

ITALIA

SITUACIÓN DE EMPLEO

Las Cámaras de Comercio italianas estiman en 178.000 los puestos de trabajo perdidos este año

Se trata de una disminución del 1,5%, en ligera mejora respecto a 2009, cuando la reducción fue del 1,9%. Mejora sobre todo el número de contrataciones: 20.000 más a finales de 2010 gracias también al aumento de las altas (802.000) y la disminución de las bajas (980.500 frente a las más de 994.000 de 2009). Es la fotografía presentada por el informe anual sobre mercado de trabajo en Italia redactado por la Unión de Cámaras de Comercio (Unioncamere) en colaboración con el Ministerio de Trabajo, que fue presentado a finales de julio en Roma por el Ministro Sacconi.

El estudio toma en consideración las perspectivas de empleo previstas por 100.000 empresas interpeladas en el ámbito del sistema informativo Excelsior y pone en evidencia el hecho de que las empresas, sobre todo las de media dimensión, captan señales de recuperación e intentan mejorar su competitividad. El mercado de trabajo recupera dinamismo y flexibilidad; en efecto, crecen un 10%, llegando al 42,3% del total, los contratos temporales, aumenta las ofertas para técnicos de alta cualificación y vuelven a subir también las destinadas a trabajadores manuales, mientras se reducen las oportunidades para personal administrativo. «Se está dando una recuperación selectiva y sostenida sobre todo por las exportaciones», ha comentado el ministro Sacconi, quien ha declarado que se está trabajando «para determinar cuáles son los empleos más requeridos y facilitar el encuentro entre demanda y oferta».

La crisis sigue siendo significativa para las microempresas (con menos de 10 trabajadores), que prevén una mayor reducción del personal. A nivel territorial, también en 2010 el Mezzogiorno (Sur e islas) parece destinado a registrar un saldo, entre altas y bajas del mundo del trabajo, peor que la media nacional, con un 1,9%.

El 54,7% de las ofertas programadas en 2010 están destinadas preferentemente a titulados universitarios, con una ligera preferencia hacia los diplomados (57,1%) sobre los licenciados (51,8%). Un dato preocupante es el del porcentaje de empleos para los que las empresas consideran indiferente el género del trabajador: sólo el 48,5%, aunque ha mejorado respecto al año anterior, cuando dicho porcentaje llegaba apenas al 41,7%. Se prevé que aumente, en más de dos puntos, el empleo para inmigrantes, sobre todo trabajadores manuales, que podrían llegar a constituir el 22,6% del total de las nuevas altas (incluidas las de temporada), contra el 20,3% que se había previsto en 2009.

Entre las profesiones más cualificadas, que según las empresas son las de más difícil cobertura, el primer lugar está ocupado por los expertos en marketing (se necesitan unos 1.300 y se encuentran la mitad), los enfermeros (se prevén 4.500 contrataciones, pero el 49,9% se consideran de difícil cobertura) y farmacéuticos (más de 1.200 puestos, que por un 45,8% podrían quedarse no cubiertos), los expertos en

software (2.310, 41,6%), los vendedores técnicos y agentes de venta (en cada uno de estos dos sectores se necesitarían más de mil personas, pero se estima una dificultad de cobertura del 40,8%).

Informe del CNEL sobre empleo: la crisis la pagan sobre todo los jóvenes

Según el informe del CNEL (el CES italiano), la crisis económica, que ha afectado y sigue afectando a Italia, tiene en sus efectos ocupacionales una fuerte connotación generacional: los jóvenes de 15 a 24 años, pero también hasta los 34, han sufrido las consecuencias más que otros tramos de edad.

En el informe, en efecto, se lee que en términos absolutos entre 2008 y 2009 se perdieron 485.000 puestos de trabajo de personas hasta los 34 años, mientras que para los tramos más maduros (de 35 años en adelante) se registra un incremento de 125.000 ocupados, concentrados esencialmente en las edades cercanas a la jubilación. Y, en perspectiva, para los jóvenes activos en el mercado de trabajo en Italia, el riesgo del desempleo es el triple que el de personas mayores (también en el resto de la UE se registra un desequilibrio, pero menos evidente).

La crisis ha actuado de distinta manera también entre géneros, habiéndose registrado mayores pérdidas ocupacionales entre los hombres, más presentes en la construcción y entre los trabajadores con nivel de instrucción inferior. Y mientras hasta 2008 las mujeres representaban la mayoría de los desempleados, aunque las diferencias con los hombres fueran limitadas (respectivamente 52 e 48% de los desempleados), desde 2009 la situación se ha invertido y ahora los hombres constituyen la mayoría (51,4%) de las personas sin trabajo.

Por otra parte, sin tener en cuenta distinciones, en 2010, según el CNEL, el desempleo podría subir al 8,7% (equivalente a unas 241.000 personas más sin trabajo) e incluso alcanzar el 9% (unas 315.000 personas más). En la peor de las hipótesis, la pérdida de unidades de trabajo podría llegar a 421.000. La situación peor se da en el sur, de donde depende sustancialmente la disminución general de los empleados. Pero, paradójicamente, los desempleados aumentan en el Norte, donde el desánimo surte mayor efecto.

Sin embargo, existen categorías de trabajo donde la oferta existe y es numerosa: enfermeros, fisioterapeutas, farmacéuticos, programadores, expertos de marketing, que, también según el CNEL, son algunas de las figuras profesionales que las empresas encuentran con mayor dificultad. Y el hecho de que esta dificultad se haya dado también en un año como 2009 indica, según el Informe, que «la escasez de mano de obra con la cualificación necesaria para cubrir determinados puestos de trabajo es un elemento estructural».

Por último, el Informe del CNEL pone en evidencia el papel que en el mercado de trabajo desempeñará, cada vez más en los próximos años, la mano de obra inmigrante. En efecto, «según las proyecciones del ISTAT, en 2018 los ocupados italianos hasta los 64 años serán unos 19,9 millones, con una reducción de casi 1,4 millones con respecto al 2008. Es decir que, a falta de trabajadores inmigrantes, nos

encontraríamos ante una gran carencia de ocupados». Esta laguna sería llenada en gran parte por la aportación de los trabajadores extranjeros, puesto que «considerando las proyecciones del escenario central del ISTAT, se observa que la población extranjera debería crecer, entre 2009 y 2018, de casi el 53%».

LIBERALIZAR EL EMPLEO PARA LIBERALIZAR EL TRABAJO

Las acciones en la crisis

En el primer bienio de actividad – en el contexto de la gran crisis global – el Gobierno ha protegido la base ocupacional y la cohesión social a través del dialogo social e institucional, que ha visto colaborar en importantes y urgentes decisiones a Gobierno, Regiones y agentes sociales.

Las numerosas iniciativas que se han tomado pueden dividirse en tres principales líneas de acción:

Liberar el empleo de la presión fiscal, burocrática y formal

La simplificación y la seguridad del marco regulatorio fomentan las contrataciones y ayudan a contrarrestar fenómenos de irregularidad laboral.

En septiembre de 2008, mediante la Circular interna dirigida a la Inspección de Trabajo, se dio nueva dirección y cualificación a la actividad de vigilancia, estableciendo como prioridad la lucha contra el trabajo sumergido.

Se han eliminado las trabas introducidas por la legislatura anterior, volviendo a la “Ley Biagi”, es decir reintroduciendo y ampliando la reglamentación de tipologías contractuales que puedan facilitar el acceso al trabajo, la emersión de algunas categorías sumergidas, la empleabilidad de los jóvenes (contratos temporales, cesión de trabajadores, trabajo discontinuo, trabajos ocasionales, aprendizaje con formación en la empresa, compatibilidad entre trabajo y pensión).

Se han simplificado tanto la transmisión periódica de los datos retributivos y contributivos (registro telemático de bajas y altas al Instituto de Seguridad Social) como la gestión documental de las relaciones laborales (introducción del libro único de trabajo, abolición de algunas formalidades para la dimisión), permitiendo una gestión de los recursos humanos y de los tiempos de trabajo más coherentes con una economía terciaria y cada vez menos "fordista" (externalizaciones, subcontratas, trabajo a tiempo parcial, regulación flexible de la jornada, de acuerdo con la normativa europea).

En el ámbito de la reforma general del sistema fiscal, relacionada con el desarrollo del federalismo institucional y con los grandes cambios en la producción y composición de la riqueza, cabe señalar el

aligeramiento, en vía experimental, de la presión fiscal sobre la renta para más de un millón de trabajadores con ingresos bajos. En consideración de los resultados conseguidos y para incrementar la productividad del mercado de trabajo, se ampliarán las categorías de trabajadores beneficiarios.

Liberar el trabajo de los conflictos colectivos e individuales

Los convenios colectivos han sido renovados con mayor sencillez y puntualidad. Han encontrado un nuevo impulso los acuerdos bilaterales con los que las partes organizan, en subsidiariedad, los servicios e introducen formas modernas de protección que dan calidad al trabajo y más seguridad a los trabajadores.

En campos como la previsión social, la asistencia sanitaria, la protección de la salud, la prevención de riesgos, la formación, la colocación y las prestaciones de desempleo, las asociaciones de trabajadores y de empresarios han desarrollado un espíritu de cooperación y de protección de los sectores productivos y de los mercados locales de trabajo que podrán dar resultados positivos para las personas y para las empresas.

En este contexto se ha abierto la mesa de diálogo entre el Gobierno y los agentes sociales sobre la participación de los trabajadores en los resultados y beneficios de las empresas, que ha sido reconocida como la solución que mejor adapta la solidaridad típica del modelo social europeo con la eficacia exigida por el mercado global.

El Anteproyecto de Ley para la reglamentación de las huelgas en el transporte público tiene la finalidad de liberar a los usuarios de las limitaciones a la movilidad causadas ya sólo por la convocatoria de huelga. Se establece una “Comisión para las relaciones laborales”, que sustituye la actual Comisión de Garantía, y que deberá certificar la representatividad de las organizaciones sindicales para que las relaciones laborales se desarrollen según modalidades libres, informadas y responsables, previniendo y aislando acciones de organizaciones claramente minoritarias.

El reglamento en materia de modalidades de resolución extrajudicial de las controversias de trabajo tiene la finalidad de agilizar el enorme volumen de contenciosos actual (casi 1,2 millones de procesos pendientes y un flujo anual de casi 400.000 procesos cuya duración oscila entre los 5 y los 7 años). La celeridad en la resolución de la controversia conviene a todos, sobre todo a los trabajadores. De todas formas son los agentes sociales las que deberán definir la manera de aplicación del nuevo reglamento adaptándolo a los diferentes contextos.

Un clima de cooperación no hace más que aumentar la propensión a contratar, la productividad en el trabajo, la calidad de la vida en el trabajo.

Liberar el trabajo de la inseguridad

La caída de la demanda global de bienes y servicios ha afectado sobre todo a las economías exportadoras como la italiana. Ha sido una crisis de la demanda, no de la oferta.

El Convenio con la Regiones sobre "amortiguadores sociales", del 12 de febrero de 2009, y los siguientes acuerdos con los agentes sociales han permitido rebajar la pérdida de capital humano en las empresas y apoyar la renta de las familias y de todos los colectivos de trabajadores más en riesgo (extensión extraordinaria de la regulación de empleo, fomento de los contratos de solidaridad; extensión de los amortiguadores a todos los sectores productivos y a todas las categorías de trabajo dependiente, incluso aprendices y temporales). El mantenimiento del empleo ha registrado niveles mucho mejores con respecto a la media de los otros países, cómo también han declarado las instituciones internacionales y el G20 de Washington.

El recurso a instrumentos extraordinarios de protección de la renta está destinado a seguir en el próximo periodo hasta la recuperación. La crisis ha demostrado la importancia de poder recurrir a un sistema de amortiguadores flexible, adaptable y responsable, capaz de responder a los repentinos cambios del mercado de trabajo y coherente con los vínculos de las finanzas públicas.

El fortalecimiento y la extensión de los instrumentos de apoyo a la renta han sido acompañados por una sustancial revisión de las lógicas de funcionamiento del sistema. Fomentando, por un lado, el recurso a fondos privados (gracias a acuerdos bilaterales) y a fondos interprofesionales. Condicionando, por otro lado, el abono de las prestaciones de apoyo a la renta al requisito de previa declaración de inmediata disponibilidad al trabajo o a someterse a programas de formación. Además, se prevé la creación de una base de datos de trabajadores beneficiarios de prestaciones de apoyo a la renta, a la que los empresarios tendrán acceso y en caso de contratación de uno de ellos tendrán derecho a bonificaciones fiscales.

Con el Acuerdo entre Gobierno, Regiones y agentes sociales del 17 de febrero de 2010 se prevén nuevas líneas guía para renovar las inversiones en formación (casi 2.500 millones de euros) como primer instrumento de adaptabilidad y empleabilidad de los trabajadores. Además del plan de acción del Gobierno, "Italia 2020", para fomentar la inserción en el mercado de trabajo de los colectivos más débiles: jóvenes (a través del aprendizaje y trabajo) y mujeres.

Las prioridades en la recuperación

El camino recorrido hasta ahora será perfeccionado en el próximo trienio en los términos ya indicados y según tres líneas guía de acción.

Liberar el trabajo de la ilegalidad y del peligro

Liberar al empleo de la irregularidad y del peligro significa fomentar, en relación a la calidad, los controles de la Inspección guiándolos a la represión de las violaciones más graves (especialmente en los sectores y las áreas más en riesgo para la seguridad del trabajador). Con el objetivo de alcanzar una “tolerancia cero” en las formas más graves de explotación.

La actividad de inspección tiene que convertirse cada vez más en la síntesis sinérgica de las acciones programadas por los distintos órganos de vigilancia con las fuerzas del orden - especialmente la policía tributaria - específicas para los sectores y las áreas más en riesgo (en materia de trabajo negro, seguridad en el trabajo, regularización de los contratos laborales falsos y explotación en la agricultura, evasión fiscal, contrataciones ilegales, explotación de trabajadores extranjeros y menores, regularización de las contrataciones de minusválidos; en la construcción, la agricultura, el comercio, el turismo y la hostelería), con el apoyo de las nuevas tecnologías.

Liberar el trabajo de la irregularidad y de peligro significa también simplificar y racionalizar el marco legal. Ofrecer mayor certeza a los operadores económicos y plena aplicación de las leyes y de los convenios colectivos. Establecer un sistema de regularización de las relaciones laborales que tenga en cuenta, por un lado las diferencias territoriales y sectoriales, y por el otro, de la complejidad y articulación del fenómeno del sumergido.

Es muy importante promover y apoyar la realización de organismo bilaterales representantes de los agentes sociales (empresarios y trabajadores), con base provincial, para fomentar la negociación colectiva descentralizada. La labor de estos organismos ha sido muy importante en los sectores más fragmentados, como la agricultura y el turismo, donde los agentes sociales han sabido colaborar en la organización de servicios para la protección del trabajador y, al mismo tiempo, sostener la producción. En fin, los entes bilaterales pueden representar, en régimen de subsidiariedad, un fiable complemento a las funciones públicas y a la misma Inspección, sustituyendo a esos intermediarios parasitarios (casi siempre relacionados con la criminalidad organizada) por actividades de mediación social no lucrativas garantizadas por la representatividad de los agentes sociales. Además, estando en el territorio, podrán proporcionar elementos e informaciones específicas para la programación y gestión de acciones de control y lucha contra el sumergido. Por lo tanto, se considera fundamental la función de “control social” de los entes bilaterales, por su capacidad de vigilar e informar a las autoridades sobre las irregularidades, pero también por la capacidad de promover modelos de cooperación para la organización “transparente” de actividades laborales, que de forma dependiente o autónoma, prestan asistencia socio-sanitaria o asistencia domiciliaria a los ciudadanos (emblemático es el fenómeno de la regularización de las cuidadoras a domicilio de niños y mayores).

En materia de seguridad en el trabajo, las Regiones podrán, ejerciendo su autonomía, estipular convenios con el Gobierno para que la Inspección Central integre sus programas con los del Servicio Sanitario

Regional, vigilando no solo sobre los perfiles de propia competencia, sino también en aquellos de competencia regional y comunicando los resultados.

El paso fundamental será la activación del Sistema Tripartito, basado sobre un sistema informativo nacional para la prevención de accidentes laborales. Las administraciones podrán compartir sus respectivos patrimonios informativos, comparándolos entre ellos, sometiéndolos a los agentes sociales y logrando que sus propias acciones sean lo más coherentes posible con la estrategia nacional para la prevención y, al mismo tiempo, más económicos y más eficaces. Toda la información recolectada constituirá el elemento imprescindible para la definición de directrices comunes en materia de salud y seguridad, para su difusión a nivel territorial y su participación con los agentes sociales.

Se asegura, sin solución de continuidad con respecto a los años 2008 y 2009, el apoyo a las actividades de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, y se fomentará la colaboración con el Ministerio de Educación para involucrar a las escuelas de todo grado en relación a la difusión de una nueva cultura de seguridad.

Liberar el trabajo del centralismo normativo

Mayores y mejores puestos de trabajo no pueden producirse por decreto. Las leyes pueden contribuir a establecer un contexto favorable para la competitividad de las empresas y a fomentar su natural propensión a contratar e invertir, de forma estable, en el capital humano. Pero, al mismo tiempo, pueden provocar un efecto contrario, comprimiendo las potencialidades del sistema productivo y las instancias de inclusión, sobre todo en los casos en los que no se tenga la capacidad de interpretar y gobernar los grandes cambios existentes en la sociedad y en el mercado de trabajo.

El centralismo normativo actual refleja una estructura de producción propia de la vieja economía. Dominada por la grande fabrica industrial. Con modelos de organización del trabajo estandarizados y rígidos. Con un marco empresarial bien definido por estructura, por composición de mano de obra y por localización territorial. Es la imagen diseñada por el "Estatuto de los Trabajadores" del 1970. Una ley histórica que ha introducido en las fábricas los derechos fundamentales de la persona establecidos en la Constitución y ha promovido la presencia sindical en las empresas. Una ley, que hoy en día, se aplica de manera limitada y siempre más reducida en el mercado de trabajo. Son cuarenta años los que separan este Estatuto de los nuevos modelos de producción y de organización del trabajo y de una reciente evolución del mercado de trabajo. Con nuevos y mayores dualismos que amplían las diferencias entre los trabajadores que participan en el mercado de trabajo institucional, sindicalmente vigilado y protegido, y los que quedan acorralados en una economía informal gobernada por relaciones laborales grises que a menudo se deslizan hacia el sumergido total.

Al antiguo contrato fijo se enfrentan toda una serie de transiciones laborales y profesionales que necesitan nuevos derechos y protecciones, sobre todo en materia de desempleo y suspensiones. Los cambios en el

mercado de trabajo implican nuevas exigencias que no encuentra respuesta en un sistema de protecciones antiguo y encasillado, con normas rígidas aplicables a todo sector o territorio.

El reto del “Estatuto de los Trabajadores” era y sigue siendo, sobre todo ahora, la capacidad de superar una mentalidad de pura conservación de lo existente y de establecer un sistema de protecciones modernas y adaptables aptas a permitir un pleno desarrollo de la persona a través del trabajo y en el trabajo.

Es una ilusión pensar que se pueda encerrar el dinamismo de los nuevos trabajos en rígidas categorías jurídicas unificadas solo en el papel, lejanas a una realidad, que para ser gobernada y no resbalar en la economía sumergida, tiene que estar siempre menos presidida por el legislador estatal y siempre más encomendada a lógicas subsidiarias y al libre desarrollo de la negociación colectiva.

Un moderno marco normativo de las relaciones laborales, atento a la centralidad de la persona y a la eficacia de la protección, tiene que asegurar - independientemente de formalismos y calificaciones jurídicas - tres derechos fundamentales a cada trabajador: un ambiente de trabajo seguro, una retribución equitativa - no solo capaz de asegurar una vida libre y digna, sino también proporcionada a los resultados de la empresa - ; el incremento de los conocimientos y de las capacidades como garantía de una estabilidad ocupacional y de expresión de su propia personalidad.

El nuevo Estatuto impulsa expresamente la subsidiariedad horizontal hacia las organizaciones de representantes y de protección de trabajadores y empresarios, así como la subsidiariedad vertical en los varios niveles de las relaciones laborales.

La flexibilidad negociada por los agentes sociales parece ser idónea para lograr, no solo la protección del trabajador, sino también la reciproca adaptabilidad entre las necesidades de las empresas y las de sus colaboradores. Capaz también de perseguir un objetivo común de crecimiento y de productividad en el trabajo, incluso en los contextos territoriales más difíciles y con respecto a las situaciones sociales más débiles o desfavorables. Los organismos bilaterales territoriales tendrán la posibilidad de desarrollar sus funciones de organización compartida de los mercados locales de trabajo y de los servicios que valorizan a la persona: seguridad, formación, apoyo a la renta, bolsa de trabajo, certificación del contrato de trabajo.

Liberar el trabajo de la incompetencia

En Italia, mucho más que en otros países, se registra un marcado desequilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo. Debido a la pobre infraestructura de los operadores del mercado de trabajo, público y privado, que no logran poner en contacto a trabajadores y empresas. Debido también a un sistema de formación totalmente inadecuado, y de la falta total de caminos de transición de la escuela/universidad al trabajo, pensados siempre como dos campos totalmente diferentes y no como distintos momentos de un único integrado.

Con el Acuerdo entre Gobierno, Regiones y agentes sociales del 17 de febrero de 2010 se establecieron líneas guía para la formación con el objetivo principal de conseguir la adaptabilidad y la ocupabilidad de los trabajadores. Se trata de un acuerdo para la transformación de los criterios actuales de financiación y de la consideración de los programas de formación según tres pilares fundamentales:

- El trabajo es parte fundamental de todo el recorrido educativo, formativo y profesional de una persona;
- La empresa y el ambiente productivo son el contexto más idóneo para el desarrollo de la profesionalidad;
- La certificación formal tiene que corresponder a un efectivo examen de competencias del trabajador, conseguidas a través de la experiencia y el trabajo, independientemente de la participación a cursos de formación, que constituyen un medio y no una prueba de adquisición de competencias y de desarrollo de las mismas.

El Acuerdo transforma el paradigma de la formación, en lugar de concentrarse en los factores formales y burocráticos de los programas de formación (duración, procedimientos, instituciones, método pedagógico, etc.) la atención se concentrará en los conocimientos, las competencias o las habilidades que la persona ha adquirido y que puede demostrar.

Para contrarrestar la difusión de la incompetencia y recuperar el desequilibrio entre demanda y oferta de trabajo, es central el valor educativo y formativo del trabajo, que se resalta a través de una sustancial integración entre los sistemas educativos/formativos y el mercado de trabajo valorizando los modelos de aprendizaje laboral (contrato de aprendizaje), que permiten no solamente la profesionalización, sino también la adquisición de un título de estudio de segundo o tercer nivel.

Las acciones concertadas, que deberán aplicarse rápidamente, son:

- Una recogida de datos tempestiva sobre las necesidades profesionales a nivel territorial y sectorial, a realizarse por un organismo de control central nacional.
- La aplicación de un método de aprendizaje “por competencias” en el trabajo, en lugar de “por materias separadas” en ámbito escolar; la revaluación de la educación-formación técnico-profesional y la colaboración con las empresas en los programas de formación.
- La participación de trabajadores parados en programas de formación, en prácticas de inserción, en contratos de aprendizaje.
- El regreso anticipado de trabajadores en suspensión a través de acuerdos de formación-trabajo.

- La acreditación de “evaluadores” independientes que certifiquen las efectivas competencias de los trabajadores, con el fin de reforzar la transparencia y una mejor información en el mercado de trabajo, desarrollar al capacidad de oferta, mejorar el encuentro entre demanda y oferta, y estimular la búsqueda de actividades formativas más útiles.

Para todas estas acciones la función subsidiaria de las empresas, de las asociaciones de trabajadores, los sindicatos y los entes bilaterales es fundamental y sin duda mucho más eficaz que la función pública que, de todas formas, tendrá que ser fomentada y reformada empezando por los Centros para el Empleo, en colaboración con las agencias privadas de trabajo, dentro de una estrategia de cooperación entre Estado, Regiones y Provincias.

Asimismo es fundamental que los servicios de orientación al trabajo y de enlace con la economía local se desarrollen directamente dentro de los institutos escolares y universitarios – como previsto en la Ley Biagi – aprovechando la posición privilegiada de los institutos de educación y formación para poder señalar a las empresas los jóvenes con el curriculum más indicado para el perfil laboral solicitado. Además, este servicio representaría, para el mismo instituto, un criterio de calidad y coherencia de la oferta formativa con respecto a la demanda del mercado de trabajo y de los estudiantes.

La buena competencia de las trabajadoras y de los trabajadores fomenta los nuevos recorridos de crecimiento económico y asegura a cada persona la posibilidad de expresar sus propias potencialidades, de ser útil a si mismo y a los demás.