sociales en los municipios rurales: ello se debe a que esta labor la suplen (normalmente con eficacia) los Ayuntamientos.

Tabla nº 50

NECESIDADES DE CENTRO DE DÍA			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	31,6	68,4	100 %
Turístico	23,8	76,2	100 %
Urbano	32,6	67,4	100 %
Residencial	36,8	63,2	100 %
Metropolitano	7,1	92,9	100 %

También las perceptoras de los municipios residenciales son las que echan más en falta los centros de día, servicios generalmente poco conocidos. Le siguen las mujeres de los hábitats urbanos y rurales. Tales centros ofrecen servicios de atención y cuidados, generalmente a personas ancianas o a gente con capacidad motriz reducida, y están dotados de personal administrativo, sanitario, de ocupación del ocio, etc. Pero escasean en general en las Islas.

Tabla nº 51

NECESIDADES DE CENTRO DE SALUD			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	10,5	89,5	100 %
Turístico	14,3	85,7	100 %
Urbano	10,5	89,5	100 %
Residencial	15,8	84,2	100 %
Metropolitano	9,7	90,3	100 %

Con anterioridad, hemos visto que los centros de salud ocupan el tercer lugar de demanda por la cola. Los porcentajes son, pues, bajos. Ello indica una amplia extensión de los servicios médicos, pese a las polémicas suscitadas en torno a las larguísimas colas de espera con los especialistas, las salas de hospital cerradas o inhabilitadas, etc. No obstante, se trata de un servicio más demandado en los municipios residenciales y turísticos.

Tabla nº 52

NECESIDADES DE LOCAL DE LA TERCERA EDAD			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	15,8	84,2	100 %
Turístico	19,0	81,0	100 %
Urbano	33,7	66,3	100 %
Residencial	15,8	84,2	100 %
Metropolitano	7,8	92,2	100 %

Hay más necesidad de locales para la tercera edad en los municipios urbanos, con cantidades bastantes superiores respecto al hábitat turístico (que ocupa el segundo lugar), y con una demanda de más del doble respecto a los municipios rurales y residenciales.

Tabla nº 53

NECESIDADES DE COLEGIOS O ESCUELAS			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	0,0	100,0	100 %
Turístico	4,8	95,2	100 %
Urbano	3,5	96,5	100 %
Residencial	15,8	84,2	100 %
Metropolitano	2,6	97,4	100 %

Hemos visto anteriormente que la demanda de servicios educacionales es la menor de todas. Las necesidades prácticamente están cubiertas, excepto en los municipios residenciales, donde se aprecian carencias (muy notables respecto al resto). La nula apreciación de necesidad de colegios o escuelas en los municipios rurales se explica por su amplia extensión en la década de los 80 y la paulatina disminución de las cohortes infantiles en la pirámide demográfica.

Tabla nº 54

NECESIDADES DE TRANSPORTE PÚBLICO			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	10,5	89,5	100 %
Turístico	14,3	85,7	100 %
Urbano	18,6	81,4	100 %
Residencial	15,8	84,2	100 %
Metropolitano	8,4	91,6	100 %

Las mujeres perceptoras demandan más transporte público en los municipios urbanos (18,6%), que son hábitats más acostumbrados a las prisas, el agobio y el estrés impuesto por el ritmo de vida. A continuación están los municipios residenciales. Obviamente la demanda más baja se concentra en los municipios metropolitanos porque tienen los mejores servicios, los más ágiles. Para la relativamente escasa demanda (10,5%) en los municipios rurales existe una explicación: las mujeres del campo conocen mejor los horarios (dadas las restricciones en cantidad de vehículos públicos) y perciben el tiempo con menores amenazas de ansiedad: el tiempo rural es más sosegado y terapéutico que el urbano, sin duda.

Tabla nº 55

NECESIDADES DE COMEDOR ESCOLAR			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	10,5	89,5	100 %
Turístico	19,0	81,0	100 %
Urbano	12,8	87,2	100 %
Residencial	15,8	84,2	100 %
Metropolitano	3,9	96,1	100 %

La demanda de comedores escolares en relación a centros o equipamientos representa la segunda por la cola, pero se aprecia más necesidad en los municipios turísticos por razón de incompatibilidad entre la jornada escolar de los niños y los horarios laborales de las madres (hostelería, restauración). Esta incompatibilidad se percibe, a continuación, en los hábitats residenciales y urbanos.

Tabla nº 56

NECESIDADES DE ACADEMIA DE FORMACIÓN			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	31,6	68,4	100 %
Turístico	28,6	71,4	100 %
Urbano	38,4	61,6	100 %
Residencial	31,6	68,4	100 %
Metropolitano	10,4	89,6	100 %

El tipo de formación de las academias está orientado casi exclusivamente a la cuestión laboral, con insistencia especial en temas administrativos, programas informáticos, contabilidad, temarios de oposiciones, etc. Hay una mayor demanda en los municipios urbanos, y a continuación hay empate entre los rurales y los residenciales. Recordemos que se trata del tercer equipamiento cuya carencia más notan las mujeres perceptoras.

Tabla nº 57

NECESIDADES DE AYUDA A DOMICILIO			
TIPO DE HÁBITAT	SÍ	NO	TOTAL
Rural	21,1	78,9	100 %
Turístico	33,3	66,7	100 %
Urbano	26,7	73,3	100 %
Residencial	21,1	78,9	100 %
Metropolitano	7,1	92,9	100 %

Hay más necesidad de servicios de ayuda a domicilio en los municipios turísticos, que son los que concentran las tasas más altas de actividad y las menores tasas de desempleo, según estudios vigentes. Le siguen los hábitats urbanos, y los rurales y residenciales.

6.3. Causas de la pobreza y representación simbólica de las aebas

En líneas generales, cuando hablamos de exclusión social desde la perspectiva emic (es decir, desde la visión del afectado) se alude a dos carencias principales: la situación de pobreza (la falta de dinero) y la situación de desempleo (la falta de trabajo). Los que refuerzan lo primero sueñan con una quiniela primitiva, los que subrayan lo segundo suspiran por un trabajo. Naturalmente, con esfuerzo personal se puede conseguir lo segundo (si las diversas circunstancias lo

permiten); para lo primero se precisa del azar (una cosa más resbaladiza y volátil).

De esta manera podemos catalogar dos horizontes de auto-clasificación. En primer lugar están aquellas mujeres que se consideran pobres. Para ellas, la aeba es la tabla de salvación que les permite no hundirse en las procelosas aguas de la sociedad postmoderna, plagada de cualificaciones y tecnologías de difícil asimilación, un mundo competitivo donde hay escasas posibilidades de obtener empleo y dinero estable. En segundo lugar, están aquellas mujeres que buscan un trampolín circunstancial de ayuda económica, apoyo emotivo y formación para lanzarse a la búsqueda de trabajo y conquistar su independencia personal.

Tabla nº 58

CAUSA DE LA POBREZA	
La injusticia social	21,1
Recibimos poca ayuda	15,7
No hay suficiente trabajo para todas	42,8
Siempre ha habido ricos y pobres y no se puede cambiar	11,4
El poco esfuerzo de los pobres para superarse	8,0
NS / NC	1,0
TOTAL	100 %

Cuando preguntamos a las mujeres perceptoras con cuál de las opiniones mencionadas se sienten más de acuerdo como causa de la pobreza y la exclusión, nos encontramos con lo siguiente: gana la opción de causa estructural de la sociedad. El 79,6% alude a las tres primeras explicaciones. Y la explicación más invocada incide en la falta de trabajo: nada menos que el 42,8% de las mujeres lo ratifica. El 11,4% ejemplifica una actitud de resignación e inmovilismo: nada se puede hacer, el status quo vigente les resulta infranqueable. El 8,0% incide en la culpabilización de los otros (en nuestro caso, de las otras), aunque éstos (o éstas) ocupen el mismo escalón de necesidades, el mismo entramado de precariedad.

Tabla nº 59

CAUSA DE LA POBREZA	ESTUDIOS REALIZADOS				
	Sin estudios	Primarios sin terminar	Primarios terminados	Secundarios, Bachiller, FP	Diplomada, licenciada
La injusticia social	0,0	20,9	23,6	31,0	33,3
Recibimos poca ayuda	12,8	14,9	16,2	19,0	0,0
No hay suficiente trabajo para todas	66,7	37,3	41,9	33,3	33,3
Siempre ha habido ricos y pobres y no se puede cambiar	15,4	19,4	8,1	7,1	0,0
El poco esfuerzo de los pobres para superarse	2,6	7,5	8,8	9,5	33,3
NS / NC	2,6	0,0	1,4	0,0	0,0
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

En esta tabla nos encontramos un paisaje más nitido de definiciones: sigue siendo vencedora la opción de la falta de trabajo (excepto entre las diplomadas o licenciadas, pero son sólo 3 mujeres frente a 296), y con más fuerza entre las mujeres carentes de estudios. Estas últimas ven claramente que la falta de cualificación les dificulta el acceso al trabajo y les abre el abismo de la pobreza. Es curioso que la opción de la injusticia social como causa obtenga representatividad cero entre las mujeres sin estudios: ellas desconocen el concepto de injusticia; conciben el mundo humano como el escenario de lucha por la subsistencia descrito por el darwinismo social, un terreno escabroso donde acontece la supervivencia de los más adaptados, sin espacio alguno (o con un escaso espacio acotado) para la solidaridad.

También comprobamos que la causa de la pobreza como injusticia social se acrecienta según aumentan los estudios. Lo mismo ocurre con la conceptualización de dejadez achacada a los propios necesitados (“el poco esfuerzo de los pobres...”). Igualmente aumenta la causa de la pobreza como dejación institucional (“recibimos poca ayuda”) a medida que crece la cualificación (a excepción de la excepcionalidad, conste la redundancia, de las diplomadas o licenciadas).

Tabla nº 60

CAUSA DE LA POBREZA	GRUPOS DE EDAD					
	15-24	25-34	34-44	45-54	55-64	65 o más
La injusticia social	15,8	21,3	30,3	21,4	15,2	12,5
Recibimos poca ayuda	17,5	16,3	18,2	16,7	10,9	0,0
No hay suficiente trabajo para todas	40,4	50,0	33,3	35,7	52,2	50,0
Siempre ha habido ricos y pobres y no se puede cambiar	10,5	6,3	13,6	19,0	10,9	12,5
El poco esfuerzo de los pobres para superarse	15,8	5,0	4,5	4,8	10,9	12,5
NS / NC	0,0	1,3	0,0	2,4	0,0	12,5
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

En todas las franjas de edad sigue siendo hegemónica la definición de la pobreza en función de la carencia de trabajo, más en la cohorte de 55-64 años, en la franja de edad más avanzada y en la de 25-34 años. ¿Y cómo podemos entender el porcentaje cero de las mujeres de más edad en la causa de la pobreza como carencia de ayuda? A los 65 años se llega a una actitud de escasa credulidad o de pleno escepticismo en cuanto a ayuda externa, por lo cual se agradece más cualquier apoyo ofrecido o efectivamente dado.

Tabla nº 61

CUESTIÓN PLANTEADA	SÍ	NO	NS / NC	TOTAL
¿Todos los pobres deberían tener una paga de por vida?	58,9	27,4	13,7	100 %

Vemos que la mayoría se decide afirmativamente por la cuestión; creen que los pobres en general deberían tener cubiertas sus necesidades económicas toda la vida, al margen de otras consideraciones.

El hecho de considerarse pobre implica (en nuestra sociedad del siglo XXI) una asunción de marginalidad. Ya no se trata de la salvaguardia de valores de humildad o sencillez, como ocurría en las antiguas organizaciones sindicales de aparceros o en las casi extinguidas cofradías de pescadores. Al contrario, hoy aparece la pobreza, propagandísticamente, como algo no deseado, denigrante, un efecto impropio de la era de la tecnología punta y de las grandes superficies, donde la adquisición y el consumo representan la inserción simbólica en la sociedad. De este modo, la gente cae en categorizaciones de pesimismo y auto-degradación, y se procura ocultar la situación vital de desarraigo económico.

No obstante, en medio de la pobreza, no es igual la consideración de situación duradera que la creencia en que la circunstancia es efímera. No es igual rendirse sin esperanzas que alzarse a superar el túnel oscuro pero pasajero. Para las primeras mujeres resulta imposible insertarse en el mundo del trabajo y asumen a sabiendas esa renuncia; piensan que la aeba es algo a conservar de cualquier manera. La actitud vital es de flojedad, pesadumbre y abatimiento: no se confía en las propias fuerzas (a veces porque no se tienen). Para las segundas mujeres, en cambio, la aeba representa algo nuevo, una ayuda para enfrentar un fenómeno denigrante; se trata de una desgracia que ha de pasar como pasa una gripe o una tormenta de kalima que impide la visión diáfana del paisaje. Las estrategias son completamente diferentes.

Tabla nº 62

CAUSA DE LA POBREZA	¿PAGA VITALICIA POR SER POBRE?			
	SI	NO	NS / NC	TOTAL
La injusticia social	47,6	34,9	17,5	100 %
Recibimos poca ayuda	66,0	25,5	8,5	100 %
No hay suficiente trabajo para todas	64,8	21,1	14,1	100 %
Siempre ha habido ricos y pobres y no se puede cambiar	70,6	26,5	2,9	100 %
El poco esfuerzo de los pobres para superarse	29,2	50,0	20,8	100 %

Aquí combinamos la causa de la pobreza con las respuestas a una pregunta muy concreta: ¿todos los pobres deberían tener una paga de por vida? Naturalmente, la reflexión ante esta cuestión dirime aspectos básicos y posicionamientos vitales: el asistencialismo como norma vitalicia, la desincentivación ante el trabajo o la imposibilidad de ejercerlo, la pereza versus la enfermedad o el impedimento, etc.

Vemos que aquellas mujeres situadas en la opción resignada e inmovilista

("siempre ha habido ricos y pobres...") son las que más propugnan la paga vitalicia; esto es coherente con su percepción de desamparo e imposibilidad de cambio en la estructura de clases sociales. En segundo lugar aparecen aquellas mujeres situadas en la opción de victimismo e incapacidad funcional para el empleo ("recibimos poca ayuda"); esto es coherente con su creencia de no saber y no poder. Quienes menos partidarias se muestran de la paga vitalicia resultan ser, a gran distancia del resto (¿cómo no?), aquellas mujeres que culpabilizan al otro o a la otra homónima, excluyendo su propio proceder; para estas mujeres las demás son las perezosas, y ellas son la excepción; ellas son, desde su perspectiva, merecedoras de recibir la aeba, las demás no.

Tabla nº 63

COMPRENSIÓN SIMBÓLICA DE LA AEBA	
"Una paga por ser pobre"	19,4
"Una ayuda temporal hasta consiga trabajo"	65,3
"Una compensación por mi esfuerzo de formarme y buscar trabajo"	3,3
"Una paga porque no me dan trabajo"	9,0
"Una ayuda más que entra en casa"	3,0
TOTAL	100 %

Vemos que la representación simbólica de la aeba en el orden vivencial responde mayoritariamente a la finitud en el tiempo ("una ayuda temporal...") y a su relación con el trabajo como vía de salida ("...hasta que consiga trabajo"). La segunda opción más escogida queda bastante lejana y responde a la situación de precariedad económica. La tercera opción recalca también su vinculación con la falta de trabajo, aunque subraya el deber público de garantizar el empleo, por encima del dinamismo personal en buscarlo.

Tabla nº 64

COMPRENSIÓN SIMBÓLICA DE LA AEBA	ESTUDIOS REALIZADOS				
	Sin estudios	Primarios sin terminar	Primarios terminados	Secundarios, Bachillerato, FP	Diplomada, licenciada
"Una paga por ser pobre"	51,3	9,0	18,9	7,1	33,3
"Una ayuda temporal hasta consiga trabajo"	41,0	68,6	69,6	69,0	33,3
"Una compensación por mi esfuerzo de formarme y buscar trabajo"	0,0	1,5	2,7	11,9	0,0
"Una paga porque no me dan trabajo"	5,1	17,9	6,8	4,8	33,3
"Una ayuda más que entra en casa"	2,6	3,0	2,0	7,1	0,0
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

La consideración de la aebea como "una ayuda temporal hasta que consiga trabajo" merece la mayor validación en todos los estratos de cualificación, excepto en el nivel más bajo, las mujeres sin estudios. Estas últimas mujeres se ven subjetiva y funcionalmente impedidas a competir en el mercado laboral por un puesto de trabajo y mayoritariamente subrayan su carácter de pobreza. En el nivel superior de estudios, obviamente el menos nutrido cuantitativamente, quedan empatadas tres opciones. Nótese que la consideración de la aebea como "una compensación por mi esfuerzo de formarme y buscar trabajo" aumenta según crece el nivel de estudios (excepto en el último nivel, reducido a 3 mujeres, que obviamente se consideran ya formadas académicamente).

Tabla nº 65

¿CÓMO ENTIENDES LA AEBEA?	¿PAGA VITALICIA POR SER POBRE?			
	SI	NO	NS / NC	TOTAL
Una paga por ser pobre	82,8	10,3	6,9	100 %
Una ayuda temporal hasta que consiga trabajo y salga de mis problemas	50,3	32,3	17,4	100 %
Una compensación por mi esfuerzo para formarme y buscar trabajo	50,0	40,0	10,0	100 %
Una paga porque no me dan trabajo	74,1	18,5	7,4	100 %
Una ayuda más que entra en casa	55,6	44,4	0,0	100 %

Aquellas mujeres que entienden la aebea como "una paga por ser pobre" creen (más que el resto) que efectivamente todos los pobres tienen derecho a una paga vitalicia; se trata de aquellas mujeres que más dificultades encuentran en la vida, y por lo tanto esto resulta congruente con su auto-clasificación simbólica. A continuación figuran aquellas mujeres que subrayan la responsabilidad institucional en la consecución del empleo ("no me dan trabajo"); esto también resulta congruente, dadas su dificultades para el dinamismo vital. En tercer lugar, están aquellas mujeres que consideran la aebea como una ayuda más, sumada a otra u otras; resulta congruente con su desparpajo confesado.

Tabla nº 66

CUESTIONES PLANTEADAS	SÍ	NO	NS / NC	TOTAL
¿Las trabajadoras sociales que te atienden te ayudan a resolver tus problemas?	73,2	17,4	9,4	100 %
¿Las ayudas son eficaces para resolver los problemas?	56,5	35,5	8,0	100 %
¿Los trámites son demasiado lentos?	86,6	11,0	2,3	100 %
¿Las autoridades hacen todo lo posible para que la gente necesitada encuentre trabajo?	18,4	68,6	13,0	100 %
¿Estás contenta con tu esfuerzo personal para superar los problemas?	85,6	9,4	5,0	100 %

También quisimos determinar el grado de acuerdo alrededor de algunas

cuestiones significativas. Mayoritariamente, las mujeres perceptoras tienen un notable aprecio de la labor de las trabajadoras sociales como gestoras de las aebas, las cuales reciben la tercera puntuación máxima. Las ayudas son eficaces, pero podrían serlo más (con un período más largo o con una cuantía más alta, según hemos podido comprobar en los grupos de discusión). El porcentaje más alto de acuerdo corresponde a la constatación de la lentitud en la concesión de las aebas. El porcentaje más reducido corresponde a la gestión de las autoridades políticas: las mujeres perceptoras sugieren que pueden y deben hacer más y mejor las cosas. Finalmente, el segundo porcentaje más alto indica que las mujeres están muy satisfechas con el despliegue de sus fuerzas para solucionar los problemas; afirman que hacen lo que pueden y seguramente lo que deben.

6.4. Formación y trabajo

La cualificación es un elemento importante para la capacitación individual. Implica un logro personal mediante la constancia y el sacrificio (hincar los codos, quemarse las pestañas, y toda esa mitología del esfuerzo personal). También abre un campo más ancho de posibilidades y promueve procesos de reciclaje y de actualización de conocimientos. La cualificación debería incrementar, por efecto expansivo, las capacidades de aprendizaje integral de las personas.

La edad también es un dato significativo a la hora de profundizar en el tema. Las perceptoras más jóvenes (madres solteras) son en gran medida víctimas del fracaso escolar y toman la aeba como un remanso de tranquilidad, una especie de oasis en la difícil travesía de sus vidas. Para otras mujeres de mediana edad, los estudios son difíciles porque exigen concentración y la aeba resulta una ocasión para reponer fuerzas y lanzarse a buscar un empleo normalizado y digno. Para las perceptoras de más edad, la aeba es una especie de salario social que da cuenta de los años vividos y sufridos, y constituye un tránsito hacia la consecución de una pensión no contributiva.

Como hipótesis de trabajo, podemos avanzar dos tipos de situaciones en cuanto a actitudes posteriores al divorcio o a la separación. En el primer caso, si se trata de una decisión meditada y llevada a cabo por la mujer, existe una plena disponibilidad para el trabajo y, por lo tanto, la aeba responde a una situación coyuntural, de tránsito hacia la ansiada independencia económica. Ellas se sienten satisfechas del paso dado, aunque temerosas. Han tomado una decisión y su puesta en práctica requiere tesón, valentía.

En el segundo caso, si se trata de un abandono por parte del varón, la

situación genera abatimiento, estrés, pérdida de la autoestima y tal vez depresión, con la consiguiente merma de fuerzas para valerse por sí mismas y para acceder al mundo del trabajo. Ellas se sienten derrotadas, humilladas por alguien que las deja de lado, que las abandona. Su proceso de aprendizaje es lento, carecen de empuje y de concentración y precisan de apoyo continuo. Una de las terapias más propicias es el grupo terapéutico. Asimismo las reuniones de apoyo con mujeres en su misma situación pueden lograr resultados satisfactorios en cuanto a concienciación y determinación para avanzar.

La educación reglada y la formación profesional constituyen requisitos básicos para el acceso a ciertas categorías profesionales. Igualmente engrosan los currículums personales, facilitan la inserción laboral y son indicadores del grado de conocimiento académico y del aprovechamiento del tiempo vital de los individuos. Son bien conocidas las carencias en este sentido de las poblaciones acogidas a rentas mínimas.

Tabla nº 67

ESTUDIOS REALIZADOS	
Sin estudios	13,0
Estudios Primarios sin terminar	22,4
Estudios Primarios terminados	49,5
Estudios Secundarios, FP, Bachiller	14,0
Título Universitario	1,0
TOTAL	100%

Gráfico nº 3

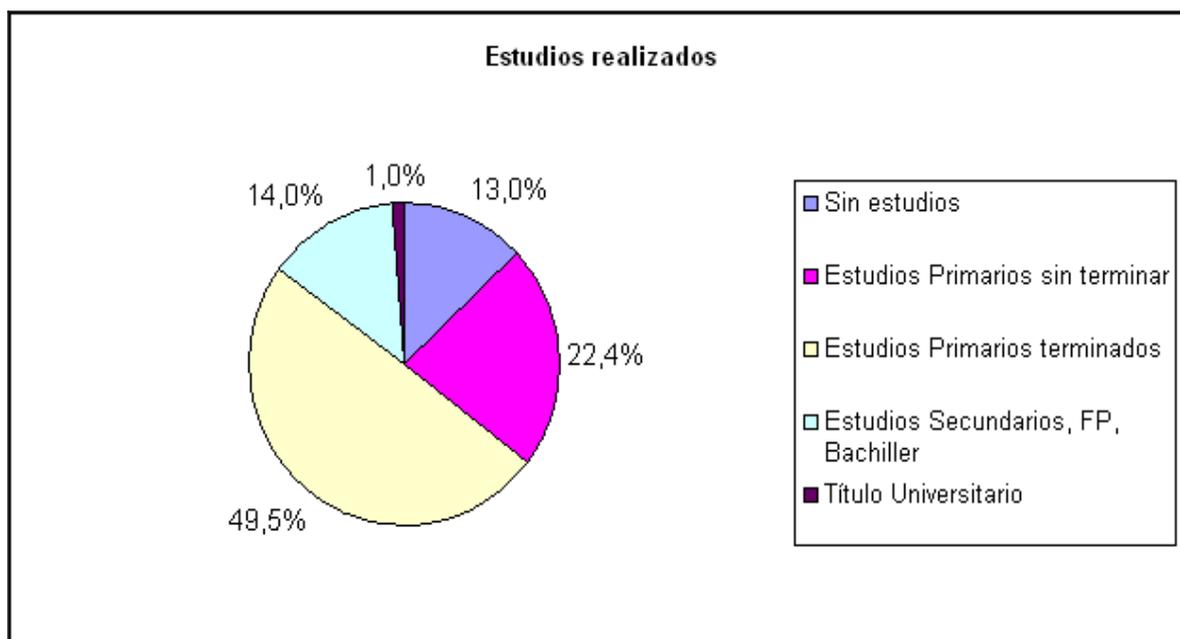


Tabla nº 68

ESTUDIOS REALIZADOS	GRUPOS DE EDAD			
	Menos de 20 años	Entre 21 y 40	Entre 41 y 55	56 años o más
Sin estudios	0,0	4,7	18,6	37,5
Estudios Primarios sin terminar	41,7	24,3	20,0	14,6
Estudios Primarios terminados	41,7	55,0	50,0	31,3
Estudios Secundarios, FP, Bachiller	16,7	16,0	11,4	10,4
Título Universitario	0,0	0,0	0,0	6,3
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Aquí comprobamos que el nivel de estudios de las mujeres perceptoras es extremadamente deficiente. El 84,9% carece de estudios secundarios. Tampoco resulta normal que el 83,4% de las mujeres perceptoras menores de 20 años no hayan terminado ni siquiera estudios secundarios: aquí aparece con toda crudeza el panorama del fracaso escolar. Vemos que la proporción de Estudios Secundarios, FP y Bachiller desciende a medida que se cumplen años. Los tres únicos casos de mujeres con estudios universitarios pertenecen a la cohorte de edad más avanzada.

Tabla nº 69

REALIZACIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL	
SÍ	51,2
NO	48,8
TOTAL	100 %

Tabla nº 70

NÚMERO DE CURSOS REALIZADOS	
1	51,6
2	18,9
3	15,1
4	2,5
Más de 4	6,9
Ninguno	5,0
TOTAL	100 %

Sólo algo más de la mitad del colectivo de mujeres hace en la actualidad, o ha hecho alguna vez, algún curso de formación ocupacional. Es una cifra a todas luces insuficiente, si queremos verdaderamente tratar con eficacia el proceso de inserción socio-laboral. Por otro lado, más de la mitad de aquellas mujeres que han hecho algún curso, sólo llevan uno realizado. Naturalmente, por curso de formación ocupacional entendemos tanto aquellos destinados a acrecentar la motivación como aquellos que buscan crear o potenciar habilidades. El realizar un sólo curso estaría muy bien si éste fuera esencialmente útil y sirviera para la capacitación laboral y la inserción laboral. El realizar un sólo curso para la preparación anímica, necesitaría complementarse, al menos, con otro con miras al empleo.

Tabla nº 71

¿OTROS CURSOS NO REALIZADOS?	
SÍ	11,7
NO	88,3
TOTAL	100 %

Aquí vemos el porcentaje de mujeres que, habiendo realizado algún curso (51,2% del total, como hemos visto anteriormente), han sido llamadas para otros cursos y no los han realizado. El 11,7% del total antes señalado incurre en dicha eventualidad. En la siguiente tabla exponen sus motivos.

Tabla nº 72

CAUSAS DE LA NO REALIZACIÓN DEL CURSO	
Tenía problemas personales o de salud	34,3
Tenía que cuidar a algún familiar	42,9
Estaba haciendo otro curso	14,3
Otros motivos	8,6
TOTAL	100 %

Al menos el 77,2% de las mujeres atribuye la causa de no realización de cursos al entorno personal o familiar (dos primeras casillas). El 14,3% lo podemos considerar como errores en la estructura administrativa.

Tabla nº 73

COMPROMISO CON MEDIDAS DE INTEGRACIÓN AL SERLES CONCEDIDAS LA AEBA	GRUPOS DE EDAD					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o más
Hacer cursos de formación para el empleo	80,7	85,0	84,8	69,0	45,7	0,0
Otras acciones de tipo individual o familiar	0,0	0,0	0,0	2,4	2,2	0,0
Acciones de tipo social y comunitario	1,8	0,0	0,0	2,4	4,3	12,5
Ninguna	14,0	12,5	12,1	23,8	39,1	87,5
NS / NC	3,5	2,5	3,0	2,4	8,7	0,0
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Preguntamos a las mujeres perceptoras a qué medidas de integración se comprometieron al serles concedida la aebea y nos encontramos con estas respuestas. Primero, la cohorte con mayor compromiso para realizar cursos de formación corresponde a la edad de 25-34 años, seguida muy de cerca por la posterior (35-44 años) y la anterior (15-24 años) cohortes: son las personas más jóvenes y las de edad mediana. Segundo (a excepción de la amplia cohorte de 25-44 años), según se cumplen años crece el compromiso con acciones de tipo social y comunitario: esto es válido, pues, para las más jóvenes y las de más edad. Tercero, a partir de la cohorte de 35-44 años, conforme se acrecienta la edad, aumenta el porcentaje de no compromiso con ninguna medida de integración, de tal manera que la cifra mayor coincide con el grupo de las mujeres de más edad.

Tabla nº 74

CUESTIÓN PLANTEADA	SÍ	NO	NS / NC	TOTAL
¿Son los cursos útiles para el trabajo?	60,9	14,7	24,4	100 %
¿Son los cursos útiles para la vida?	63,9	13,0	23,1	100 %

Los porcentajes de utilidad son mayoritarios. Hay mayor creencia en que los cursos de formación son más útiles para la vida cotidiana que para conseguir trabajo; es decir, se perciben los cursos más como fuente de motivación que como desarrollo de habilidades.

Tabla nº 75

CUESTIÓN PLANTEADA	REALIZACIÓN DE CURSOS		
	SÍ	NO	
¿Son los cursos útiles para el trabajo?	SÍ	69,9	51,4
	NO	19,6	9,6
	NS / NC	10,5	39,0
	TOTAL	100 %	100 %

Aquí hemos cruzado la realización (o no) de cursos de formación con la consideración de si son útiles a la hora de conseguir trabajo. Tanto en el caso de haber realizado alguno como en el caso contrario, se considera mayoritariamente su utilidad. Quienes han realizado alguno exponen naturalmente cifras mayores.

Tabla nº 76

CUESTIÓN PLANTEADA	REALIZACIÓN DE CURSOS		
	SÍ	NO	
¿Son los cursos útiles para la vida diaria?	SÍ	76,5	50,7
	NO	15,7	10,3
	NS / NC	7,8	39,0
	TOTAL	100 %	100 %

Las cifras aumentan comparativamente ante la consideración de los cursos como útiles para la vida diaria. Es decir, las mujeres perceptoras consideran los cursos más aplicables a la realidad vivencial cotidiana que al mundo del trabajo. Más lo afirman y lo constatan aquellas mujeres que han realizado algún curso.

Tabla nº 77

DISPONIBILIDAD ACTUAL PARA CURSO O TRABAJO TENIENDO EN CUENTA SOLAMENTE SALUD Y ÁNIMO	
SÍ	57,5
NO	29,1
NO SÉ	13,4
TOTAL	100%

En caso de que se lo ofrecieran ahora, hay una cifra mayoritaria de disponibilidad de las perceptoras (en cuanto a estados de salud o de ánimo) para participar en un curso de formación o aceptar un trabajo. No obstante, las cifras de incertidumbre o de negación son, desde luego, considerables: el 42,5% no

podrían o no sabrían qué hacer.

Tabla nº 78

		DISPONIBILIDAD ACTUAL PARA CURSO O TRABAJO TENIENDO EN CUENTA SOLAMENTE SALUD Y ÁNIMO			TOTAL
		SÍ	NO	NO SÉ	
		SALUD	Bien	74,1	
Regular	55,7		21,3	23,0	100 %
Mala, enferma	26,3		61,3	12,5	100 %
ÁNIMO	Bien	75,5	12,2	12,2	100 %
	Regular	55,8	28,4	15,8	100 %
	Tristeza, deprimida	42,5	45,3	12,3	100 %

La disponibilidad para participar normalmente en un curso de formación o aceptar un trabajo desciende a medida que se hallan perturbadas la salud o el ánimo. No obstante, sorprende la (relativa) corta disponibilidad del 26,3% correspondiente a las mujeres adscritas a la enfermedad corporal frente al más abultado 42,5% correspondiente a las mujeres que sufren tristeza o depresión. Esta últimas intuyen que recuperar su vitalidad emocional conlleva actividad, movimiento; y entienden que realizar el curso o aceptar el trabajo puede suponer un elemento impulsor y creativo en sus vidas.

Tabla nº 79

		DISPONIBILIDAD ACTUAL PARA CURSO O TRABAJO TENIENDO EN CUENTA SOLAMENTE SALUD Y ÁNIMO			TOTAL
		SÍ	NO	NO SÉ	
		GRUPOS DE EDAD	Menos de 20 años	83,3	
Entre 21 y 40 años	67,5		19,5	13,0	100 %
Entre 41 y 55 años	51,4		37,1	11,4	100 %
Más de 56 años	25,0		54,2	20,8	100 %

La disponibilidad desciende, en porcentajes considerables, a medida que se cumplen años; de tal manera que la cifra de mujeres mayores de 56 años disponibles para un curso o un trabajo, en función solamente de su estado de salud o de ánimo, resulta ser la cuarta parte de dicha cohorte. Esto resulta coherente con un axioma: la fuerza vital de la juventud estimula la actitud para enfrentar nuevos retos.

Tabla nº 80

TIEMPO DE INSCRIPCIÓN EN LA OFICINA DE EMPLEO	
Menos de 6 meses	6,1
Entre 6 meses y 1 año	15,5
Más de 1 año y menos de 2	14,5
2 años o más	62,3
No inscrita	0,3
NS / NC	1,3
TOTAL	100 %

Vemos que la cifra mayor recae, mayoritariamente, en las perceptoras con

más de 2 años de antigüedad como desempleadas (62,3%). El 76,8% de las mujeres lleva más de un año como demandantes de empleo. Esta cifra deja entrever enormes deficiencias en la estructura pública de la empleabilidad.

Tabla nº 81

ACTIVIDAD LABORAL PREVIA	
No ha trabajado anteriormente	24,7
Ha trabajado anteriormente, pero no cobró desempleo	45,8
Ha trabajado anteriormente y cobró desempleo	24,4
Trabaja actualmente	5,0
TOTAL	100 %

El 75,3% de las mujeres ha trabajado anteriormente, en alguna ocasión. El porcentaje más alto corresponde a aquellas mujeres que ha realizado un trabajo anterior sin cobrar desempleo, lo cual puede significar trabajo sin alta en la Seguridad Social o trabajo inestable, de escasa duración. Casi una cuarta parte no ha trabajado anteriormente (lo cual, descartando la franja de edad juvenil, nos suministra datos de dificultades para el empleo o excesiva dependencia familiar) y casi otra cuarta parte ha trabajado anteriormente y sí cobró desempleo. Tan sólo el 5% trabaja en la actualidad (mujeres que trabajan a tiempo parcial o cobran salarios muy bajos) y complementa las rentas del trabajo con la aeba.

Gráfico nº 4

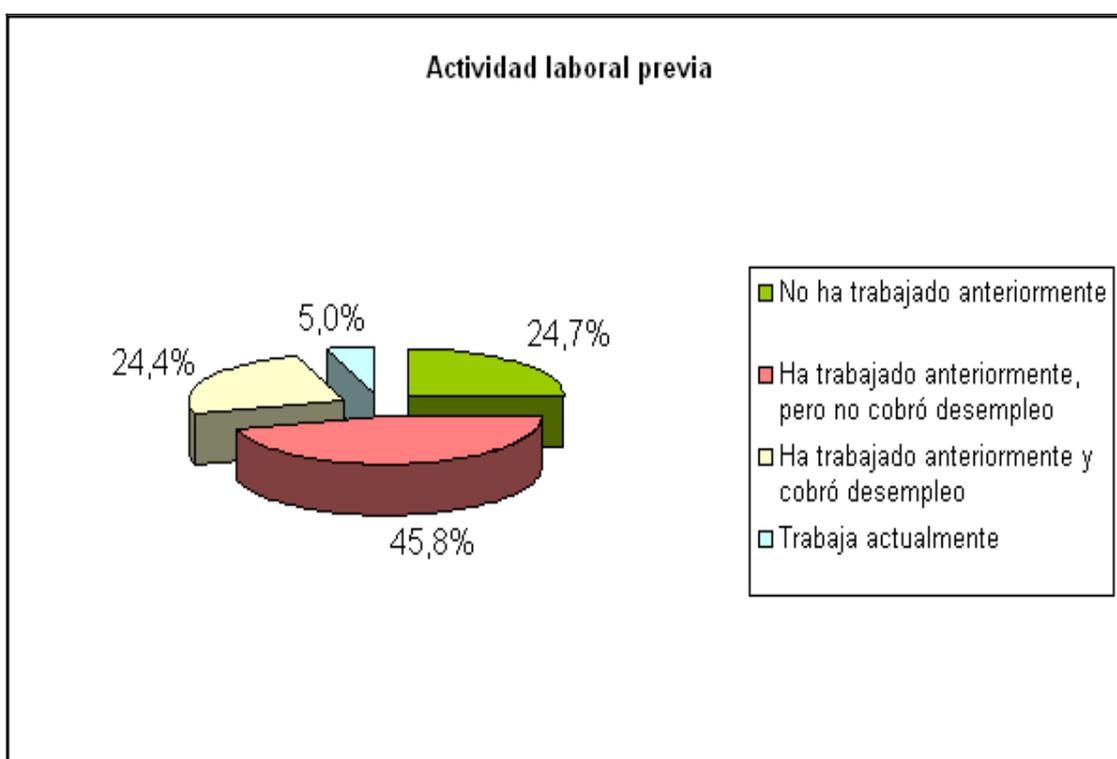


Tabla nº 82

OCUPACIÓN LABORAL ÚLTIMA	
Personal administrativo	1,8
Cocineras, camareras (restauración)	11,9
Servicios personales (auxiliar de enfermería, auxiliar de guardería...)	4,9
Seguridad	0,4
Dependientes de comercio	15,0
Trabajadoras cualificadas de agricultura	1,8
Trabajadoras no cualificadas	64,2
TOTAL	100 %

Tabla nº 83

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	
Agricultura y pesca	9,7
Industrias	3,5
Hostelería	10,6
Restauración	11,9
Transportes	0,9
Servicios públicos	5,3
Limpieza	32,7
Comercio	15,0
Otros	10,2
TOTAL	100 %

Cuando preguntamos (a aquellas mujeres que trabajaron en alguna ocasión o trabajan en la actualidad, que representan el 75,3% del total) cuál fue la ocupación u oficio desempeñado la última vez, nos encontramos con una máxima atribución en empleos no cualificados (64,2%), seguidos de dependientes de comercio (15,0%) y cocineras y camareras (11,9%). Cuando preguntamos cuál era el sector de la actividad de la empresa, nos encontramos con que se impone el sector de la limpieza (32,7%), seguido del comercio (15,0%), restauración (11,9%) y hostelería (10,6%).

Tabla nº 84

TIEMPO TRABAJADO LA ÚLTIMA VEZ	
Menos de 3 meses	23,5
De 3 a 6 meses	18,6
De 6 meses a 1 año	16,8
Más de 1 año y menos de 3	15,0
De 3 a 6 años	13,3
Más de 6 años	11,9
NS / NC	0,9
TOTAL	100 %

Aquellas mujeres que han trabajado en el último empleo menos de 6 meses representan el 42,1% de las perceptoras con experiencia laboral, dato que revela la proliferación de los contratos cortos. El 25,2% ha tenido empleos de más de 3 años de duración, lo cual revela las dificultades de volver a hallar empleo una vez

cesantes (por causas propias o ajenas) en una actividad normalmente no cualificada.

Tabla nº 85

		ACTIVIDAD LABORAL PREVIA					
		No ha trabajado antes	Ha trabajado antes, pero no cobró desempleo	Ha trabajado antes y cobró desempleo	Trabaja en la actualidad	NS / NC	TOTAL
ESTUDIOS REALIZADOS	Sin estudios	25,6	46,2	23,1	2,6	2,6	100 %
	Primarios sin terminar	28,4	40,3	25,4	6,0	0,0	100 %
	Primarios terminados	22,3	44,6	27,7	5,4	0,0	100 %
	Secundarios, Bachillerato, FP	23,8	59,5	14,3	2,4	0,0	100 %
	Diplomada, licenciada	33,3	33,3	0,0	33,3	0,0	100 %

Aquí vemos las diferentes esferas del ejercicio laboral en función de los estudios realizados. En todos los casos, la opción mayoritaria es haber trabajado antes sin haber percibido rentas de desempleo, con mayor profusión entre aquellas mujeres con Estudios Secundarios, Bachillerato o Formación Profesional.

Tabla nº 86

		ACTIVIDAD LABORAL PREVIA				
		No ha trabajado antes	Ha trabajado antes, pero no cobró desempleo	Ha trabajado antes y cobró desempleo	Trabaja actualmente	TOTAL
GRUPOS DE EDAD	15-24	31,6	59,6	8,8	0,0	100 %
	25-34	17,5	45,0	28,8	8,8	100 %
	35-44	16,7	40,9	34,8	7,6	100 %
	45-54	16,7	54,8	26,2	2,4	100 %
	55-64	39,1	32,6	23,9	4,3	100 %
	65 o más	75,0	25,0	0,0	0,0	100 %

En la mayoría de las mujeres (la amplísima cohorte de edad de 15-54 años) el porcentaje mayor corresponde a las mujeres que habiendo trabajado anteriormente, aunque sólo fuese en una ocasión, no cobraron desempleo. En las edades más avanzadas la cifra mayor apunta a que no ha habido experiencia previa, siendo las mujeres de 65 años o más las que mayoritariamente subrayan esta carencia.

Tabla nº 87

		ACTIVIDAD LABORAL PREVIA				TOTAL
		No ha trabajado antes	Ha trabajado antes, pero no cobró desempleo	Ha trabajado antes y cobró desempleo	Trabaja actualmente	
TIPOS DE HÁBITATS	Rural	21,1	57,9	15,8	5,3	100 %
	Turístico	23,8	42,9	28,6	4,8	100 %
	Urbano	29,1	44,2	19,8	7,0	100 %
	Residencial	21,1	52,6	21,1	5,3	100 %
	Metropolitano	23,4	44,8	27,9	3,9	100 %

La circunstancia de haber trabajado antes sin cobrar desempleo es más preponderante en las mujeres de los municipios rurales, seguidos por los residenciales. La cifra mayor de inexistencia de experiencia laboral corresponde al hábitat urbano, seguido por el turístico y el metropolitano. La cifra mayor de experiencia laboral con cobro del desempleo corresponde al hábitat turístico, seguido del metropolitano.

Tabla nº 88

LLAMADAS RECIBIDAS DE LA OFICINA DE EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES	
Una vez	16,1
Dos veces	4,4
Tres veces	0,3
Nunca	79,2
TOTAL	100 %

El dato es revelador y preocupante, e incide directamente sobre la responsabilidad del Servicio Canario de Empleo: el 79,2% de las mujeres perceptoras no han sido citadas nunca para una oferta de trabajo. Esta cifra debería propiciar una intensa reflexión de la Administración e impulsar el aparato dinamizador de la empleabilidad, a partir de ahora mismo.

Gráfico nº 5

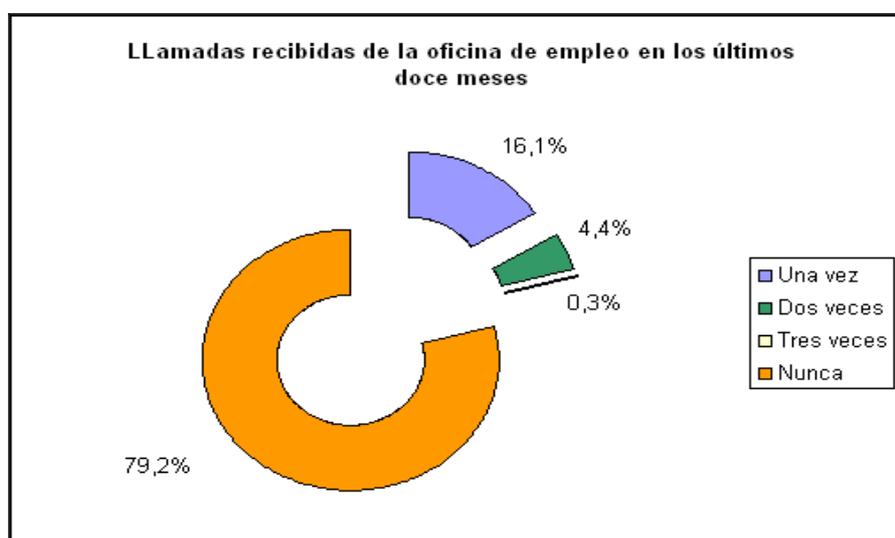


Tabla nº 89

TIEMPO DE INSCRIPCIÓN EN LA OFICINA DE EMPLEO	LLAMADAS RECIBIDAS DE LA OFICINA DE EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES				
	Una vez	Dos veces	Tres veces	Nunca	Total
Menos de 6 meses	16,7	11,1	0,0	72,2	100 %
Entre 6 meses y 1 año	13,0	2,2	0,0	84,8	100 %
Más de 1 año y menos de 2	14,0	9,3	0,0	76,7	100 %
2 años o más	17,8	3,2	0,5	78,4	100 %
No inscrita	0,0	0,0	0,0	100	100 %

Esta tabla nos documenta sobre los altísimos porcentajes de personas que no han sido llamadas nunca a una oferta laboral por el Servicio Público de Empleo. En todos los casos las cifras están por encima del 72%. En aquellas mujeres perceptoras que llevan inscrita menos de 6 meses pudiera haber motivos válidos, pero ya hemos visto que este grupo sólo representa el 6,1% del total. Recordemos que el 76,8% de las mujeres perceptoras lleva más de un año como demandantes de empleo. Es estremecedor que el 78,4% de las mujeres perceptoras, después de llevar inscritas más de 2 años como demandantes de empleo, no hayan sido citadas nunca para una oferta de trabajo.

Tabla nº 90

¿POR QUÉ NO HUBO CONTRATO?		
"No me seleccionaron porque..."	"sobrepasaba mis conocimientos"	1,9
	"querían a alguien más joven"	7,5
	"querían a alguien sin cargas familiares"	7,5
	Otros motivos	20,8
	"no sé"	20,8
"Lo rechacé porque..."	"no se adecuaba a mi horario disponible"	9,4
	"estaba mala"	17,0
	"era demasiado lejos"	5,7
	"exigían mucho y pagaban poco"	5,7
	Otros motivos	1,9
NS / NC		1,8
TOTAL		100 %

Para aquellas perceptoras que fueron avisadas para una oferta de trabajo, pero finalmente no hubo contrato (que son aquellas que fueron llamadas en alguna ocasión por la oficina de empleo, las cuales representan el 20,8% del total), vemos que el 58,5% no fueron seleccionadas por motivos ajenos a su voluntad y el 39,7% rechazaron la oferta por variados motivos (el más destacado se relaciona con la enfermedad).

Tabla nº 91

DISPONIBILIDAD ACTUAL PARA TRABAJAR	
SÍ	31,4
"Depende de si puedo resolver antes algunos problemas"	33,8
NO	34,8
TOTAL	100 %

Preguntamos a las mujeres si estarían preparadas para empezar a trabajar (o mejorar el actual empleo) la próxima semana, en caso de recibir una oferta de empleo. Habíamos visto más atrás, en función de la salud o del estado de ánimo, que el porcentaje de disponibilidad era del 57,5% y de incertidumbre ("no sé") era del 13,4%. Vemos ahora que las cifras descienden al 31,4% en la plena disponibilidad y aumentan al 33,8% en la incertidumbre ("depende..."). El no también aumenta del 29,1% anterior al 34,8% actual. Aquí podemos vislumbrar la aparición de los factores externos, en su amplia variedad, que acontecen como impedimentos.

Gráfico nº 6

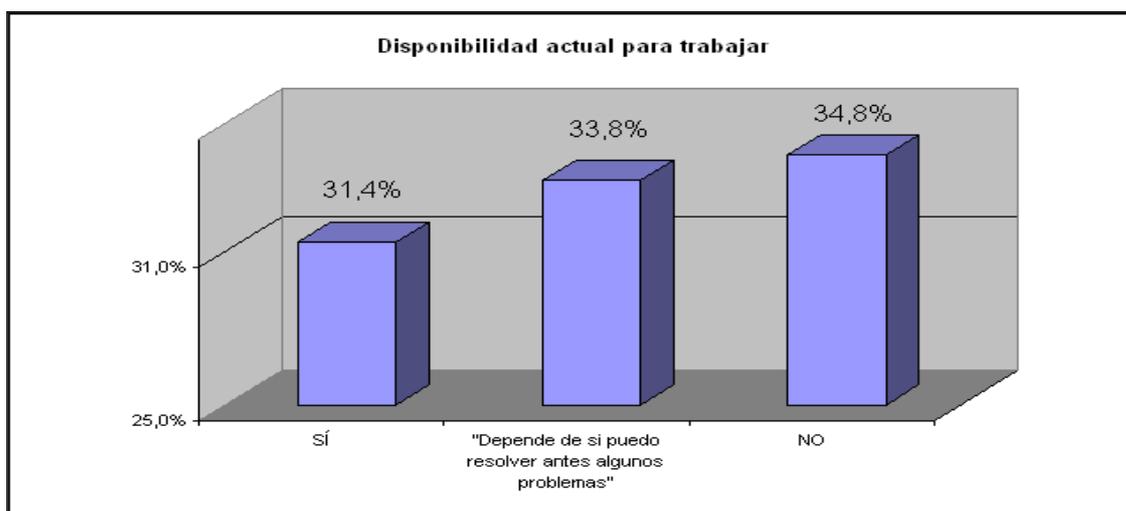


Tabla nº 92

		DISPONIBILIDAD ACTUAL PARA TRABAJAR			
		SÍ	"Depende de si puedo resolver antes algunos problemas"	NO	TOTAL
SALUD	Bien	38,6	36,1	25,3	100 %
	Regular	29,5	37,7	32,8	100 %
	Mala, enferma	18,8	26,3	55,0	100 %
ÁNIMO	Bien	37,8	39,8	22,4	100 %
	Regular	33,7	33,7	32,6	100 %
	Triste, deprimida	23,6	28,3	48,1	100 %

Las mujeres que se hallan más proclives a aceptar un trabajo en la actualidad están, naturalmente, en buen estado de salud y buen estado de ánimo. A medida que se encuentran más enfermas corporalmente o más deprimidas anímicamente, desciende la predisposición positiva. Pero sigue llamando la atención el alto porcentaje de problemas por resolver antes de lanzarse a aceptar el trabajo: altas son las murallas de las dificultades.

Tabla nº 93

PRINCIPALES PROBLEMAS QUE IMPIDEN ACCEDER A UN TRABAJO	
La falta de estudios	11,4
La falta de salud	20,8
La falta de trabajo disponible	17,4
La edad	13,6
Las obligaciones familiares	28,6
La lejanía de los lugares de trabajo	1,0
La falta de contactos personales	1,9
La falta de motivación para trabajar	1,9
Los estudios que realiza actualmente	2,4
La falta de soltura para presentarse bien	0,2
Otros motivos	0,7
TOTAL	100 %

Esta tabla expone, de manera concisa, el panorama de dificultades existente. Vemos que, desde la óptica de las mujeres perceptoras, hay fundamentalmente 5 problemas. En primer lugar, aparecen las obligaciones familiares; en segundo lugar, la salud delicada; en tercer lugar, la falta de trabajo disponible en el mercado laboral; en cuarto lugar, la edad; y en quinto lugar, la falta de cualificación académica.

Gráfico nº 7

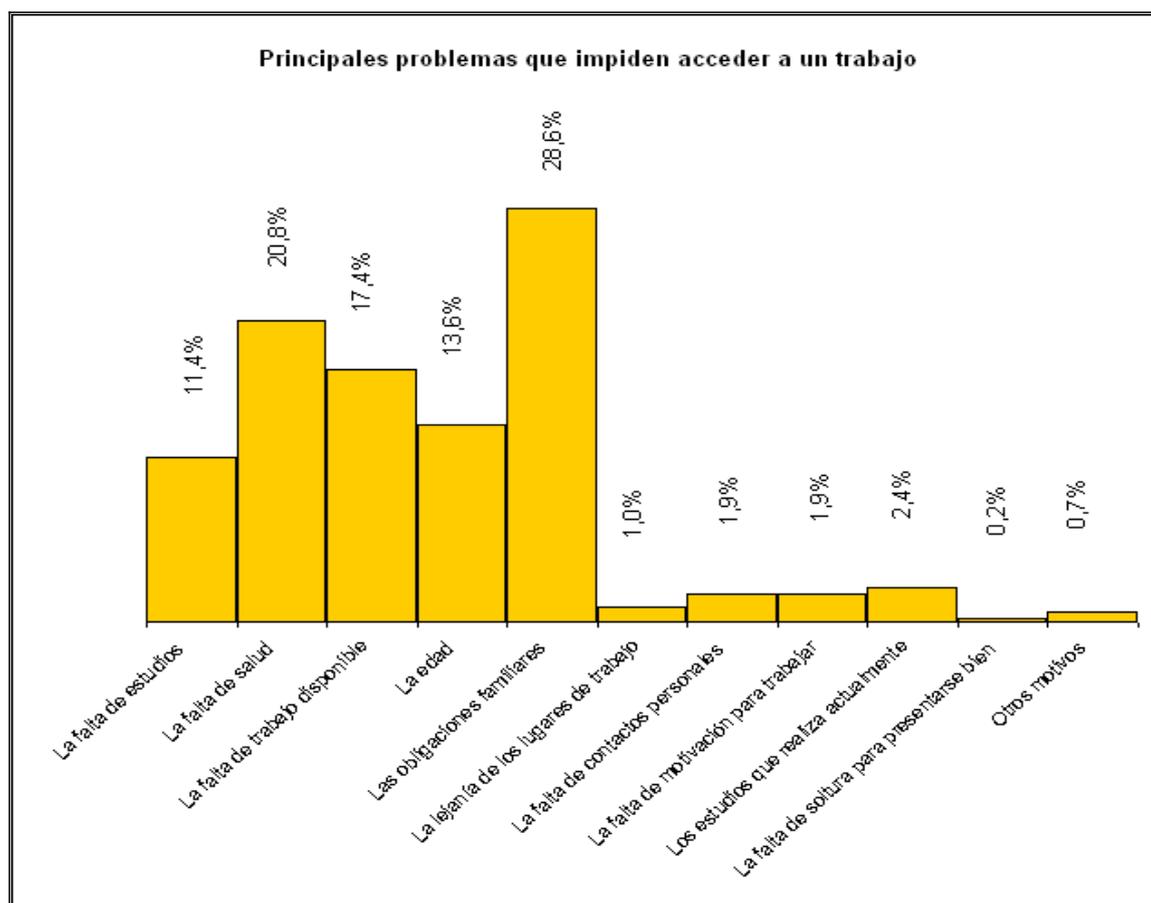


Tabla nº 94

POSIBILIDADES SUBJETIVAS DE ENCONTRAR TRABAJO EN LOS PRÓXIMOS DOCE MESES	
Muchas	8,4
Bastantes	15,1
Pocas	47,5
Ninguna	26,8
NS / NC	2,3
TOTAL	100 %

Las mujeres perceptoras tienen escasísimas expectativas respecto a un horizonte diáfano en el aspecto laboral. Tan sólo el 23,5% ve muchas o bastantes posibilidades. El 74,3% de las mujeres tiene una escasa o nula esperanza de hallar empleo en el futuro próximo.

Tabla nº 95

		POSIBILIDADES SUBJETIVAS DE ENCONTRAR TRABAJO EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES					
		Muchas	Bastantes	Pocas	Ninguna	NS / NC	TOTAL
GRUPOS DE EDAD	15-24	17,5	26,3	47,4	8,8	0,0	100 %
	25-34	11,3	28,8	43,8	11,3	5,0	100 %
	35-44	6,1	9,1	65,2	15,2	4,5	100 %
	45-54	4,8	0,0	57,1	38,1	0,0	100 %
	55-64	0,0	2,2	26,1	71,7	0,0	100 %
	65 o más	0,0	0,0	12,5	87,5	0,0	100 %

La opción de "pocas" posibilidades de encontrar trabajo se impone sobre las demás en todos los casos, excepto en la amplia cohorte de más de 55 años, donde la opción de "ninguna" posibilidad resulta la más pronosticada. Las posibilidades descienden cuando se cumplen años, de tal manera que las muchas o bastantes expectativas de hallar trabajo son las siguientes: 43,8% para la cohorte de 15-24 años, 40,1% para la de 25-34 años, 15,2% para la de 35-44 años, 4,8% para la de 45-54 años, 2,2% para la de 55-64 años y 0% para la cohorte de edad más avanzada. En el otro sentido, obviamente, las expectativas escasas o nulas aumentan según se cumplen años, y van desde el 56,2% de las más jóvenes hasta el 100% de las más viejas.

Tabla nº 96

		POSIBILIDADES SUBJETIVAS DE ENCONTRAR TRABAJO DE AQUÍ A UN AÑO					
		Muchas	Bastantes	Pocas	Ninguna	NS / NC	TOTAL
ESTUDIOS REALIZADOS	Sin estudios	0,0	2,6	41,0	56,4	0,0	100 %
	Primarios sin terminar	4,5	16,4	50,7	28,4	0,0	100 %
	Primarios terminados	8,1	16,2	50,7	22,3	2,7	100 %
	Secundarios, Bachillerato, FP	23,8	19,0	35,7	14,3	7,1	100 %
	Diplomada, licenciada	0,0	33,3	66,7	0,0	0,0	100 %

También en cuanto a nivel de estudios, se impone la visión subjetiva de un

futuro con pocas posibilidades de trabajo, excepto en el nivel de mujeres sin estudios, donde las posibilidades son mayoritariamente nulas. Si exceptuamos el nivel de mujeres universitarias (por poco relevante en número), vemos lo siguiente: cuanto más nivel de estudios, más optimismo en hallar empleo; cuanto menos nivel de estudios, más pesimismo en hallar empleo.

Tabla nº 97

PREDISPOSICIÓN A DESPLAZARSE A OTRO MUNICIPIO A TRABAJAR	
Sí	13,0
Sí, con algunas condiciones	29,8
No	56,5
NS / NC	0,7
TOTAL	100 %

Tabla nº 98

PREDISPOSICIÓN A DESPLAZARSE A OTRA ISLA A TRABAJAR	
Sí	1,3
Sí, con algunas condiciones	7,4
No	91,0
NS / NC	0,3
TOTAL	100 %

Estas dos tablas nos ilustran acerca del amplio arraigo que tienen las perceptoras al lugar donde viven, sea éste entendido como población o como Isla. No se trata solamente de una referencia simbólica en cuanto a geografía y amor a la tierra. La cuestión también alude, por ejemplo, a las dificultades percibidas por los traslados de ida y vuelta al hogar familiar (en el caso de otro municipio) y a las dificultades (más serias) de conseguir alojamiento, colegio de los niños, o escasez de sueldo para afrontar el alquiler (en el caso de otra Isla). En el primer caso, la disponibilidad (absoluta o condicional) llega al 42,8%, pero en el segundo caso sólo llega al 8,7%.

Tabla nº 99

LUGARES DONDE HAN ACUDIDO PARA BUSCAR TRABAJO	
La oficina de empleo	24,4
La familia	1,2
Las amigas y vecinas	7,5
Oficinas y empresas en general	22,7
Las trabajadoras sociales que gestionan las aebas	10,0
Los periódicos	5,2
No pregunta ni va a ningún sitio	29,0
TOTAL	100 %

Las mujeres perceptoras están inscritas en las oficinas de empleo y, fundamentalmente, consideran que la fuente de ofertas debería provenir del entorno institucional. Por eso, en primer lugar, aparece que no preguntan ni van a ningún sitio (29,0%). En segundo lugar, dadas las escasas llamadas surgidas del

ámbito de la empleabilidad pública, acuden a las oficinas de empleo a ver si hay alguna oferta publicada en los tablones (24,4%). En tercer lugar, recorren oficinas y empresas a presentar currículums y a ver si consiguen trabajo (22,7%).

Tabla nº 100

FACTORES DE IMPORTANCIA A LA HORA DE ACEPTAR UN TRABAJO	
"Que sea estable"	14,1
"Que permita desarrollar mis capacidades"	3,6
"Que esté bien pagado"	18,2
"Que me deje tiempo libre para atender mis obligaciones familiares"	20,4
"Que tenga un buen horario"	7,3
"Que me den buen trato o no abusen"	22,7
"Que esté cerca de mi casa"	7,7
NS / NC	6,0
TOTAL	100 %

En este apartado, preguntamos los factores de más importancia a la hora de aceptar un trabajo. En empleos mayoritariamente subalternos, donde no se ejerce el liderazgo y la capacidad de decisión se halla restringida, resulta lógico que las mujeres demanden, en primer lugar, buen trato de los jefes. Esto también resulta congruente con las muchas dificultades de relación o los malos tratos experimentados en la relación afectiva con el ex-compañero o el ex-marido. En segundo lugar, demandan tiempo libre para sus obligaciones familiares. En tercer lugar, demandan un sueldo en consonancia con la labor realizada.

Tabla nº 101

FACTORES DE IMPORTANCIA A LA HORA DE ACEPTAR UN TRABAJO	GRUPOS DE EDAD			
	Menos de 20 años	Entre 21 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Más de 56 años
"Que sea estable"	16,7	20,1	21,4	16,7
"Que permita desarrollar mis capacidades"	0,0	4,7	1,4	2,1
"Que esté bien pagado"	41,7	14,8	14,3	6,3
"Que me deje tiempo libre para atender mis obligaciones familiares"	16,7	29,6	15,7	4,2
"Que tenga un buen horario"	0,0	8,3	4,3	2,1
"Que me den buen trato o no abusen"	8,3	16,6	30,0	18,8
"Que esté cerca de mi casa"	16,7	4,7	0,0	6,3
NS / NC	0,0	1,2	12,9	43,8
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

En esta tabla vemos reflejada la tipología de preferencias para aceptar un empleo, según grupos de edad. La lectura muestra visos de correspondencias vitales: las cohortes más jóvenes, de menos de 20 años, pretenden sueldos más altos (escogen la cantidad: el trabajo como logro económico); las cohortes de edad mediana, de 21 a 40 años, demandan preferentemente tiempo libre para las obligaciones familiares (escogen la dedicación: el tiempo para los demás) y las amplias cohortes de más 41 años, se inclinan por el buen trato (escogen la

calidad: el trabajo como relación humana).

6.5-	Tabla- resumen: LAS MUJERES PROTAGONISTAS: VERBO, REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN
6.5.1	EL MUNDO PERSONAL Y VIVENCIAL
	<p>En cuanto a la salud, el 52,8% de las perceptoras afirma encontrarse bien. El 47,2% de las mujeres se hallan en estado de salud no satisfactorio (regular o enferma) en cuanto al cuerpo. El 67,3% se halla en estado anímico insatisfactorio (regular o deprimida).</p> <p>Más de la mitad de las mujeres perceptoras en los últimos doce meses han tenido alguna dificultad económica grave. Esto indica que las cantidades económicas de la aebe no cubren las necesidades básicas elementales, de manera mayoritaria.</p>
6.5.2	LA REALIDAD FAMILIAR Y SOCIO-COMUNITARIA
	<p>El 41,1% de las mujeres perceptoras están obligadas a pagar mensualmente por la vivienda. Sólo el 10,4% tienen asignada la propiedad.</p> <p>Los centros o equipamientos que más demandan las mujeres perceptoras son las guarderías, biblioteca o local de estudio, academias de formación, centros de día para discapacitados y locales para la tercera edad. También las mujeres, como opciones abiertas, demandan más parques y zonas verdes.</p>
6.5.3	CAUSAS DE LA POBREZA Y REPRESENTACIÓN SIMBÓLICA DE LAS AEBAS
	<p>El 73,2% de las mujeres perceptoras tienen un notable aprecio por la labor de las trabajadoras sociales. Las ayudas son eficaces, pero podrían serlo más, afirma el 56,5%. El 86,6% constata la lentitud en la concesión de las aebeas. El 68,6% sugiere que las autoridades políticas pueden y deben hacer más y mejor las cosas. El 85,6% indica que las mujeres están muy satisfechas con el despliegue de sus fuerzas para solucionar los problemas.</p>
6.5.4	FORMACIÓN Y TRABAJO
	<p>El 84,9% carece de estudios secundarios. El 83,4% de las mujeres perceptoras menores de 20 años no ha terminado ni siquiera estudios secundarios: aquí aparece con toda crudeza el panorama del fracaso escolar.</p> <p>Sólo algo más de la mitad (51,2%) del colectivo de mujeres hace en la actualidad, o ha hecho alguna vez, algún curso de formación ocupacional. El 79,2% de las mujeres perceptoras no han sido citadas nunca para una oferta de trabajo por el Servicio Canario de Empleo. El 76,8% de las mujeres lleva más de un año como demandantes de empleo. Esta cifra deja entrever enormes deficiencias en la estructura pública de la empleabilidad. El 78,4% de las mujeres perceptoras, después de llevar inscritas más de 2 años como demandantes de empleo, no han sido citadas nunca para una oferta de trabajo.</p> <p>Desde la óptica de las mujeres perceptoras, hay fundamentalmente 5 problemas: las obligaciones familiares, la salud delicada, la falta de trabajo disponible en el mercado laboral, la edad y la falta de cualificación académica.</p>

7. ALGUNAS PROPUESTAS ALTERNATIVAS

*Es la Esperanza el ser con plumas
que se posa en el alma,
y sin palabras su canción entona
y ya nunca se calla.
Emily Dickinson²²*

Aquí partimos de la afirmación del derecho universalmente reconocido al trabajo, el decoro y la dignidad personal. Toda persona tiene derecho, por su simple existencia, al disfrute de unos bienes inalienables y a unas rentas suficientes para la integridad vital. Por tanto, en situaciones de necesidad perentoria -y en medio de una sociedad marcada por las transacciones dinerarias- son necesarias unas rentas mínimas que eviten la exclusión social y garanticen la integración humana. Este derecho económico individual debe complementarse con una socialización colectiva: la educación en valores de igualdad y solidaridad, tanto en el plano intercultural como intergeneracional. Diversas propuestas aducen que se deberían tener en cuenta las necesidades individuales y familiares reales, de modo que la distribución pública de unas rentas -una vez comprobados los recursos personales disponibles- sea lo más equitativa posible²³. Pero si se postulan los derechos, igualmente deberían aparecer los deberes: aquellos ciudadanos o ciudadanas beneficiados deberían, en un plano de respeto y equidad, aceptar medidas de inserción, en beneficio de sí mismos y de la sociedad.

En este capítulo, vamos a ver distintas vías alternativas. Frente a argumentos convencionales, se sugieren propuestas creativas y modelos cooperativos. Seamos claros: el trabajo ennoblece, pero la rutina adormece. La individualidad consciente enriquece el ánimo, pero el individualismo depredador avasalla la acción. Por otro lado, siempre resulta útil la amplitud de horizontes y la claridad: ofrece al menos la posibilidad de elección. Las palabras sirven para clarificar (ejercicio de la transparencia) o para tergiversar (ejercicio de la alienación) pensamientos, sentimientos, hechos, acontecimientos. Ambas suposiciones pertenecen al reino de la racionalidad; sólo que la primera subraya el interés colectivo ("todos ganamos cuando se difunde la verdad"), mientras que la segunda recalca el interés propio o el de unos pocos ("yo gano y el mundo sigue girando").

²² Dickinson, pág. 63

²³ Por otro lado, es evidente que el actual sistema de tributos públicos resulta extremadamente congraciado con las rentas del capital, mientras se muestra despiadado con las rentas del trabajo asalariado.

7.1. Estrategias de acción

Está claro que el marco institucional debe potenciar todas las garantías susceptibles de mejorar la inserción: igualdad de oportunidades, regulación de las empresas de trabajo temporal (para que sean intermediarios de empleo y no medios de explotación juvenil y femenino), regulación de los procedimientos de sub-contratación (que albergan altas tasas de temporalidad), flexibilidad de los horarios, tiempo parcial voluntario con protección social completa, etc. Es decir, la inserción (como paradigma) no se debe detener en la mera consecución: es preciso valorar qué entendemos por trabajo, qué condiciones laborales consideramos dignas y flexibles. El fomento del empleo estable debería incluir la disminución del trabajo precario, mal remunerado y en condiciones de explotación.

Como modelo general, para cuantificar las necesidades de empleo e insertar laboralmente a las personas, se suele partir de los siguientes factores²⁴: a) La evolución de la estructura poblacional, principalmente de la población activa; b) Los empleos necesarios para solucionar los desequilibrios del mercado de trabajo. Entonces se puede avanzar en función de la metodología resultante: análisis de la situación económica del mercado internacional y del mercado de las Islas, detección de las potencialidades de desarrollo, comparación de los sectores descolantes, diseño del escenario económico y laboral. Para ello es preciso la participación de todos los agentes sociales implicados.

El acceso al trabajo y la cuestión laboral en sí merecen dedicación y esfuerzo, pues alrededor de ello giran múltiples cuestiones: la independencia económica personal, el grado de participación social, la consideración del factor político como algo cercano, la ocupación del espacio público, etc. Pero no debemos olvidar algunas ideas esenciales. En primer lugar, el pleno empleo es más una propuesta electoral que un logro a medio plazo, según el modelo económico vigente. Y en segundo lugar, la mayoría de la población se encuentra fuera del ámbito de las labores monetarizadas: son las amas de casa, los niños y los adolescentes estudiantes, las personas en desempleo, los pensionistas... De todas maneras, cuando hablamos de pobreza y exclusión social en Canarias (y en general en toda sociedad incorporada a la postmodernidad) hablamos de desempleo, y resolverlo es tarea prioritaria.

Si bien es necesaria la planificación y la calidad en la gestión de los recursos disponibles, el incremento del empleo en Canarias debe consolidar estrategias de viabilidad a largo plazo. Es necesario, pues, potenciar el empleo

²⁴ Alabart, págs. 175- 182.

asalariado y a la vez fomentar fórmulas de empleo social, de auto-empleo y de asociacionismo. Y es preciso también facilitar el acceso a los recursos financieros, establecer líneas de protección de empresas y garantizar el tejido laboral. Las oportunidades de empleo están unidas al paisaje social actual y venidero:

- El progresivo envejecimiento de la población y la llegada de turismo de edad avanzada abonan presumiblemente un terreno fértil en ayuda a domicilio y atenciones personalizadas.
- La dinámica del turismo trae vetas de empleo: turismo rural, guía del medio geográfico, rehabilitación del patrimonio arqueológico y natural, reciclaje medioambiental, ocio creativo...
- La nueva visión de la naturaleza como fuente de salud y maravilla a conservar potencia sectores como la agricultura biológica, la ganadería natural, las energías alternativas, la rehabilitación de casas de campo...
- La adquisición de hábitos de vida más sanos crea oportunidades en sectores relacionados con las terapias naturales: control del estrés, meditación y relajación, masaje terapéutico...

He aquí un círculo virtuoso: la ayuda integral sirve como palanca para conquistar la propia iniciativa; asimismo mediante la autonomía vital y económica se puede superar la dependencia. La concienciación en las propias fuerzas y la participación activa dan capacidad para resolver los problemas.

7.2. Las rentas mínimas en otras comunidades autónomas

Aquí no pretendemos ser exhaustivos en el estudio comparativo ni proponer la aplicación sistemática de ningún modelo concreto. Tan sólo vamos a exponer brevemente algunos pormenores de dos comunidades autonómicas en la aplicación de las rentas mínimas.

El caso madrileño

En Madrid se ha optado por el reconocimiento del doble derecho: el derecho a disponer de medios económicos considerados aceptables para atender las necesidades básicas y el derecho a un apoyo personalizado para la inserción socio-laboral. Se tratan ambos supuestos como objetos diferenciados y se estipulan procedimientos singulares para cada caso.

¿Qué se consigue con ello? Primero, se ajustan las intervenciones concretas a cada caso; de esta manera, se pueden conceder ayudas económicas sin mayores condicionamientos. Y segundo, el establecimiento de programas individuales deja

de significar sanción implícita para la percepción de la renta mínima. En algunos casos extremos hay motivos para la extinción de la ayuda: por ejemplo, la negativa continua, sistemática e injustificada para incorporarse a un empleo adecuado.

El caso vasco

El modelo contiene dos tipos de prestaciones económicas y un convenio de inserción. La prestación más importante, llamada Renta Básica, está en la actualidad en el 81% del salario mínimo interprofesional (SMI), para unidades de convivencia de un sólo perceptor o perceptora. La Renta Básica tiene la consideración legal de derecho subjetivo, lo que significa que no puede ser eliminada, suspendida o recortada por falta de presupuesto. La otra prestación económica es la Ayuda de Emergencia Social (AES), destinada a cubrir gastos concretos, para prevenir o evitar situaciones de marginación social. He aquí algunos ejemplos de cantidades máximas para el 2004: 3.245,47 euros para el alquiler o derivados de amortización o intereses de créditos; 1.803,04 euros para gastos de necesidades primarias y 3.245,47 euros para gastos de endeudamiento previo.

Queremos reseñar dos críticas principales²⁵. La primera hace hincapié en el mecanismo establecido: "(...) la figura clave de las trabajadoras sociales como puerta de entrada administrativa a la percepción de las ayudas sociales, sólo se justifica desde el punto de vista de la eficacia disuasoria. Y, con ello, el ahorro presupuestario, en la medida que haya personas que, por no pasar este mal trago, no soliciten las ayudas a pesar de tener derecho a las mismas. Y en otro sentido, porque la dilación de las citas atrasa en varios meses el cobro de las mismas". Como solución, el autor sugiere, en cuanto a la tramitación, que el procedimiento sea exclusivamente documental, sin consulta previa con la trabajadora social; y en cuanto al pago, que se realice con carácter retroactivo cuando se presente toda la documentación. La segunda crítica apuntada se refiere al Plan de programas de inserción y señala que "es muy posible que vaya a generarse un pesebre de diverso tipo de organizaciones (serán una suerte de ETTs sociales) cuyo negocio consistirá en recibir financiación a cambio de buscar y/o crear empleos para personas cuya empleabilidad es más que discutible".

Los incentivos para el trabajo ha sido una cuestión muy tratada en las reuniones de los técnicos²⁶. Había consenso entre los trabajadores sociales en que la incorporación al trabajo para los perceptores de Renta Básica carecía de

²⁵ En esto nos basamos fundamentalmente en el estudio de Iñaki Uribarri.

²⁶ Laparra Navarro y otros, págs. 116- 119.

incentivo y podía no suponer mejora económica para la familia. El problema central radicaba en la forma de computar los ingresos. La legislación disponible exige del cómputo de esos ingresos a las rentas laborales que no rebasen el 60% en los primeros 6 meses. A partir de dicho tope se computan en su totalidad. Esto significa la extinción o la rebaja de la ayuda recibida. Se percibía claramente que esta situación producía desincentivación para la incorporación a un empleo.

Por ello, se modificó parcialmente el paquete de medidas, de tal modo que no se computaban los contratos inferiores a 3 meses. Pero seguía aún así subsistiendo desincentivación. Finalmente, en febrero de 2001 se aprobó un doble sistema de prestaciones mínimas, diferenciando a los perceptores en función de si están trabajando o no. En dicha orden se establece una fórmula para calcular los porcentajes a excluir del cómputo de ingresos, con estímulo al empleo. Así, por ejemplo, si la unidad familiar es de 1 persona le corresponde 407,56 euros si está en desempleo y 611,34 euros si trabaja; para la unidad familiar de 2 personas corresponde 536,54 euros en el primer caso y 696,47 en el segundo, etc.

7.3. Economía social, créditos y subvenciones

Se trata de incentivar y asesorar a la búsqueda de fórmulas alternativas de empleo. Desde el punto de vista financiero, se pueden canalizar ayudas públicas a través de subvenciones iniciales, o también buscar créditos bancarios a bajo costo para las nuevas empresas. Un ejemplo fecundo ha sido el Programa RuralEES²⁷, el cual ha propiciado, después de tres años de ejecución, la creación de pequeñas empresas en el medio rural de las Islas, a la vez que ha posibilitado una notable red de comunicación, gestando así la aparición de huertas familiares, cooperativas y asociaciones emergentes. El Programa ha sido gestionado por la Federación Canaria de Desarrollo Rural, subvencionado por el Servicio Canario de Empleo y co-financiado por el Fondo Social Europeo. Entre las tareas desarrolladas destaca la actividad femenina, que se ha situado en una dinámica muy emprendedora.

Economía social

La economía social en Canarias se ha desarrollado, en una de sus líneas, como una forma de combatir el desempleo y desarrollar una actividad donde la experiencia y el trabajo sean más valiosos que el capital aportado. Según datos de enero de 2004, el Archipiélago cuenta con unas 1.242 empresas de economía social que dan empleo a unos 9.842 trabajadores. Además, este movimiento ha

²⁷ Varios Autores, Rincones del Atlántico, págs. 172 y 173.

originado la creación de la Asociación de Empresas de Economía Social de Canarias (ASESCAN).

En general, las empresas de economía social se caracterizan por los principios de democracia económica y autogestión; al menos un 51% del capital social pertenece a los trabajadores. Su filosofía se define a partir de la necesidad solidaria de crear riqueza colectiva, mediante la cooperación y la generación de empleo. Pueden ser de dos tipos. De un lado están las cooperativas, que cuentan con un perfil fiscal más ventajoso; de otro lado están las sociedades laborales en sus dos versiones de sociedades anónimas y sociedades limitadas. En el Archipiélago existen 412 cooperativas y 830 sociedades laborales (éstas últimas con una mayor presencia de las limitadas, con un 91% del total). El Informe anual 2002-2003 del Consejo Económico y Social (CES) en Canarias desvela que sólo 15 de cada 1.000 trabajadores canarios ocupados lo estaban en una entidad de este tipo, frente a la media estatal de 23.

La Red Anagos²⁸

Su proceso de culminación como Red corre en paralelo con las aportaciones de los dineros del Fondo Social Europeo. Ante la posibilidad de que las Islas quedaran excluidas de su reparto entre los años 1980 y 1991, toman la voluntad de asociarse una serie de colectivos ligados a la inserción socio-laboral. Tales personas tratan entonces de aglutinar diversas iniciativas, conformar entidades de nueva creación y crear proyectos útiles para la dinámica social. Apuestan por una sociedad solidaria y trabajan por una economía social y un modelo organizativo que sirva de intermediación entre las personas, los grupos y los poderes públicos.

La Red Anagos trata de aportar soluciones sociales desde parámetros de innovación, integralidad y participación. Aspira a ser una Red aglutinante de ideas y demandas de colectivos desfavorecidos, que opera en el mismo terreno de la exclusión y administra servicios en el sector de la iniciativa social. La Red se refuerza con aportaciones desde todas las Islas y comparte proyectos que sean solidarios y a la vez viables.

Microcréditos

Un ejemplo sobre el crucial papel de la mujer como sostenedora del desarrollo comunitario se da en países empobrecidos, a través de los microcréditos concedidos a cooperativas femeninas. La ONG Solidarios, por ejemplo, trabaja en proyectos en Ecuador junto a la Fundación Desarrollo Integral para el Futuro.

²⁸ Varios autores: Frontera abierta, págs. 15 a 17.

En este caso, el 79% de los microcréditos concedidos por organizaciones e instituciones han tenido como beneficiarias a mujeres que vivían por debajo del umbral de la pobreza. Gracias a estas ayudas económicas, muchas familias han mejorado su situación. Los programas de microcréditos, además de aumentar el nivel económico y proporcionar acceso a los recursos, contribuyen a que la mujer consiga tener control sobre sus opciones de vida. Así, potencia su autoestima e impulsa su papel en la familia y en la comunidad, con mejoras para la salud familiar, la educación de los hijos y el control de la natalidad.

Subvenciones

En el panorama estatal existen programas experimentales en materia de formación y empleo, que inciden en la inserción de demandantes de empleo y se ocupan de la formación ocupacional. La Orden TAS/2643/2003 de 18 de septiembre²⁹, por ejemplo, regula las bases para la concesión de subvenciones en este sentido. En este programa estatal se considera "programa experimental de empleo" todo aquel que combine acciones de naturalezas diversas, tales como información, orientación, asesoramiento y formación, con práctica laboral incluida. Dichas acciones deberán ir orientadas hacia los colectivos de desempleados considerados como prioritarios, e incluye mujeres con problemas de integración laboral, personas con riesgos de exclusión social e inmigrantes.

Concretamente en esta Orden se subraya que al menos el 60% de los beneficiarios de las acciones deberán ser perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo. El objetivo de inserción deberá cumplirse al menos con el 35% de las personas demandantes atendidas durante el desarrollo del programa. Y se considerará que la inserción se ha logrado cuando, durante la vigencia del programa, la persona sea contratada como trabajadora por cuenta ajena por una duración no inferior a seis meses.

Se considera que podrán ser beneficiarias de las subvenciones "las personas jurídicas sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la realización de acciones que vayan encaminadas al acompañamiento de los desempleados en procesos de inserción por cuenta ajena o propia". Las cuantías económicas se determinan en función del número de personas a atender y de los objetivos de inserción previstos, sin que la cantidad a percibir pueda ser superior a 1.800 euros por persona atendida y 5.400 euros por persona atendida e insertada en el mercado de trabajo. La subvención irá destinada a cubrir los gastos de la Entidad en el orden siguiente: costes salariales y de seguridad social hasta un límite de

²⁹ BOE núm. 232 de 27 de septiembre de 2003

42.000 euros anuales, gastos de dietas y desplazamientos, medios externos dirigidos a la formación, pólizas de seguro, gastos de amortización de materiales y equipos técnicos, y gastos generales.

Contrataciones especiales

Otra fórmula para la inserción laboral consiste en la incentivación de subvenciones a empresas o de bonificaciones de las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Ofrecemos aquí un caso específico para trabajadores minusválidos, como ejemplo de un hipotético modelo a seguir. Existe una modalidad de contratación indefinida para trabajadores minusválidos, sustentado en el Decreto 1.451 de 11 de mayo de 1.983. Se trata de un incentivo para empresas contratantes y requiere un perfil de trabajador determinado: minusvalía igual o superior al 33 %. Estos posibles trabajadores han de estar inscritos en la Oficina de Empleo correspondiente.

Las empresas beneficiarias se deben comprometer a mantener la estabilidad laboral para estas personas por un mínimo de 3 años. Y en caso de despido procedente, deben emplear a otro trabajador minusválido. En empresas de nueva creación el número de minusválidos contratados no puede superar el 51 % del total de trabajadores de la plantilla, excepto en el caso de que dicho trabajador sea el único empleado. La jornada puede ser a tiempo parcial o a tiempo completo y la duración del contrato debe ser indefinida. Hay una subvención en cuantía de 3.906,58 euros por cada contrato firmado a tiempo completo; y cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, dicho importe se reduce proporcionalmente a la jornada estipulada. Asimismo, se instituyen bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional; así como las cuotas de recaudación conjunta durante todo el contrato, en las siguientes cuantías: 70% por cada trabajador menor de 45 años y 90% por cada trabajador mayor de dicha edad.

7.4. Escuelas-Taller y Talleres de Empleo

Las Escuelas- Taller y las Casas de Oficio ofrecen una oportunidad de inserción bajo la promoción de programas públicos de formación y empleo. Duran de un año a dos, y su objetivo es la adquisición de habilidades profesionales mediante el aprendizaje de las técnicas correspondientes. La ocupación del tiempo a través de la experiencia profesional es el primer paso para un posterior acceso al mercado de trabajo. Están destinadas a jóvenes de menos de 25 años. Durante los

seis primeros meses los beneficiarios reciben formación teórica y práctica, y cobran una beca de asistencia. A partir del séptimo mes pueden firmar un contrato laboral con la entidad promotora del proyecto, con sueldo formalizado. Señalamos algunos de los oficios de ocupación, en los que se obtiene certificado acreditativo y trabajo. En el área de Servicios: ayuda a domicilio, animación social; en el área de Medioambiente: jardinería, trabajos forestales, rehabilitación del medio ambiente, gestión de turismo rural; en el área de Nuevas Tecnologías: diseño gráfico, impresión offset, etc.

Los Talleres de Empleo se fundamentan en los mismos principios y tienen los mismos objetivos de inserción laboral, sólo que van dirigidos a personas que tienen o rebasan los 25 años. La duración de los cursos teóricos y prácticos es inferior: de 6 meses a un año; y ya desde el primer mes pueden firmar un contrato de trabajo con la entidad promotora del proyecto.

7.5. Ejemplos de apuestas innovadoras

El presente y el horizonte más próximo nos siguen hablando de la intensificación del desempleo; y mucho más entre aquellos colectivos de escasa cualificación y sin experiencia laboral o mayores de 45 años. Así pues, habrá que intensificar esfuerzos en la formación y en la adquisición de compromisos respecto al acceso igualitario al empleo y a las condiciones de trabajo óptimas. He aquí algunos ejemplos, tomados de dentro o de fuera de las Islas, que pueden servir al colectivo de mujeres perceptoras de aebas.

Empleo alternativo vasco

Con fecha 23/04/04 leemos en la prensa virtual acerca de un sistema de ahorro que posibilita la creación de nueve empresas dirigidas por mujeres. Se trata del Club Local de Ahorro Solidario con las Mujeres Empresarias (CLEFE) de Zuberoa, una entidad cuyo modelo de gestión ha servido para generar en los últimos seis años 9 empresas dirigidas por mujeres. Las tres asociaciones que han empleado ese sistema han impulsado, entre otros proyectos, la reapertura de una fábrica de zapatillas y la creación de un taller de bordado. CLEFE sirve para financiar proyectos promovidos por ciudadanas en el orden laboral. Este tipo de entidades están integradas por personas que ingresan entre 30 y 135 euros al mes durante un año, con el fin de crear un fondo colectivo para ayudar a desarrollar actividades propuestas por mujeres.

Una comisión técnica estudia primero la viabilidad de cada proyecto,

mientras que el consejo de administración de cada organismo decide finalmente el montante y la modalidad de pago de la ayuda. Este modelo de gestión se prolonga por espacio de cinco años. Al término de ese período, el dinero sobrante se reparte entre los inversores y el CLEFE queda definitivamente clausurado.

Gestión de residuos y reciclaje

La sociedad post-moderna se caracteriza, entre otras cosas, por el consumo desaforado y la dificultad en reciclar los desperdicios, sean éstos orgánicos o artificiales. En nuestro recuerdo infantil perduran ciertas imágenes de la tienda del barrio: acudíamos a comprar con la talega de tela para el pan o la botella de cristal que se reciclaba como receptáculo de leche. En la actualidad estos elementos están relegados al olvido, por el auge de los envases no retornables y los plásticos. Pues bien, hay oportunidades de trabajo en esta línea; se trata del aprovechamiento y reciclaje de ciertos residuos, que pueden ser muchos y variados: botellas de cristal, papel, cartones, envases de plástico, muebles viejos, aparatos eléctricos en desuso, ordenadores de segunda mano, libros que ya no caben en las estanterías...

Esta labor puede aunar dos objetivos primordiales: la integración socio-laboral de colectivos necesitados de recursos y el uso racional de reciclaje medio-ambiental. Es decir, se cumple un cometido de inserción y se re-utilizan con cometido ecológico unos productos que a unas personas les sobra y a otras les falta.

ISONORTE³⁰

Se trata de una Fundación con actuación en la Isla de La Palma y de carácter eminentemente social, que aglutina fondos y subvenciones procedentes de diversos ámbitos: Dirección General de Servicios Sociales, Cabildo Insular, Fondos Sociales Europeos, Servicio Canario de Empleo y municipios de Puntallana, San Andrés y Sauces y Barlovento. Estos tres Ayuntamientos se comprometen a aportar los gastos de dietas para la asistencia normalizada de los trabajadores, que son personas que precisan modelos alternativos de integración socio-laboral.

El cometido laboral de la Fundación es la gestión de una planta recicladora de compost, y para ello cuenta con los residuos orgánicos procedentes de los jardines municipales, los cuales se combinan con los abonos orgánicos necesarios. De este modo, se genera una actividad económica útil y una labor ecológica beneficiosa. El uso ecológico de la actividad se refleja en el cuidado ambiental de

³⁰ Varios autores: Frontera abierta, págs. 8 y 9.

los municipios. Asimismo, el trabajo ofrece una remuneración alentadora para personas necesitadas.

*Agricultura Ecológica y Asociacionismo: el ejemplo de Puntagorda*³¹

La agricultura ecológica se vertebra como alternativa real frente al uso intensivo de la agricultura convencional. La agricultura ecológica se define como la producción de alimentos saludables para las personas y el medio-ambiente, sin el uso de productos químicos perniciosos. Se caracteriza por algunos rasgos: produce cultivos de alta calidad en cuanto a nutrición y sabor, fomenta los ciclos biológicos naturales, aumenta la fertilidad del suelo agrario, evita la contaminación, y mantiene la diversidad genética agrícola y silvestre. Se fundamenta teóricamente en el concepto de sostenibilidad, tanto desde el punto de vista de la economía rural como en cuanto a la protección de la naturaleza.

En los países centrales de la Unión Europea la agricultura ecológica ha experimentado un notable auge desde los años 80. Este incremento cuantitativo y de conciencia vital ha estado ligado a varios indicadores: el concepto de calidad de vida, la conservación de los hábitats naturales, la lucha contra la energía nuclear y la defensa de las energías limpias y renovables. Existen unos marcos legislativos con exigencias concretas en cuanto al etiquetado de los productos ecológicos; y en Canarias existe un organismo regulador propio: el Consejo Regulador de la Agricultura Ecológica de Canarias (CRAE). Se ha avanzado, pues, en este terreno; aunque aún persiste una áspera controversia con la irrupción de los transgénicos, que campean (a veces sin mención ni etiquetado alguno) en supermercados y tiendas de barrio, y cuyos efectos perniciosos subrayan los ecologistas.

El CRAE realiza una labor meritoria, aunque poco reconocida y escasamente alentada. Adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación, el CRAE indica en su publicidad institucional cuestiones básicas: "comer productos ecológicos es óptimo para la salud; los alimentos ecológicos carecen de manipulación genética y contribuyen a una disminución de gastos para los gobiernos, al potenciar la no contaminación y el ahorro de la sanidad pública".

En Canarias, los productos ecológicos escasean y tienen precios excesivos; parece, a primera vista, que sólo son accesibles a los campesinos que los cultivan y a los estratos socio-económicos más pudientes y conscientes de sus beneficios. Existe, eso sí, una valoración cada vez más notoria y positiva por parte de la población. En las Islas Canarias tenemos unas condiciones climáticas propicias para el crecimiento de productos agrarios diversificados; por otra parte, el

³¹ Varios autores, Rincones del Atlántico, págs. 156- 171.

extensivo abandono de nuestros campos y el olvido de la agricultura como modo de vida para amplias capas de nuestra población ofrece, al menos, un consuelo: tenemos terrenos limpios de restos de productos químicos. Esto puede dar pie, si se alienta, al surgimiento de la agricultura ecológica sin necesidad de una traumática reconversión.

Una apuesta fructífera concreta se ha venido efectuando en el municipio de Puntagorda (La Palma). Se trata de un taller de empleo con formación específica en Agricultura Ecológica, desarrollado en la Finca Los Cercados, de propiedad municipal. El terreno cuenta con 67.000 m², de los cuales se ha habilitado para el cultivo casi una octava parte. El Taller de Empleo está sujeto a los programas de formación del Servicio Canario de Empleo y se desarrolla en dos fases de seis meses, cada una. Trabajan ahí 24 personas.

Estos logros de inserción socio-laboral son importantes para el municipio y pueden marcar una vía para otros ayuntamientos, si se quiere. En principio, son mujeres de la comarca que se hallaban en desempleo las que cuentan con un trabajo remunerado durante un año. Esto conlleva un abanico de posibilidades, desde la gestión de una cooperativa hasta el cultivo de pequeños huertos familiares. Ellas aprenden una profesión y un modo de vida con posibilidades de ocupación laboral y nuevas perspectivas personales. Ellas descubren el trabajo en equipo, el intercambio de experiencias, relatos y sensaciones; y en armonía con el medio ambiente descubren, en muchos casos, su primer empleo. El itinerario formativo incluye módulos amplios de aprendizaje: normativa sobre agricultura ecológica, laboreo del terreno, instalación y mantenimiento del sistema de riego, plantación y siembra de hortalizas y cereales, etc. En una primera fase, la producción se destina a los servicios sociales del Ayuntamiento de Garafía, limítrofe con Puntagorda, con objeto de abastecer el comedor asistencial. En una segunda fase, la producción se destina al servicio de cocina de la Residencia para mayores de Puntagorda.

En el mismo municipio palmero, hay otro proyecto alternativo de amplio interés laboral y cultural (entendiendo la cultura en su sentido más abarcador y humanístico) llevado por la Asociación Aire Libre. Se define como una asociación privada sin ánimo de lucro, con sede en Puntagorda, pero con ámbito de actuación en toda la Isla. La Asociación se crea con el objetivo de divulgar y poner en práctica actuaciones ecológicamente responsables e inculcar respeto hacia la naturaleza entre la población. Para ello han realizado talleres y actividades, con el fin de experimentar soluciones alternativas no contaminantes y no agresivas con el medio ambiente. Se instala así un sistema de aprovechamiento de la energía

solar, que abastece en exclusiva al lugar; también se pone en marcha un Seminario permanente de Agricultura Ecológica para recuperar variedades autóctonas y distribuir semillas ecológicas.

7.6-	Tabla- resumen: ALGUNAS PROPUESTAS ALTERNATIVAS
7.6.1	ESTRATEGIAS DE ACCIÓN
	Como modelo general se suele partir de los siguientes factores: a) La evolución de la estructura poblacional, principalmente de la población activa; b) Los empleos necesarios para solucionar los desequilibrios del mercado de trabajo.
7.6.2	LAS RENTAS MÍNIMAS EN OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS
	En Madrid se ha optado por el reconocimiento del doble derecho: el derecho a disponer de medios económicos considerados aceptables para atender las necesidades básicas y el derecho a un apoyo personalizado para la inserción socio-laboral. En el modelo vasco, la Renta Básica tiene la consideración legal de derecho subjetivo, lo que significa que no puede ser eliminada, suspendida o recortada por falta de presupuesto. La Ayuda de Emergencia Social (AES) está destinada a cubrir gastos concretos, para prevenir o evitar situaciones de marginación social.
7.6.3	ECONOMÍA SOCIAL, CRÉDITOS Y SUBVENCIONES
	Se trata de incentivar y asesorar a la búsqueda de fórmulas alternativas de empleo. Desde el punto de vista financiero, se pueden canalizar ayudas públicas a través de subvenciones iniciales, o también buscar créditos bancarios a bajo costo para las nuevas empresas.
7.6.4	ESCUELAS- TALLER Y TALLERES DE EMPLEO
	Las Escuelas- Taller y las Casas de Oficio ofrecen una oportunidad de inserción bajo la promoción de programas públicos de formación y empleo. Duran de un año a dos, y su objetivo es la adquisición de habilidades profesionales. Los Talleres de Empleo se fundamentan en los mismos principios, sólo que van dirigidos a personas que tienen o rebasan los 25 años.
7.6.5	EJEMPLOS DE APUESTAS INNOVADORAS
	Empleo alternativo vasco: se trata del Club Local de Ahorro Solidario con las Mujeres Empresarias (CLEFE), cuyo fin es crear un fondo colectivo para ayudar a desarrollar actividades propuestas por mujeres. Gestión de residuos y reciclaje: Esta labor puede aunar dos objetivos primordiales: la integración socio-laboral de colectivos necesitados de recursos y el uso racional de reciclaje medio-ambiental. ISONORTE: Se trata de una Fundación con actuación en la Isla de La Palma y de carácter eminentemente social, que aglutina fondos y subvenciones procedentes de diversos ámbitos. Agricultura Ecológica y Asociacionismo: el ejemplo de Puntagorda. Se fundamenta teóricamente en el concepto de sostenibilidad. En las Islas Canarias tenemos unas condiciones climáticas propicias para el crecimiento de productos agrarios diversificados. Una apuesta fructífera concreta se ha venido efectuando en el municipio de Puntagorda (La Palma). Se trata de un taller de empleo con formación específica en Agricultura Ecológica, el cual está sujeto a los programas de formación del Servicio Canario de Empleo.

8. CONCLUSIONES FINALES

Los colectivos humanos más vulnerables deben recibir atención y salir de sus túneles de marginalidad o exclusión. Para ello hay que aunar esfuerzos y buscar salidas satisfactorias y fructíferas en todos los órdenes. Es preciso acercar personas, recursos e instituciones; construir enlaces, fomentar vías de diálogo y comunicación. La dependencia absoluta no es buena, pero peor es el desamparo, el olvido. La inserción socio-laboral debe propugnar un servicio dinámico.

8.1. Reglamentaciones

El decreto 133 de 30 de julio de 1992 recoge la primera regulación sobre las aebas, y lo hace con carácter de urgencia. Se indica que supone un primer paso "de ese conjunto articulado y sistemático de medidas que produzcan el fin de la pobreza". Las aebas se otorgan conjuntamente con la aceptación de la persona beneficiaria del compromiso social, principalmente en el orden de inserción laboral.

La actuación sobre el empleo en las Islas Canarias incorpora programas cuya gestión se halla transferida al Gobierno autonómico. Son los instrumentos siguientes: Plan de Desarrollo de Canarias 2000- 2006 (PDCAN), Plan de Desarrollo Regional 2000- 2006 (PDR), Marco Comunitario de Apoyo 2000- 2006 (MCA), Programa Operativo Integrado de Canarias 2000- 2006 (POIC).

También debemos considerar las acciones a emprender por el PIEC 2002-2006:

- Los programas serán de mayor duración, dadas las características de los colectivos reseñados.
- Se apoyará a la persona hasta conseguir la "normalización" de su conducta, hecho central que determinará sus propias posibilidades de inserción.
- Se adoptarán medidas especiales respecto a la inserción, mediante la creación o el desarrollo de mecanismos como Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción o fomento de la contratación temporal.
- Se pondrá especial énfasis en la coordinación entre las administraciones involucradas, facilitando intercambio de información y eliminando trabas.
- Se procurará la adaptación de los programas, las metodologías, los medios disponibles y los controles administrativos para facilitar las oportunidades de inserción.
- Se incidirá en la conexión entre los proyectos puestos en práctica y las empresas, procurando la participación de éstas en la realización de las

prácticas y en la posterior contratación de personas.

Igualmente el Sistema Público de Empleo desempeña un rol de excepcional importancia en la operatividad del PIEC 2002- 2006. El Servicio Canario de Empleo debe promover la descentralización en su gestión; por un lado, la descentralización territorial, potenciando las agencias de desarrollo local y los servicios de los ayuntamientos; por otro lado, la descentralización funcional y sectorial, contando con expertos en diferentes ámbitos de actuación.

Por otra parte, el Plan de Integración Social contra la Pobreza y la Exclusión en Canarias incluye la inserción socio-laboral de las personas perceptoras de aebas. Esta medida, además de asegurar los fondos económicos de estas rentas de inserción, impulsará la coordinación pertinente entre las Agencias de Desarrollo Local, los Centros de Servicios Sociales y el sector empresarial colaborador, así como la financiación de los gastos de acompañamiento en el proceso de inserción. Para ello se nombra como responsable directo a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales y como colaboradores a las siguientes entidades: Corporaciones Locales, Consejería de Educación, Cultura y Deporte, Consejería de Sanidad y Consumo, Entidades de Inicativa Local, Organizaciones empresariales y organizaciones sindicales.

8.2. Dificultades de inserción socio-laboral

Las mujeres perceptoras de aebas en Canarias, respecto al total de perceptores, ostentan un porcentaje anual siempre creciente: pasa del 65,57% en 1992 al 84,51 en 2003. Los grupos de edad de 25 a 44 años forman el 49% del total. La mitad de las mujeres perceptoras, en los últimos doce meses, han tenido dificultades económicas graves, con resultado de retrasos o impagos en el alquiler, la luz, el agua, el teléfono, la tienda, etc. Esto indica que las cantidades de la aeba no cubren las necesidades básicas elementales, de manera mayoritaria.

Las más jóvenes (madres solteras) suelen estar marcadas por el fracaso escolar, la dependencia emocional de sus hijos y la inexperiencia laboral. Las mujeres de edad mediana están más acostumbradas a trabajar, pero hallan dificultades de inserción laboral por causa de la edad; también la depresión hace mella en ellas. Las mujeres de edad avanzada a veces tienen asociados una serie de problemas médicos, que no suelen ser determinantes para un grado de minusvalía del 65% que les permitiría acceder a una pensión no contributiva. Luego existe el perfil de personas inmigrantes mayores de 65 años, las cuales no guardan los requisitos para acceder a una pensión no contributiva, sobre todo por

el tiempo de residencia.

El marco institucional debe potenciar todas las garantías susceptibles de mejorar la inserción: igualdad de oportunidades, regulación de las empresas de trabajo temporal, flexibilidad de los horarios, etc. He aquí el listado de las principales dificultades para el acceso al empleo:

- FALTA DE CUALIFICACIÓN

El nivel de estudios de las mujeres perceptoras es extremadamente deficiente. El 84,9% carece de estudios secundarios. El 83,4% de las mujeres perceptoras menores de 20 años no han terminado estudios secundarios: aquí aparece con toda crudeza el panorama del fracaso escolar.

- BAJA MOTIVACIÓN Y ACTITUDES NEGATIVAS

El 31,4% de las mujeres perceptoras sí estarían preparadas para empezar a trabajar la próxima semana, en caso de recibir una oferta de empleo, frente a la incertidumbre del 33,8% (“depende de si puedo resolver antes algunos problemas”) y frente al 34,8%, que afirman no estar disponibles para el empleo. Normalmente tienen asociadas actitudes de desánimo, baja autoestima y escasa capacidad resolutive.

- CARGAS FAMILIARES

Se trata de una de las trabas más importantes. La mujer no sólo asume el trabajo, la casa, las atenciones de los hijos (cuando los tiene); también suele hacerse cargo de los familiares que habitan el hogar. Tenemos el mayor índice de madres jóvenes y el mayor porcentaje de madres solteras, respecto al Estado.

- NECESIDAD DE MÁS RECURSOS PÚBLICOS

La escasa existencia de recursos públicos, su lejanía del domicilio, la carencia de plazas disponibles, la incompatibilidad de horarios o los precios altos resultan impedimentos significativos. Los centros o equipamientos públicos que más demandan las mujeres perceptoras son las guarderías (27,8%), seguidos por las bibliotecas o locales de estudio (23,1%), las academias de formación (22,4%), centros de día para discapacitados (19,1%) y locales para la tercera edad (17,1%). También demandan más parques. Las Islas ocupan el último lugar del Estado en cuanto a plazas de residencias de personas de 65 y más años por cada mil habitantes. Igualmente, en Canarias tenemos un déficit de viviendas sociales, que pesa sobre familias multiproblemáticas. La espera para su obtención es larga, normalmente de muchos años. El 41,1% de las mujeres perceptoras están

obligadas a pagar mensualmente por la vivienda. Sólo el 10,4% tienen asignada la propiedad, y el 45,5% están sometidas a los vaivenes de las herencias familiares.

- DIFICULTADES DEL MERCADO LABORAL

El 75,3% de las mujeres ha trabajado anteriormente, en alguna ocasión. El 45,8% ha realizado un trabajo anterior sin cobrar desempleo. Casi una cuarta parte no ha trabajado anteriormente y casi otra cuarta parte ha trabajado anteriormente y sí cobró desempleo. Tan sólo el 5% trabaja en la actualidad y complementa las rentas del trabajo con la aeba. Desde la óptica de las mujeres perceptoras, hay fundamentalmente 5 problemas que impiden acceder a un trabajo: las obligaciones familiares, la salud delicada, la falta de trabajo disponible en el mercado laboral, la edad y la falta de estudios. Además, el incremento poblacional de personas inmigrantes condiciona, según numerosas trabajadoras sociales y mujeres perceptoras, las expectativas de empleo tradicionales.

- DEFICIENCIAS DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO

La necesidad de adecuación del Servicio Canario de Empleo al escenario social es evidente. El 62,3% de las perceptoras llevan más de 2 años inscritas en la oficina de empleo. El 76,8% de las mujeres lleva más de un año como demandantes de empleo. El 79,2% de las mujeres perceptoras no han sido citadas nunca para una oferta de trabajo por el Servicio Canario de Empleo. Estas cifras dejan entrever enormes deficiencias en la estructura pública de la empleabilidad.

8.3. Resumen de recomendaciones

- ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO NORMATIVO INTEGRADOR CON RANGO DE LEY, que regule no sólo la prestación económica sino el conjunto de procedimientos y dispositivos de inserción socio-laboral, que son dependientes de las diferentes Áreas y sectores de la política social institucional.

Conforme a las aportaciones vertidas por los expertos y participantes en el presente Informe, el nuevo marco normativo debería incidir de manera especial en los siguientes aspectos:

- LAS ACTIVIDADES Y CURSOS DE FORMACIÓN deben ajustarse y disponer de flexibilidad horaria. Sólo algo más de la mitad del colectivo de mujeres hace en la actualidad (o ha hecho alguna vez) algún curso de formación

ocupacional. Es una cifra a todas luces insuficiente, si queremos verdaderamente tratar con eficacia el proceso de inserción socio-laboral. Más de la mitad de aquellas mujeres que han hecho algún curso, sólo llevan uno realizado. Es preciso adecuar la oferta formativa al hábitat municipal, a los mercados de trabajo locales e insulares y a los perfiles de las perceptoras.

- MAYOR VALORACIÓN DEL INFORME SOCIAL, otorgándole un carácter consubstancial en el procedimiento de resolución y en el establecimiento de los itinerarios y dispositivos de inserción.
- MODIFICACIÓN DE LA ACTUAL BAREMACIÓN en la computación de recursos económicos, encaminada principalmente a conseguir mayores logros de proporcionalidad y un ajuste real a las diferentes situaciones familiares.
- AGILIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO, evitando volver a solicitar toda la documentación preceptiva en la renovación, a menos que se produzcan cambios notables en la situación familiar.
- Consideración especial a la DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA (situaciones excepcionales), excluyendo en lo posible los elementos de interpretación restrictivos en su concepción.
- En las SENTENCIAS POR MANUTENCIÓN sería recomendable que sólo se contemple la cantidad efectivamente percibida, ya que existe un alto porcentaje de impagos de pensiones alimenticias. O alternativamente que no se compute dicho concepto como cantidad percibida.
- AUMENTO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS encaminados a facilitar la conciliación de la vida familiar con los horarios laborales, particularmente escuelas infantiles y centros de día.
- ESTABLECIMIENTO Y GENERALIZACIÓN DE PROTOCOLOS DE CONEXIÓN Y COORDINACIÓN que permitan el desarrollo de medidas integrales en el marco de una red de cooperación entretejida y compartida por todos los participantes (Dirección General, Ayuntamientos y organismos públicos y privados). Todo esto puede tener sentido si se superan problemas pretéritos y se aborda una forma de coordinación más efectiva.
- RENTAS DE SUBSISTENCIA VERSUS RENTAS DE INSERCIÓN. Con los condicionantes de la realidad práctica, a efectos de su inserción socio-laboral, se atisban dos categorías de perceptores: aquellos que son insertables y aquellos cuya complejidad (por condiciones y características personales y sociales) hace extremadamente difícil su inserción laboral, por lo cual sería razonable que dispusieran de unas rentas de subsistencia

básicas. La necesidad de acoger en el sistema de protección a quienes queden fuera del proceso de integración no admite exigencias impropias ni demoras. Por ejemplo, no establecer límites de edad a partir de los 65 años; así como no exigirle a este grupo de edad la inscripción en la oficina de empleo. También en los casos de incapacidad o inadaptación personal y social. Arbitrar otras medidas para este colectivo y para los de difícil o imposible inserción. Los expertos plantean un foro donde debatir la cuestión a fondo.

- POSIBILIDAD DE RENOVACIÓN AUTOMÁTICA, para aquellos supuestos de mayor complejidad y demora en el proceso de inserción.
- INCREMENTO ANUAL DE LAS CUANTÍAS DE LAS AEBAS, en base al IPC.
- REGULACIÓN DE AYUDAS EXCEPCIONALES, incorporándolas al texto de la Ley de Integración, que permitan afrontar situaciones de necesidad social subyacentes o sobrevenidas; en cuestiones ineludibles, como deudas por alimentos, gastos de alquileres o hipotecas, y en temas puntuales como bonos de transporte, becas de estudios, etc.
- DISMINUCIÓN DEL PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE con objeto de evitar atrasos en la percepción de la aeba (el Decreto indica como máximo 3 meses, pero no se lleva a la práctica; algunas voces incluso señalan rebajarlo a un mes).
- COMPATIBILIZAR (en el caso de la persona solicitante) las aebas con otras prestaciones o pensiones mínimas.
- REDUCCIÓN O ELIMINACIÓN del requisito de 3 años de residencia.
- CONSTITUCIÓN DE UN EQUIPO INTER-DISCIPLINAR, (desde la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales), formado por pedagogos, abogados, psicólogos, sociólogos... que se responsabilice del diseño de instrumentos, estrategias y de la coordinación de las medidas generales de integración: mejorar las vías de enlace con las diversas Instituciones y Consejerías, configurar modelos de itinerarios para los perceptores, elaborar propuestas de optimización de recursos, establecer relaciones de cooperación con los agentes sociales y entidades colaboradoras en materia de inserción, etc.
- OTRAS ESTRATEGIAS de acción alternativas entresacadas de ejemplos innovadores y estudios bibliográficos son las siguientes: mercados protegidos, potenciación de la economía social, créditos y subvenciones, microcréditos, contrataciones especiales, potenciación de las Escuelas-Taller y Talleres de Empleo, empleo alternativo, etc.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILAR, Manuel; GAVIRIA, Mario y LAPARRA, Miguel: La caña y el pez. Estudio sobre los Salarios Sociales en las Comunidades Autónomas. Colección de Estudios, Fundación Foessa, Madrid, 1995.

AGUILERA, Federico; BRITO, Alberto; CASTILLA, Carlos; DÍAZ, Antonio; FERNÁNDEZ, José María; RODRÍGUEZ, Antonio; SABATÉ, Fernando; SÁNCHEZ, Juan: CANARIAS, Economía, Ecología y Medio Ambiente. Francisco Lemus Editor, La Laguna, 1994.

ALABART, A. y otros: Clases, poder y ciudadanía. Siglo XXI de España Editores, Madrid, 1994.

ALONSO, Carlos E.; GODENAU, Dirk; GUTIÉRREZ, Pedro; HERNÁNDEZ, Raul; RODRÍGUEZ, Carlos J.; RODRÍGUEZ, José Angel y VERA, Antonio. Canarias: la Economía. Cabildo de Tenerife, Centro de la Cultura Popular Canaria, diciembre de 1.995.

BARROSO RIBAL, C.; CUESTA OJEDA, O.; GRANADOS LÓPEZ, J.: Libro Blanco de la Juventud en Canarias. Tomo I. Del Diagnóstico al Autoanálisis. Plan Canario Joven. Dirección General de Juventud. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno de Canarias. Islas Canarias, 1.998.

BARROSO RIBAL, C.; CUESTA OJEDA, O.; GRANADOS LÓPEZ, J.; CASTILLA VALLEJO, J.L.; DEL CASTILLO SANTANA, D.: Documento Base para el debate público sobre el Plan Canario Joven: Aportaciones. Dirección General de Juventud. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno de Canarias. Islas Canarias, 2.000.

BERGASA PERDOMO, O. y GONZÁLEZ VIÉITEZ, A.: Desarrollo y Subdesarrollo de la economía canaria. Viceconsejería de Cultura y Deportes, Gobierno de Canarias, Islas Canarias, 1995.

Comité de EXPERTOS, Informe sobre población e inmigración en Canarias, Gobierno de Canarias, 2002.

CROMPTON, Rosemary: Clase y Estratificación, Editorial Tecnos, Madrid, 1994.

De la CRUZ, Sor Juana Inés: Obras Escogidas, Espasa Calpe, Madrid, 1978.

DELGADO SANTANA, Juan Antonio: Belén María, verano del 80. La Marea. Islas Canarias, 2000.

DICKINSON, Emily: Poemas. Colección Visor de Poesía, Madrid, 1986.

FROMM, Erich: El arte de amar. Paidós Estudio. Barcelona, 1982.

GALEANO, Eduardo. Patas arriba, la Escuela del Mundo al revés. Siglo XXI Editores, cuarta edición, Madrid, septiembre de 1999.

GARCÍA FERRANDO, Manuel y SANMARTÍN, Ricardo: El análisis de la realidad social, Alianza Universidad, Madrid 1994.

GARRIDO MEDINA, Luis y GIL CALVO, Enrique (eds.): Estrategias familiares. Alianza Universidad. Madrid, 1993.

Gobierno de CANARIAS (Comité de expertos), Borrador del diagnóstico: Población e Inmigración en Canarias, Islas Canarias, 30 de diciembre de 2002.

Gobierno de CANARIAS, La creación de empleo en Canarias. Empresas en el medio rural. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, Islas Canarias, 2001.

Gobierno de CANARIAS, Estadística de condiciones sociales, ISTAC, Islas Canarias, 2001.

Gobierno de CANARIAS, Plan Canario de Acción para la Inclusión Social. (Actualización Plan de Integración Social contra la Pobreza y la Exclusión Social en Canarias). Islas Canarias, octubre 2002.

Gobierno de CANARIAS, Plan General de Servicios Sociales de Canarias, Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, Viceconsejería de Asuntos Sociales. Islas Canarias, 1999.

Gobierno de CANARIAS, Plan Integral de Empleo de Canarias 2002 - 2006. Islas Canarias, 2003.

Gobierno de CANARIAS, Plan de Integración Social contra la Pobreza y la Exclusión Social en Canarias. Islas Canarias, noviembre de 1998.

Gobierno de CANARIAS, III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, 2002 - 2006 (Borrador de trabajo), Instituto Canario de la Mujer, Islas Canarias, julio 2002.

Gobierno de NAVARRA, La garantía de ingresos mínimos en Navarra. Un estudio evaluativo de la Renta Básica, 1990 - 2001. Pamplona, 2003.

HILL, Julia Butterfly, El Legado de Luna (La historia de una mujer, una secuoya y la lucha por salvar el bosque), RBA Libros. Madrid, 2002.

IBÁÑEZ, Jesús: Por una sociología de la vida cotidiana. Siglo XXI Editores, Madrid, 1.994.

IGLESIAS, Mari Carmen: Los orígenes de la teoría sociológica. Akal Editor. Madrid, 1980.

INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (ISTAC). Encuesta de Población de Canarias 1996.

INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (ISTAC). Proyecciones de población. Canarias 1996-2011.

INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (ISTAC). Encuesta de Población de Canarias 2000.

KOTTAK, Conrad Philips: Antropología, Una exploración de la diversidad humana (con temas de la cultura hispana). McGraw Hill Ed. Madrid, 1994.

LAPARRA NAVARRO, Miguel y otros: La garantía de ingresos mínimos en Navarra. Un estudio evaluativo de la Renta Básica 1990 -2001. Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud. Gobierno de Navarra, 2003.

MILLARES, Yuri: La creación de empleo en Canarias - Empresas en el medio rural, Servicio Canario de Empleo / Federación Canaria de Desarrollo Rural, Islas Canarias, 2001.

OBECAN (Gobierno de Canarias.org/empleo/observatorio)

PINKOLA ESTÉS, Clarissa: Mujeres que corren con los lobos, Punto de Lectura, Madrid, 2002.

REY PÉREZ, José Luis: El derecho al trabajo, ¿forma de exclusión social? Las rentas mínimas de integración y la propuesta del Ingreso Básico. Discurso para el Seminario de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Sin fechar.

ROUSSEAU, Jean Jacques: Las ensoñaciones del paseante solitario. Alianza Editorial. Madrid, 1988.

SEGALEN, Martine: Antropología histórica de la familia. Taurus. Madrid, 1992.

SERRANO, Araceli y ARRIBA, Ana: ¿Pobres o excluidos? El Ingreso Madrileño de Integración en perspectiva comparada. Colección Igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998.

STORNI, Alfonsina: Poesía. Editores Mexicanos Unidos, México, 1992.

SZTOMPKA, Piotr: Sociología del cambio social. Alianza Universidad. Madrid, 1.995.

TAYLOR, Steve y BOGDAN, Robert: Introducción a los métodos cualitativos de Investigación. Paidós. Buenos Aires y Barcelona, 3ª reimpresión, 1996.

URIBARRI, Iñaki: Las iniciativas populares de lucha contra la pobreza: derechos sociales y Renta Básica Universal, ponencia para el Congreso sobre Política Social y Seguridad Ciudadana, Vitoria- Gasteiz, noviembre de 2003.

Varios Autores: Frontera abierta (Revista de los servicios sociales de Canarias), número 13, Islas Canarias, septiembre 2002.

Varios Autores: Rincones del Atlántico, número 1, Otoño- Invierno 2003/04 (rinconesdelatlantico.com), Islas Canarias, 2003.

AGRADECIMIENTOS

Hemos realizado el trabajo de campo y el Informe con gratificaciones y pesares, con satisfacciones y sudores. Especialmente intenso ha sido nuestro recorrido a pie por las zonas más deprimidas de las Islas, y el conocimiento directo de una realidad social demasiadas veces postergada o ignorada.

Sin duda, el apoyo institucional ha sido imprescindible en muchos casos: para implicar, por ejemplo, a las mujeres perceptoras y a los informantes cualificados en los cuestionarios, entrevistas y grupos de discusión, para convocar reuniones e invitar a dichas personas a que expresaran su parecer.

Debo agradecer especialmente a Lorenzo Juan González Marrero, sociólogo, y Roberto Kuehn Dumpiérrez, antropólogo, de la Unidad Técnica de Planificación (Dirección General de Servicios Sociales), la generosidad, ética profesional y apoyo incondicional mostrados. Ambos me han estimulado en todo el recorrido del estudio, aportándome sus amplios conocimientos; me asesoraron y ayudaron con denuedo y compromiso integral. La idea inicial de la investigación partió de sus brillantes testas. Los tres discutimos con ahinco y prestancia, tratando de encauzar la nave del conocimiento; y normalmente así se obtienen resultados.

Gracias también a los otros miembros del mismo equipo: Lucía González Quintana y Auxi Rodríguez Bolaños, ambas trabajadoras sociales, por sus valiosas aportaciones en el diseño del cuestionario censal; Sergio Caballero Padrón, ingeniero, e Inés Puga Benítez, socióloga, por sus atentas miradas críticas y amabilidades.

Gratitud a Conchi Rodríguez Medina, profesora de Formación Profesional, por su gentil esfuerzo en la tabulación de los datos estadísticos y en los gráficos; mención especial a Zuleika García Montesdeoca, licenciada en Psico-pedagogía, y Minerva Batista Cabrera, estudiante de Educación Social, por su buen hacer y su compromiso efectivo en la transcripción lingüística de los grupos de discusión y entrevistas. Mi reconocimiento a Tomás Jiménez Pérez, sociólogo, por el diseño inicial en el programa estadístico.

Colaboraron en el trabajo de campo de las encuestas las siguientes personas, todas ellas dotadas de profesionalidad y pericia: Desiré Morales Santana, licenciada en Sociología, Estebana Santana Díaz, diplomada en Educación Social, Yolanda Domínguez Rodríguez, licenciada en Psico-pedagogía, Elena Díaz López, estudiante de Gráfica Publicitaria, Verónica Hernández Gómez, estudiante de Derecho, María Dolly Paula Martín Sentís, estudiante de Sociología, Silvia Cristina Zelaya, estudiante de Sociología, Aurora Marrero Ramírez, licenciada en

Pedagogía y Alicia Campos Pérez, licenciada en Psicología. Grata me ha resultado mi tarea de coordinador con tales mujeres cualificadas.

Quiero destacar también a los diversos profesionales y expertos involucrados en la investigación, llegados desde los diferentes sectores: ONGs, Ayuntamientos, Servicios Sociales, empresas y sindicatos. Cito sus nombres y agradezco sus talentos, aunque omito (por razones de privacidad) en qué ámbito (entrevistas en profundidad o grupos de discusión) participaron: María Socas Pérez, Beatriz Guedes Martel, Jesús Coello Gil, Carmen Marina Pérez Pérez, Isabel García García, Mari Nieves Peña Negrín, Julia Felipe Martínez, Carmen Figueroa García, Elena Acosta Rivero, Octavio Calderón O'Donnell, Encarna Navarro Fernández, Ángela Castillo Fernández, Alicia Rodríguez Betancor, Victoria López Medina, Olga María Robles Roque, Mari Ángeles Arencibia Betancort, Salvador García Carrillo, Hortensia Pérez Cabrera, Yazmina Luque Rodríguez, Yurena Barrera Hernández, Pilar Herrero Vázquez, Mari Nieves Valcárcel Carmona, Maité Guillén Brito, María Inés González Gutiérrez, Marcela Cansino Fernández, Amparo López Vergara, Delia Rodríguez Jiménez y Carlos Alonso Fernández Aceytuno. Sea mi reconocimiento también a todos los trabajadores sociales, en su mayoría mujeres, que asistieron a las reuniones informativas y colaboraron en las encuestas censales.

Quiero destacar, por último, la amable disposición hallada en casi todas las mujeres encuestadas y en las que participaron voluntariamente en los grupos de discusión (cuyos nombres omito para reservar la confidencialidad). Son nuestras vecinas, hermanas, primas, madres, amigas, compañeras, cuñadas... Habitamos conjuntamente estas Islas.