

Fundación Promoción Humana



El trabajo del futuro y la participación sindical

El trabajo del futuro y la participación sindical

*“Las organizaciones sindicales siempre han tenido un papel crucial en la defensa de la dignidad humana. La negociación colectiva, la acción colectiva, y la libertad de asociación y el derecho a organizarse son derechos humanos fundamentales y, al mismo tiempo, un requisito previo de otros derechos humanos. Los sindicatos tienen un rol predominante en la construcción de nuevos modelos de desarrollo ambiental, económico, social e integral y en la promoción de nuevas modalidades de trabajo”*¹

Roma diciembre 2017

I.SITUACION

El desafío del denominado Futuro del Trabajo está en cuestión permanente. Partimos de la base que el trabajo humano es irremplazable para la creación de la riqueza social, pero en la actualidad observamos que la incorporación de tecnología tiene un claro impacto hacia una reducción neta de puestos de trabajo. La pérdida de empleos se produce, también, por la modificación de la estructura productiva del país. Sí aumenta la participación de sectores intensivos en capital (p.ej. comunicaciones), y decrecen los intensivos en mano de obra (p.ej. construcción), puede crecer el producto y decrecer el empleo. Además de generar múltiples formas de flexibilidad y tercerización laboral.

Este proceso puede ser visualizado como parte de una estrategia para romper con derechos adquiridos por los trabajadores.

El análisis de los cambios que se están produciendo en la relación capital-trabajo debe partir de una premisa fundamental: el único principio inamovible de los capitalistas es la búsqueda de ganancias, y este objetivo requiere cambios tecnológicos e institucionales permanentes.

Dichos cambios recrean la ofensiva de los empresarios -que introducen innovaciones para incrementar su beneficio – contra los trabajadores que buscan

¹ Del documento vaticano del encuentro de organizaciones sindicales convocado por el Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral

evitar el impacto negativo de esta transformación sobre el empleo, el salario, y las condiciones laborales

Los cambios producidos por las nuevas tecnologías aparecen como una oportunidad del modelo neoliberal para la destrucción de los derechos laborales/sociales y la transferencia de los costos y riesgos del trabajo a la propia persona trabajadora. Se concretar el ideal capitalista de limitar todo derecho que sea un obstáculo para su reproducción.

Las nuevas tecnologías pueden resultar una nueva oportunidad para la explotación laboral impulsadas por los empleadores con la reforma de las normas laborales

Posición empresaria.

Los “filósofos” reformadores, tratando de mostrar que no solo es el afán de lucro lo que motoriza su accionar, se han manifestado en encuentros de empresarios como el Foro de Davos. Reproducimos algunas de sus ideas (que han sido expuestas por los empleadores desde la OIE, Organización Internacional de Empleadores en OIT, selección tomada de análisis de RELATS):

-Habrá que reformular un derecho del trabajo. “Ya no se sostiene la afirmación del derecho del trabajo clásico en cuanto a establecer un criterio desigual para una relación desigual, entre empleadores y trabajadores

-Es necesario adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes mediante el concepto de «flexiguridad», en virtud del cual las políticas se centran más bien en la seguridad del empleo que en la seguridad del puesto de trabajo.

-El desafío consiste en gestionar el cambio de tal modo que las empresas tengan flexibilidad suficiente para participar en los mercados globales, utilizando los medios más apropiados y respondiendo rápidamente a las circunstancias cambiantes

-Está claro que la era de los contratos de trabajo inflexibles han quedado atrás. Las soluciones deben aportar protección y estabilidad en los ingresos a las personas sin ese tipo de contrato, proporcionando a las empresas la flexibilidad necesaria para adaptarse a las complejas situaciones del mercado.

-Todas las políticas deben conceder prioridad a las necesidades de las empresas, puesto que son ellas las únicas que garantizan que haya trabajo suficiente para todos y determinan la naturaleza de dicho trabajo.

-Las políticas deben adaptarse a las personas que se incorporan al mundo del trabajo, no a los que ya están a punto de dejarlo.

-Los jóvenes quieren empleos basados en tareas y no en tiempo, quieren trabajar desde sus hogares, quieren una remuneración que corresponda a la calidad de su trabajo, quieren flexibilidad

-En muchos países, la legislación laboral sigue basándose en un mercado del trabajo que ha cambiado considerablemente. Por ello es necesario revisarla y modernizarla, así como adoptar nuevos sistemas que protejan a los trabajadores sin vincular necesariamente dichas protecciones a modalidades específicas de relaciones de trabajo

-La protección social no debe estar vinculada a los contratos de trabajo.

-La libertad de contar con distintos tipos de contrato es un medio de "aligerar" el riesgo que podía conllevar la contratación

-Las organizaciones de empresarios deberían liderar las propuestas de políticas necesarias en cada país

-Las diferentes modalidades de trabajo flexible tratan de responder a los cambios y proporcionan una mejor alternativa que el empleo informal o el desempleo. Estos cambios suponen una transformación del mundo del trabajo: la idea de un trabajo «para toda la vida» ha quedado obsoleta

-No todo el mundo necesita protecciones establecidas por ley. Debe haber flexibilidad para elegir el tipo de protecciones y dónde obtenerlas. No hay que aumentar el costo del empleo, porque ello reduciría la flexibilidad que necesitan por igual los trabajadores y los empleadores

II.NECESIDAD DE UNA PARTICIPACIÓN SINDICAL

En múltiples ámbitos se maneja esta nueva realidad social como algo natural e inevitable en un mundo en permanente competencia. Pretenden que nos acostumbremos a la inestabilidad laboral, a la precarización del trabajo, a la dependencia cada vez mayor de decisiones tomadas en función de los beneficios del capital y no en la satisfacción de las necesidades sociales.

En algunos casos la respuesta del sindicalismo ha sido de rechazo y oposición a los cambios descritos y en otros casos ha permanecido al margen de estas discusiones, en parte condicionada por la urgencia de la defensa cotidiana de

derechos laborales tradicionalmente violentados; pero también por la creencia que estos son problemas de las economías desarrolladas.

Pero los cambios ya están empezando a formar parte de nuestra cotidianeidad, y es necesario unir esfuerzos entre el movimiento sindical y los ámbitos de investigación, para conocer en profundidad lo que está sucediendo, sus causas y consecuencias, contribuyendo en la elaboración de alternativas que modifiquen el signo negativo de los procesos actuales.

Aunque no es nuevo, hoy es más brutal y sistemático el ataque contra los sindicatos en el mundo, en una campaña con participación de empresarios, policías, jueces y fiscales y poderosos medios de comunicación. Es una campaña de considerable incidencia, que está socavando, no sólo la credibilidad de los sindicatos, sino también hasta el Derecho Laboral

Hay que estar ciego para no ver que más allá de hechos o conductas reprobables de algunos sindicalistas; más allá de errores o carencias, tal campaña guarda relación directa con el hecho de que los sindicatos constituyen el principal obstáculo frente al desarrollo de las políticas neoliberales

Es imprescindible que el sindicalismo se involucre en esta nueva batalla que incorpora con fuerza componentes culturales y utilice nuevas herramientas y metodologías para resistir las propuestas de total adaptación que propone el sistema.

La estrategia sindical no puede quedarse en una simple política de defensa, sino que debería diseñar acciones para reforzar el papel del sindicalismo en la sociedad, buscando situarse cómo uno de los principales agentes del cambio de paradigma en política económica y laboral.

Por lo tanto, es urgente tener mayor visibilidad en espacios no tradicionales, con alianzas con otros sectores y con procesos de diálogo.

Es necesario llevar la mirada sindical a las discusiones sobre políticas públicas ocupando espacios junto a los tomadores de decisión, aportando propuestas.

Para ello es necesario disponer de instrumentos sindicales: investigaciones, bases de datos, estadísticas, indicadores.

Estos instrumentos son imprescindibles hoy frente a una revolución tecnológica que refuerza el poder concentrado, y amenaza con modificar sustancialmente las relaciones entre el capital y el trabajo, llevando a un modelo de trabajo con muchos excluidos y con una enorme franja de precarizados.

III. CREACIÓN DEL GRUPO SINDICAL SOBRE TRABAJO DEL FUTURO

La Comisión de trabajo de Primero la Patria, ADEF Asociación de Empleados de Farmacia, el Centro de Estudios Alfredo Ferraresi, Incasur y la Relats(Red Eurolatinoamericana de análisis sobre trabajo y sindicalismo) han organizado el Grupo Sindical sobre el Trabajo del Futuro, con el objetivo de disponer de un espacio permanente de difusión informativa, discusión y elaboración de estrategias sindicales en relación al trabajo del futuro y de participar en los espacios institucionales.

Se ha optado por invertir el orden de la expresión Futuro del Trabajo porque con ello se quiere reafirmar el carácter propositivo de nuestro enfoque, sin la pasividad que pudiera estar presente en la otra formulación.

Eje conceptual desde las normas internacionales.

El Grupo asume como eje conceptual el Enfoque Basado en los Derechos Humanos (EBDH), en cuanto incluye los Derechos Humanos Laborales. Adicionalmente, se cuenta la tradición de las Normas Internacionales de Trabajo en la OIT.

El EBDH.

Es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano. Desde el punto de vista normativo, se basa en las normas internacionales de derechos y, desde el punto de vista operacional, se orienta a la promoción y protección de los derechos humanos, según los siguientes criterios:

- Cuando se formulen las políticas y los programas de desarrollo, el objetivo principal deberá ser la realización de los derechos humanos.
- Se identificará a las personas o grupos titulares de derechos, y a los correspondientes titulares de deberes y las obligaciones que les incumben.
- Se procurará fortalecer la capacidad de los titulares de derechos para reivindicar estos y de los titulares de deberes para cumplir sus obligaciones.
- Los principios y las normas contenidos en los tratados internacionales de derechos humanos deben orientar toda la labor de cooperación y programación del desarrollo en todos los sectores y en todas las fases del proceso de programación.

- Se concede importancia no sólo a los resultados, sino también a los procedimientos.
- Las normas y los principios de derechos humanos -como la participación, la igualdad y la no discriminación, y la rendición de cuentas- han de integrarse en todas las etapas del proceso.

Derechos Humanos Laborales.

Los DESC de carácter laboral son:

- Derechos humanos laborales de carácter colectivo.
- Negociación colectiva.
- Huelga.
- Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical.
- Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- Derecho al trabajo
- Protección contra el desempleo y protección contra el despido.
- Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
- Prohibición de toda discriminación en materia de empleo y ocupación, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- Derechos de protección social.
- Seguridad social. Derechos de protección a las personas menores, a las mujeres trabajadoras y a las personas con discapacidad.

La prioridad de aplicar los principios de los derechos humanos fue la piedra angular de las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas que comenzaron en 1997. En 2003 se adoptó el Entendimiento común de las Naciones Unidas sobre un enfoque basado en los derechos humanos para la cooperación para el desarrollo, el cual clarifica la forma en que deben ponerse en práctica las normas y los principios de derechos humanos.

En este marco, los Derechos Humanos Laborales apunta a analizar toda política pública con este enfoque para evaluar de esta forma el cumplimiento o no de las

obligaciones del estado en materia de derechos humanos laborales y también como herramienta fundamental de utilización frente a violaciones de derechos

Convenios Internacionales de Trabajo de OIT. Desde hace cien años, con la creación de OIT, la comunidad internacional ha desarrollado el Derecho Internacional del Trabajo, mediante convenios que los estados miembros deben ratificar, si desean que tengan vigencia interna.

En la Declaración de Filadelfia, se ha establecido que “el trabajo no es una mercancía”, y se ha establecido un piso mínimo de respeto de derechos laborales. Las normas internacionales directamente referidas al trabajo son los convenios internacionales que forman parte del sistema de normas aprobadas de manera tripartita en la OIT.

Estas normas son de carácter amplio, cubriendo a todo tipo de trabajadores, incluyendo los que son resultado de las nuevas formas de organizar la producción y de distintas manifestaciones del autoempleo (trabajo por cuenta propia, trabajo autónomo, trabajo en la economía social y solidaria).

Esta perspectiva es relativamente reciente, y se vincula a la definición de “trabajo decente” (o “trabajo digno”, asumida hace veinte años), cuando se explicitó que no se refería solo a trabajadores en relación de dependencia.

En 2006, la Recomendación 198 sobre relación de trabajo también ofrece una perspectiva e instrumentos para determinar situaciones de ambigüedad e incertidumbre en la relación laboral, de manera de llegar a una caracterización correcta cuando se está disimulando una relación laboral, haciéndola pasar por autónoma.

Se concluye entonces que:

1. están habilitadas estrategias de presentaciones judiciales que utilicen esta perspectiva, para demandar protección legal a todo tipo de situación en que se encuentra el trabajador.
2. se debe estudiar la conveniencia de modificar las normas laborales nacionales del derecho individual, para ratificar este enfoque.
3. se debe explorar la posibilidad de alcanzar convenios colectivos de trabajo para trabajadores no asalariados o en situaciones ambiguas, mediante formas creativas de definir al empleador.

III. PROPUESTAS

Se han diseñado cuatro propuestas de incidencia del Grupo.

III.1 Utilización de instrumentos participativos en la normativa argentina

Ante la posibilidad de transformar en leyes los reclamos de los trabajadores, o el reforzamiento de derechos ante las zonas grises que aparecen con las nuevas formas de organización del trabajo, el proceso de gestación de estas leyes no debería estar sujeto solamente a la voluntad de los legisladores, sino que deberían utilizarse formas de participación de los trabajadores para que incidan fuertemente al momento de tomar decisiones.

Existen herramientas para avanzar en esa dirección: la Iniciativa Ciudadana, y la Elaboración Participativa de Normas.

Iniciativa Ciudadana. Artículo 39 de la Constitución Nacional

Según el artículo 39 de la Constitución los ciudadanos tienen el derecho de iniciativa para presentar proyectos de ley en la Cámara de Diputados. La iniciativa popular requerirá la firma de un número de ciudadanos no inferior al 1,5 % del padrón electoral utilizado para la última elección de diputados nacionales. El Congreso deberá darles expreso tratamiento dentro del término de doce meses.

Elaboración Participativa de normas

Decreto 1172/2003. La elaboración participativa de normas permite a los ciudadanos ser parte en la redacción de una norma.

Los ciudadanos pueden pedir que se abra el procedimiento de elaboración participativa de normas. En ese caso, la autoridad debe decidir si abre o no el procedimiento en un plazo no mayor a 30 días.

III.2 Creación de un Consejo de Planificación de los Trabajadores para el Desarrollo Nacional

UN CONSEJO DE PLANIFICACIÓN

En algunos casos la respuesta del sindicalismo ha sido de rechazo y oposición a los cambios descritos y en otros casos ha permanecido al margen de estas discusiones, en parte *condicionada* por la urgencia de la defensa cotidiana de

derechos laborales tradicionalmente violentados; pero también por la creencia que estos son problemas de las economías desarrolladas.

Pero los cambios ya están empezando a formar parte de nuestra cotidianeidad, y es necesario unir esfuerzos entre el movimiento sindical y los ámbitos de investigación, para conocer en profundidad lo que está sucediendo, sus causas y consecuencias, contribuyendo en la elaboración de alternativas que modifiquen el signo negativo de los procesos actuales.

Aunque no es nuevo, hoy es más brutal y sistemático el ataque contra los sindicatos en el mundo, en una campaña con participación de empresarios, policías, jueces y fiscales y poderosos medios de comunicación. *Es una campaña de considerable incidencia, que está socavando, no sólo la credibilidad de los sindicatos, sino también hasta el Derecho Laboral*

Hay que estar ciego para no ver que más allá de hechos o conductas reprobables de algunos sindicalistas; más allá de errores o carencias, tal campaña guarda relación directa con el hecho de que los sindicatos constituyen el principal obstáculo frente al desarrollo de las políticas neoliberales

Pero la estrategia sindical no puede quedarse en una simple política de defensa, sino que debería diseñar acciones para reforzar el papel del sindicalismo en la sociedad, *buscando* situarse cómo uno de los principales agentes del cambio de paradigma en política económica y laboral.

Por lo tanto es urgente tener mayor visibilidad en espacios no tradicionales, con alianzas con otros sectores y con procesos de diálogo.

Una de las tareas centrales del movimiento sindical es buscar *los (sale)* espacios para la incidencia en las políticas públicas.

Es necesario llevar la mirada sindical a las discusiones sobre políticas públicas ocupando espacios junto a los tomadores de decisión, aportando propuestas.

Para ello es necesario disponer de instrumentos sindicales: investigaciones, bases de datos, estadísticas, indicadores.

Estos instrumentos son imprescindibles hoy frente a una revolución tecnológica que *refuerza el* poder concentrado, y *amenaza con* modificar sustancialmente las relaciones entre el capital y el trabajo, *llevando a* un modelo de trabajo con muchos excluidos y con una enorme franja de precarizados.

Una forma de participación que requiere ser promovida es un espacio de investigación y planificación como el Consejo de Planificación de los Trabajadores

para el Desarrollo Nacional que aborde el tema del Futuro del Trabajo ya que *la* innovación tecnológica ha traído consigo cambios significativos en la organización del trabajo, las relaciones de empleo y las relaciones laborales, con impactos tanto positivos como negativos. No son una novedad los trabajos esporádicos o puntuales y las contrataciones fraudulentas, pero el uso cada vez mayor de la tecnología ha contribuido a su más rápida proliferación, con la consecuencia de que cada día aumenta el número de trabajadores con protecciones sociales y laborales limitadas.

Este Consejo también funcionaría como un espacio de recepción y evaluación de los problemas de todos los trabajadores cualquiera fuera su condición donde se plasmaría en la práctica la integración de los trabajadores de la economía popular y los trabajadores sindicalizados

La planificación suele ser considerada una tarea de expertos, sin incorporar un método participativo que permita a los diversos sectores sociales incorporar distintas visiones.

Desarrollar propuestas desde un espacio de planificación propio de los trabajadores debería ser el primer paso para influir en las principales políticas, desde la intervención en política laboral, política fiscal y financiera, política social, políticas agrarias e industriales y de servicios, política monetaria y política exterior.

Se trata en definitiva de hacer aportes desde el sindicalismo que apunten a reorganizar la economía y el empleo, revirtiendo las políticas neoliberales para promover un modelo de desarrollo económico social que avance hacia un futuro con trabajo para todos *con* justicia social.

Este Consejo también funcionaría como un espacio de recepción y evaluación de los problemas de todos los trabajadores, desde una perspectiva integral que incluya a la economía popular.

III.3 Creación de una Comisión Parlamentaria sobre Trabajo del Futuro

En abril de 2019, el Senado Argentino creó la Comisión sobre el Futuro, con un programa de actividades mensuales con un énfasis importante en el futuro del trabajo, que culminarán con un informe a fin de año. Su composición es una combinación de parlamentarios, estructuras privadas de investigación y el sector empresario, sin incluir al sector sindical.

En aquella misma fecha, y tomando como referencia la realización de la 108 Conferencia de OIT, en la cual el tema central era el futuro del trabajo, un conjunto

de diputados de origen sindical propuso una Comisión en su ámbito, centrada directamente en el futuro del trabajo. Este proyecto aún no fue aprobado.

El Grupo podría colaborar con esos parlamentarios en acompañarlos en una nueva promoción del proyecto, para luego convertirse en un miembro permanente de consulta.

III.4 creación de Empresas de Inserción Laboral (EIL)

Los análisis sobre el futuro del trabajo dan cuenta que una gran cantidad de trabajadores serán excluidos del mundo laboral con el uso de nuevas tecnologías, estos serían excluidos tecnológicos. Pero aun sin aplicaciones tecnológicas, en Argentina existe una enorme cantidad de excluidos laborales, a los cuales los diferentes gobiernos intentan cubrir mediante política de subsidios, siendo ya varias generaciones las que son subsidiadas por el estado.

Si bien los gobiernos dicen de su voluntad de generar trabajo digno para aquellos que subsidian y las organizaciones que agrupan a los desocupados dicen luchar para que dejen de ser subsidiados las propuestas que se han barajado hasta ahora no han tenido un resultado positivo.

Hoy el reto para la política de empleo y las organizaciones que trabajan en pro de la inserción social y laboral es cómo hacer frente a las dificultades que sufren muchas personas para integrarse a un empleo, un problema que no se soluciona sólo con las viejas recetas de la formación profesional

Es importante tomar conciencia de la complejidad del proceso de integración sociolaboral que hace que aumenten considerablemente las barreras tradicionales para las personas en riesgo de exclusión.

Por eso es necesario encarar estas barreras de modo integral, estableciendo medidas convenientes, suficientes y reales para garantizar la integración con acciones encaminadas a superar las limitaciones y promover las capacidades.

Un trabajo de inserción debe estar enfocado en trabajar con cada individuo y cada grupo social para mejorar las condiciones que causan su exclusión e ir progresando hacia una situación en que esas condiciones garanticen la inserción sociolaboral

Las personas excluidas tienen necesidad de un consistente andamiaje humano de contención así como de una terapia persistente porque las necesidades de muchos marginados y excluidos sociales van mucho más allá de las meras carencias económicas.

En función de ese objetivo, una de las herramientas utilizadas en varios países de Europa es la Empresa de Inserción Laboral (EIL)

Estas empresas nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral.

Las figuras jurídicas con las que funcionan son principalmente, las asociaciones, fundaciones y cooperativas debido a los beneficios fiscales de los que gozan estas fórmulas jurídicas

Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas.

Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la importancia en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes

Características de las EIL: a) Son gestionadas por una organización social o entidad sin ánimo de lucro; b) pueden tener entre sus trabajadores un porcentaje de trabajadores de inserción que oscila entre un 30% y un 60%, c) se promueve que un 50% de la plantilla laboral sea ocupado por mujeres; d) deben tener servicios de guardería o flexibilidad horaria para el acompañamiento de los hijos al colegio; e) el compromiso con el medio ambiente tampoco es ajeno al sector y tales como la priorización de productos con mayor vida útil, ecológicos, medidas de ahorro energético como el control del gasto de agua y electricidad y medidas de reciclaje de residuos; f) se aplican un porcentaje de los excedentes obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción; g) se rigen por el convenio del sector en el que trabajan; h) tienen subsidios del estado para los estudios de mercado, planes de viabilidad, gastos de constitución y primeros meses de funcionamiento; i) se rigen por un estatuto especial que permita cumplir su función y que haga que no tengan que competir en situación de desventaja con las empresas más grandes.

Tipos de EIL- Incluye: a) EIL de transición o puente. Limitan el tiempo de permanencia de una mayoría de trabajadores, manteniendo un núcleo que genera estabilidad y continuidad. El destino de esa mayoría de trabajadores es el empleo formal en alguna empresa; b) Finalistas: Los puestos de trabajo a ser ocupados permanentemente por personas con especiales dificultades para acceder al

empleo ordinario y con pocas perspectivas de poder llegar a hacerlo. Se asemejan a los Centros Especiales de Empleo

Destinatarios. Incluye: a) Personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén desempleadas y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario; b) Beneficiarios de planes sociales; c) desempleados de muy larga duración; d) Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad y se encuentren en situación de desempleo; e) Ex-toxicómanos que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social; f) Internos de centros penitenciarios y ex-reclusos en situación de desempleo, f) Inmigrantes .

Proceso de inserción. La empresa de inserción tiene un itinerario de inserción que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la la integración laboral.

Es fundamental durante este proceso considerar la realidad de las personas o colectivos en riesgo de exclusión, de la comunidad y entorno en que se encuentran, de sus familias, de los centros y recursos existentes, de los profesionales que intervienen y, en definitiva, de todos los agentes implicados. La intervención en este ámbito debe tener muy presente estas realidades a la hora de planificar las actuaciones y procesos, sin compromisos ambiciosos, aunque objetivos y consecuentes con la realidad social y personal en la que se desarrolla la persona

Normalmente un itinerario de inserción contempla varias etapas: a)- Recibimiento y asesoramiento: se diagnostica la situación de la persona.

Se realiza un análisis exhaustivo de las competencias, necesidades y expectativas de cada persona para definir su propio plan de trabajo; b) Plan de trabajo individualizado.

Este plan de trabajo es suscrito mediante acuerdo para conseguir el compromiso en el cumplimiento de los objetivos por la persona señalados en colaboración con el equipo. Paralelamente se establece un plan de tutoría y seguimiento individual que se mantiene a lo largo de todo el proceso; c) Pretalleres laborales.

En esta fase se pretende que las personas adquieran nuevas competencias y habilidades. Estas labores formativas atienden tanto el ámbito socio-afectivo como el formativo ocupacional; d) Talleres de especialización laboral. La persona ya se encuentra trabajando y conlleva labores de capacitación, orientación, acompañamiento y seguimiento.

Seguimiento. El seguimiento en todo este proceso es una parte fundamental del trabajo de inserción, entendiendo por éste un contacto continuo con la persona durante y al finalizar las acciones acordadas. El aspecto motivacional es esencial por lo que el trabajo en el terreno de las habilidades emocionales es crucial intentando evitar el derrotismo en la persona y a actitudes que conducen a la pasividad. Hay que ayudar y enseñar a la persona a anticiparse a los momentos difíciles y a disponer de herramientas y respuestas para enfrentarse a distintas y difíciles situaciones.