Real Oratorio del Caballero de Gracia

29 de octubre de 2021

CURSO DE LIDERAZGO ÉTICO

El trabajo: competencia profesional y servicio a los demás

Por Pedro Llorente Cachorro

1. Introducción

El mundo del trabajo es inabarcable por su extensión y pluralidad de enfoques: jurídico (el derecho constitucional al trabajo, el derecho del trabajo como disciplina jurídica reguladora de las relaciones entre el empresario y el trabajador cuenta ajena, de las relaciones individuales y colectivas de trabajo –la negociación colectiva y su protección constitucional y legal–, el derecho sindical, la prevención de riesgos laborales, etc); político (los contrapuestos enfoques liberal y marxista de la actividad laboral), institucional (la existencia de sindica-

SUMARIO

1. Introducción 1
2. El trabajo como fenómeno humano 2
3. El problema del desempleo en España. En especial, el desempleo juvenil y la dualidad del mercado laboral 2
4. Trabajo y competencia profesional 4
4.1. El abandono temprano de la educación-formación 5
4.2. Los retos y riesgos de la digitalización 5
4.3. El desajuste entre capacidades existentes y las requeridas por las empresas 6
4.4. Las denominadas "*soft skills*" 7
5. Ética y trabajo 8
5.1.La Responsabilidad Social Empresarial 8
5.2. Los códigos éticos o de conducta 10
5.3. La aportación de la Doctrina Social de la Iglesia a la Responsabilidad Social Empresarial 11
6. Humanismo cristiano y trabajo 13
6.1.La eficacia de la Doctrina Social de la Iglesia 13
6.2. El magisterio de San Juan Pablo II respecto al trabajo 14
6.2.1. Aspectos subjetivo y objetivo del trabajo 15
6.2.2. La dimensión moral del trabajo en la Creación y en la Redención 15
6.2.3. El trabajo como servicio a los demás 17
6.3. Santificación del trabajo, en el trabajo, con el trabajo 18
6.4. Video "*The Heart of Work*" 18
7. Webgrafía 18
8. Bibliografía 19

tos, asociaciones de empresarios, defensores de intereses de trabajadores y empresarios, respectivamente, y los tribunales de justicia como garantes de la aplicación de los derechos y obligaciones laborales), económico-social (el factor trabajo *versus* el factor capital como trasunto de la "cuestión social"), filosófico (la relación entre ética y trabajo, dignidad y trabajo), cultural y artístico, antropológico y, también, el trabajo entendido desde la Fe.

2. El trabajo como fenómeno humano

Desde este mismo momento nos damos cuenta de que concurre un elemento común en todos estos enfoques y es el HOMBRE, LA PERSONA HUMANA como sujeto del trabajo. De hecho, como veremos, hay un concepto subjetivo de trabajo (la persona del trabajador) que prima sobre el trabajo en sentido objetivo (la tecnología y la producción).

Estamos ante un curso de LIDERAZGO ÉTICO y, aunque al inicio de esta exposición haremos referencia a aspectos jurídicos, económicos o sociales para contextualizar la realidad del trabajo en nuestro país, fundamentalmente esbozaremos una aproximación al trabajo desde el punto de vista de la ética propia del humanismo cristiano, basado una concepción del mundo y de la vida que implica el reconocimiento de la existencia de una relación de Dios con el hombre, creado a su imagen y semejanza, único e irrepetible, y con un destino transcendente.

Por eso interesa sobre todo abordar el trabajo en su dimensión ética en donde la aportación de la Doctrina Social de la Iglesia (DSI) es fundamental[1].

Dedicamos mucho tiempo de nuestras vidas a trabajar, un tercio aproximadamente, y lo hemos hecho desde el principio de la historia.

El trabajo nos define. Determina nuestro estatus y dicta cómo, dónde y con quién pasamos la mayor parte de nuestro tiempo[2].

Es una obviedad destacar la relevancia que tiene el trabajo en nuestras vidas y en la sociedad. El trabajo puede ser motivador y generar satisfacción más allá de la cobertura de nuestras necesidades como humanos, pero también puede ser causa de ansiedad e insatisfacción. La falta de trabajo tiene unas consecuencias negativas para el hombre y la sociedad; sin trabajo o con un empleo poco estable cunde el desaliento, la desmotivación y el estrés.

En los más jóvenes, la falta de perspectivas laborales impacta en su autoestima, en sus planes de emancipación e inicio de un proyecto de vida autónomo y hace que se active la principal red de seguridad que tenemos en España: la familia. Eso explica en gran medida que en 2020 el 55 % de los jóvenes entre 25 y 29 años viviera con sus padres. Este porcentaje ha crecido 6,5 puntos en los siete últimos años. Por su parte, el porcentaje de personas de 30 a 34 años que vivían con sus padres o con alguno de ellos se situó en más del 25%, con un aumento de 5 puntos desde 2013[3].

3. El problema del desempleo en España. En especial, el desempleo juvenil y la dualidad del mercado laboral

En este sentido, la situación actual del empleo en España, o mejor dicho, del desempleo, especialmente agravada por la pandemia

1. La Doctrina Social de la Iglesia (DSI) pertenece al campo de la teología moral. San Juan Pablo II en su Encíclica "*Solicitudo Rei Socialis*" (41), la define como la cuidadosa formulación de los resultados de una atenta reflexión sobre las realidades complejas de la existencia del hombre en la sociedad y en el contexto internacional, a la luz de la fe y de la tradición eclesial. Entre estas realidades complejas está el trabajo. http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis.html

2. Para tener una referencia de la historia del trabajo desde un enfoque multidisciplinar (antropológico, arqueológico, fisiológico, económico), partiendo de los primeros pueblos cazadores/recolectores hasta el reciente impacto disruptivo de las nuevas tecnologías en el trabajo, vid. *"Trabajo: Una historia de cómo empleamos el tiempo".* James Suzman Editorial Debate. 2021.

3. Encuesta Continua de Hogares (2020). INE https://www.ine.es/prensa/ech_2020.pdf

del COVID 19, es el principal problema de nuestro país[4].

Ayer mismo conocimos los datos de empleo del tercer trimestre de la Encuesta de Población Activa (EPA).

En España tenemos actualmente una tasa de paro del 16 % de la población activa, sin contar las casi 240.000 personas que aún están en ERTE[5] y probablemente muchas de ellas no recuperen su trabajo. La recuperación económica es lenta y aún faltan 725.000 empleos para recuperar el nivel de empleo registrado en febrero de 2020 en el sector privado[6].

El paro juvenil de España (menores de 25 años) es el más alto de Europa (Eurozona). La tasa de paro juvenil en España se sitúa por encima del 33% de la población activa, o lo que es lo mismo, uno de cada tres jóvenes que quiere trabajar no encuentra un empleo, con las consecuencias económicas, sociales y personales que ello implica. Datos que contrastan con la evolución positiva que sigue viviendo Europa. En la Unión Europea, el desempleo juvenil ha bajado un 2,7 % y en la Eurozona, un 3,3%, en el último año [7].

¿Por qué tenemos en España estas tasas tan altas de desempleo, fundamentalmente juvenil?

Las causas son complejas y variadas (un sistema aun rígido de relaciones laborales, una economía poco productiva y menos competitiva que la de los países de nuestro entorno) pero también la formación es uno de los principales factores que explican estas tasas tan elevadas de desempleo y desempleo juvenil.

Por si fuera poco, la alta temporalidad (dualidad) de nuestro mercado laboral tiene un impacto notable en los que por primera vez se incorporan al mercado laboral. España es el país de la Unión Europea con más trabajo temporal (uno de cada cuatro trabajadores ocupados tiene un contrato temporal) y duplica la

4. El último Barómetro del CIS disponible (septiembre 2021) muestra que el principal problema que existe actualmente en España es el paro.
http://datos.cis.es/pdf/Es3334marMT_A.pdf

5. https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/041021-erte.aspx

6. Ernst and Young Insights. Talking Points. Datos e ideas para interpretar la actualidad. #4 23 septiembre 2021

7. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563287/3-30092021-AP-EN.pdf/82040a37-de8f-4112-2f9c-65645098cb2a

media de la Unión Europea (26,3% frente al 13,6 %, respectivamente). Esta brecha no acaba de cerrarse entre los trabajadores jóvenes contratados con un contrato indefinido (un contrato "fijo") y los trabajadores que tienen un contrato de tiempo determinado (un contrato "temporal"). Las causas van desde los aspectos institucionales (en 1994 se aprobó una reforma laboral que potenció la contratación temporal sin causa), a los estacionales (propios de nuestra economía basada fundamentalmente en el sector turístico) y culturales.

4. Trabajo y competencia profesional

Hay una evidencia que admite pocos matices: a más formación más probabilidad de encontrar empleo. Los trabajadores con niveles inferiores de formación tienen tasas de paro más altas que aquellos con niveles medios formativos y, sobre todo, que los que tienen estudios de formación profesional superior o universitarios. En España, la diferencia en tasas de ocupación entre jóvenes con un nivel alto de estudios y aquellos con un nivel bajo está por encima de los 30 puntos.

Pero la evidencia que avala esta afirmación, más allá de los datos estadísticos presentados, es la que nos pueden ofrecer las propias empresas que son quienes crean empleo y demandan determinados perfiles profesionales.

En un estudio realizado en 2019 por el IESE se recoge la opinión y experiencia de 53 destacadas empresas que operan en España acerca de las perspectivas de creación de ocupación y las competencias profesionales requeridas por estas compañías para cubrir sus necesidades y eran unánimes las conclusiones alcanzadas: sin una formación adecuada se limita de manera drástica la empleabilidad de las personas. Las empresas son, en último término, las que crean empleo y juegan un papel fundamental en la definición de las competencias profesionales que deben desarrollarse para garantizar la empleabilidad de los jóvenes en el futuro[8].

También es importante saber que opinan los jóvenes. Una encuesta del *World Economic Forum* revela que casi la mitad de los jóvenes se sienten "insuficientemente capacitados" para conseguir un buen trabajo en el medio plazo[9].

Casi la mitad de los participantes, procedentes de 187 países y con edades comprendidas entre los 20 y los 30 años, "no confían en absoluto" o sólo "confían un poco" en que sus competencias les permitan conseguir un empleo estable en un plazo de cinco a diez años y sugerían a las autoridades competentes que los planes de estudios universitarios estu-

8. https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0490.pdf
9. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Davos_Lab_Youth_Recovery_Plan_2021.pdf

vieran más orientados a las competencias que demanda el mercado laboral actual.

Si las posiciones de las empresas que demandan determinados perfiles profesionales y las de los jóvenes coinciden en la necesidad de una orientación de las competencias hacía lo que requieren aquellas ¿qué es lo que falla?

4.1. El abandono temprano de la educación-formación

Sin duda alguna, el abandono de la formación en los niveles educativos medios y superiores es un lastre en la empleabilidad de las personas. En el año 2020 en España el abandono temprano de la educación-formación alcanzó la cifra de 20,2% para los hombres y 11,6% para las mujeres, de acuerdo con los datos del INE, y eso nos sitúa en una de las peores posiciones de la Unión Europea[10].

Hay muchos factores que inciden en el abandono de los estudios.

Uno de ellos es el marco institucional y regulatorio de la educación. En España se han aprobado ocho leyes educativas en cuatro décadas, con un continuo vaivén de metodologías pedagógicas, que han dado como resultado un alto grado de abandono escolar prematuro[11].

También influye el ciclo económico y la estructura productiva de nuestro país. Durante la década (1997 a 2007) de expansión de la economía basada en la utilización intensiva de mano de obra en el sector de la construcción (la denominada "burbuja inmobiliaria"), muchos jóvenes abandonaron sus estudios atraídos por los sueldos que en aquel momento se ofrecían. Cuando estalla la crisis inmobiliaria (2008-2013) muchos de estos jóvenes se vieron en el paro, y lo que es peor, sin haber culminado su proceso formativo básico (fundamentalmente, la ESO), lo que dificultó de manera extraordinaria su reincorporación al mercado de trabajo y engrosó las cifras de los denominados "*ninis*" (personas que ni estudian ni trabajan).

El problema de los "*ninis*" no se ha solucionado, pese a programas ambiciosos en el ámbito de la Unión Europea, como es el caso de la denominada "Garantía Juvenil"[12]. La pandemia ha agravado esta situación y así, el número de "*ninis*" aumentó un 16% en España, el doble que la media de la Unión Europea. Como consecuencia de ello, el número de "*ninis*", superó el 17% (en el grupo de edad entre 16 y 29 años) en 2020. Es importante tener en cuenta que estos datos excluyen a los jóvenes en ERTE, ya que se siguen considerando ocupados al mantener la vinculación contractual con sus empleadores[13].

4.2. Los retos y riesgos de la digitalización

Pero también uno de los factores que provoca el abandono formativo es la falta de perspectivas profesionales. Muchos estudiantes ven que sus esfuerzos por superar los cursos son estériles, pues al terminar los estudios encuentran un panorama laboral desolador en el que las competencias que han desarrollado

10. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925480602&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888

11. Según el último informe anual de Eurostat sobre esta materia, en 2020 el 16% de los jóvenes españoles entre 18 y 24 años no habían completado la secundaria -el nivel mínimo obligatorio- una tasa solo superada por la de Malta, que lidera el ranking con un 16,7%. El porcentaje de alumnos que repiten curso antes de los 15 años es alrededor de 25 puntos mayor que en el Reino Unido o Finlandia.
Según datos de la OCDE España es el país perteneciente a esta organización con mayor proporción de alumnos repetidores en la ESO. El 8,7% de los alumnos matriculados ha repetido curso, frente al 1,9% de la media de la treintena de países y territorios que integran este organismo internacional. En Bachillerato la tasa es también muy elevada (un 7,9% frente al 2,9%) y sólo superada por la República Checa.
Por último, en el ámbito universitario, las tasas de abandono alcanzan el 30%, el doble que las de la Unión Europea.

12. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1079

13ç https://www.elconfidencial.com/economia/2021-09-10/ninis-aumento-16-pandemia-espana-doble-europa_3283354/

no tienen nada que ver con lo que demanda el mercado.

Una mejor adecuación del sistema educativo a la realidad laboral y profesional servirá, sin duda, para mejorar el optimismo y la ilusión de nuestros estudiantes y reducirá el abandono.

En el estudio del IESE anteriormente mencionado, se concluye que el crecimiento económico sigue siendo importante a la hora de explicar la evolución del empleo y del desempleo, pero que también algunas tendencias globales como, por ejemplo, la revolución digital 4.0, tienen un impacto específico sobre el volumen y la naturaleza del empleo, más allá del ciclo económico.

Así, la creciente adopción de las nuevas tecnologías supondrá una mayor automatización de tareas y, por tanto, una determinada sustitución de puestos de trabajo por máquinas. La automatización afecta de manera más intensa a aquellas profesiones más repetitivas, rutinarias y las que conlleven también más riesgo para las personas, reduciéndose así costes, pero también evitando enfermedades y accidentes laborales.

La OCDE en un informe de 2018 estimó que España tenía más de un 50% de empleos en riesgo alto o significativo de automatización, lo que supone claros desafíos desde el punto de vista del empleo y la formación[14].

En este punto existe un debate muy polarizado sobre lo que se denomina el "futuro del trabajo", es decir, qué efectos en términos de empleo traerá la aplicación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y que consecuencias disruptivas se producirán en las relaciones laborales.

En este punto nos encontramos, parafraseando a Eco, con "apocalípticos" e "integrados": los "apocalípticos" o *neoluditas* que preconizan una hecatombe laboral como producto de la digitalización, y los "integrados", se decantan por una visión optimista en la que los puestos de trabajo que se destruyan serán sustituidos por otros que tendrán su origen en las nuevas tecnologías[15] [16].

Pero más allá de cuantificar y anticipar el impacto concreto que tendrán las nuevas tecnologías en el empleo, lo cierto es que la revolución digital está teniendo ya una influencia decisiva en el cambio de perfiles que demandan las empresas.

4.3. El desajuste entre capacidades existentes y las requeridas por las empresas

En este contexto, nuestra sociedad necesita un sistema educativo de calidad, flexible y capaz de responder a las necesidades cambiantes de las empresas y de la propia sociedad.

La revolución industrial 4.0 supone un cambio en los sistemas productivos más intenso y más rápido que las que en su día se basaron en

14. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en#page1
Según este informe, la probabilidad media de que un trabajo en nuestro país se vea afectado por la automatización es del 54%, según un sobre un total de 32 países. La media para el conjunto se queda en el 48%. El 54% es una media estimada para el total de los empleos. Para un 23% de ellos en España, la probabilidad de verse afectado supera el 70%. Son los que denominamos empleos en alto riesgo de desaparecer. Otro 30% registra un riesgo significativo entre el 50% y el 70%.

15. Son innumerables los estudios que se han realizado en los últimos tiempos sobre el impacto en términos de destrucción/creación de nuevos empleos como consecuencia de la irrupción y extensión de las denominadas nuevas tecnologías en el ciclo productivo de las empresas (Inteligencia Artificial, *Machine Learning, Blockchain*, Robótica, Impresión 3D, etc). Por citar algunos ejemplos, tenemos el informe del Foro de Davos, de los primeros que abordaron este análisis, "*The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*" https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs , y el de la consultora Mc Kinsey https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx

16. Según un informe de Dell Technologies, el 85% de los trabajos que estarán disponibles en 2030 aún no se han inventado https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhighres.pdf

el uso del de la máquina de vapor, la electricidad, de la electricidad o las tecnologías digitales en la producción industrial. Estos cambios tan profundos que se están produciendo a gran velocidad, han impactado en las competencias profesionales que son requeridas por las empresas, sin el sistema educativo haya ido adaptándose a la misma velocidad, lo que ha generado desajustes claros entre las capacidades requeridas y los puestos de trabajo ofrecidos.

Según la OCDE, en el caso de España los desajustes de capacidades llegan a afectar a más del 33% de los trabajadores

El sistema educativo español no proporciona la respuesta adecuada a los cambios expuestos y a las necesidades reales de las empresas. El 72% de las compañías entrevistadas encuentra problemas para cubrir los puestos de trabajo que ofrecen. Las dificultades se encuentran tanto a nivel de conocimientos como de capacidades y actitudes requeridas.

Una gran mayoría de las empresas detecta una importante brecha de conocimientos en tecnología y digitalización, en el caso de los graduados universitarios y en formación profesional. Asimismo, las compañías consideran que la brecha de conocimientos en áreas como *big data*, marketing digital, inteligencia artificial o *blockchain* será aún mayor dentro de cinco años, lo que agrava todavía más el problema del sistema educativo.

4.4. Las denominadas "*soft skills*"

Asimismo, las empresas también detectan una brecha relevante en las capacidades o competencias denominadas "*soft"* de las personas con formación universitaria.

El Informe sobre el Futuro del Empleo del Foro Económico Mundial concluyó que las principales competencias para 2025 no sólo tendrán en cuenta *hard" skills*", como los conocimientos ténicos en campos como diseño y la programación de las nuevas tecnologías, el dominio de idiomas, el pensamiento matemático, el manejo de sofware o la comprensión lectora, sino también "competencias blandas" o "*soft skills*" como la influencia social, el liderazgo, el trabajo en equipo, la

afectividad, la actitud de servicio , las habilidades negociadoras, la creatividad, la resiliencia, la empatía o el aprendizaje activo [17].

Entre estas competencias destacaremos la actitud de servicio, de ayuda a los demás, como competencias esencialmente "humanas" ("*human skills*"), en cuanto que no serán automatizados por robots. Así, lo que es muy fácil para las personas es muy difícil para un robot o un ordenador y lo que es muy difícil para una persona es muy fácil para un robot, porque todo lo que no pueda automatizarse o digitalizarse será aún más valioso, como las emociones, la intuición, la compasión, la creatividad, la imaginación. La empatía, los valores o la ética. Las maquinas son para las preguntas y las personas para las preguntas.

En las próximas décadas, la adopción de tecnologías de automatización e inteligencia artificial transformará el lugar de trabajo a medida que las personas interactúen cada vez más con máquinas cada vez más inteligentes. Estas tecnologías, y esa interacción hombre-máquina, traerán numerosos beneficios en forma de mayor productividad, crecimiento económico, mejor desempeño corporativo, pero también cambiarán las habilidades requeridas de los trabajadores [18]. Es más, la presencia cada vez más intensa de la tecnología basada en la automatización y la inteligencia artificial acelerará el cambio de competencias hacia un mayor requerimiento de las que consideramos "*soft skills*" o mejor dicho las "*human skills*". Debemos por tanto invertir tanto en humanidad como invertimos en tecnología.

Estamos en un curso de liderazgo ético y por eso debemos enfatizar que las "*human skills*" son las que nos hacen ser mejores personas y las que nos hacen ser mejores líderes, pues proporcionan la base para una alta inteligencia emocional en cuanto fortalecen la capacidad de una persona para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, al mismo tiempo que reconoce, comprende e influye en las emociones de los demás.

En las empresas las emociones se contagian de arriba abajo y viceversa y de manera transversal, y el contagio emocional ocurre queramos o no, de manera consciente como inconsciente, por lo que el liderazgo también implica gestionar activamente las emociones. Es muy gráfica la expresión que utilizan algunos expertos de que las emociones viajan como la electricidad, por cables[19].

Las emociones positivas pueden tener efectos muy importantes en la empresa a todos los niveles, generando un efecto "heliotrópico" (tendencia de los sistemas vivos a buscar aquello que da vida y evitar lo que puede acabar con ella).

La mayoría de la gente piensa que las "habilidades duras" son duras y las "habilidades blandas" son blandas, pero en realidad, las habilidades blandas son las más difíciles de aprender para las personas y las más valiosas, pero se pueden entrenar perfectamente. Por eso es necesario formar más y mejor en este tipo de competencias pues las consecuencias de no hacerlo puede tener efectos no deseables en los resultados, compromiso, reputación y clima laboral en las empresas.

5. Ética y trabajo

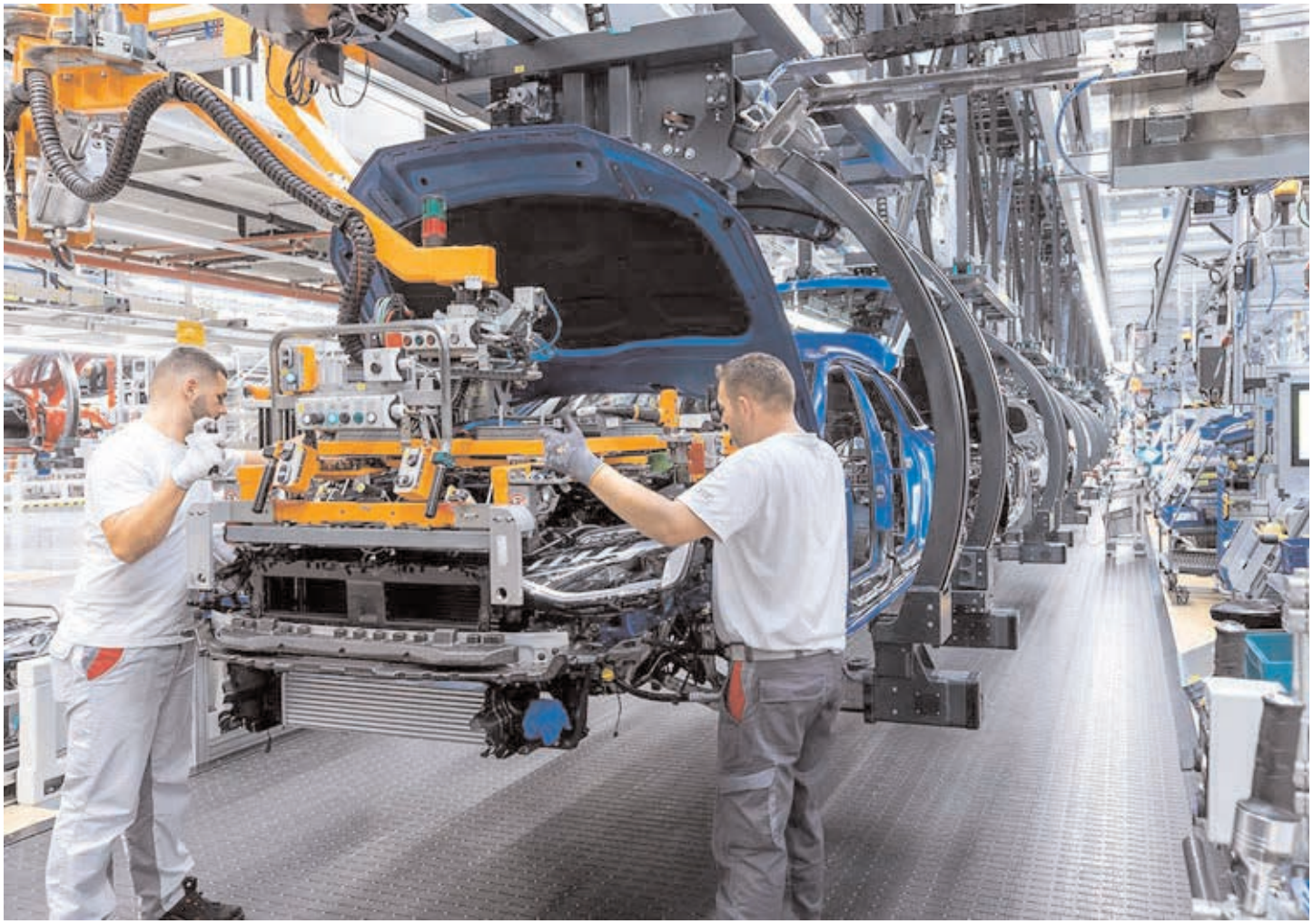
5.1. La Responsabilidad Social Empresarial

La internacionalización de las empresas y la expansión de sus actividades comerciales a otros países ha despertado un mayor interés por su faceta social en los últimos años. Los

17. https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/

18. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce

19 Sigo en este punto a José Luís Guillén, Colaborador del Departamento de Ética del IESE y CEO de Social Ventures en su ponencia "Emociones, clima laboral y felicidad en la empresa", impartida en el I encuentro "Academia y Sociedad. Construyendo contextos emocionales saludables". Mayo 2014.



ciudadanos de todo el mundo están cada vez mejor informados; sus valores han sufrido una transformación, aumentando su conciencia social y reforzando lo que esperan de las empresas. Las organizaciones globales están abordando las nuevas demandas sociales expresadas por sus grupos de interés *(stakeholders)* a través de acciones sociales, entre otras, como mejor manera de representar sus propios intereses económicos. Estos forman parte del concepto denominado Responsabilidad Social Empresarial (RSE) [20].

La RSE no es simplemente una moda y es un trasunto de la ética empresarial como marco en el que surge y se desenvuelve. Las conexiones entre RSE y ética empresarial son claras en cuanto que la RSE supone la asunción por parte de la empresa de determinados valores y principios éticos.

Hoy se espera que las empresas asuman una serie de responsabilidades sociales, una de las cuales incluye cuidar y respetar a las personas que forman parte de sus organizaciones.

Según el informe de *Universia Business Review*, existen una serie de pautas y certificaciones, la mayoría voluntarias, que ayudan a las empresas a cumplir con sus deberes relacionados con la RSE y que afectan directamente al dominio de RRHH:

1. Listado de empresas socialmente responsables: surgieron en los años ochenta en Estados Unidos y se han extendido al resto del mundo. Su propósito es identificar las empresas con mejores prácticas éticas y sociales. Entre los más conocidos a nivel internacional cabe destacar los índices norteamericanos, *FORTUNE, The 100 Best Corporate Citizens* o *The 50 Best Workplaces*

20. Contraposición entre la idea de empresa de Freeman (1984) de que la empresa se debe a sus accionistas y el resultado económico no es el criterio único para medir a los gestores y a otros grupos cuyas acciones afecta y ellos mismos pueden afectar con sus acciones a la empresa, frente a la limitada de Friedman que aboga por lo contrario (Escuela de Chicago). *Stakeholders vs Stockholders o Shareholders.*

elaborados por el *Great Place To Work Institute.*

2. Índices de sostenibilidad: permiten a las empresas respaldar determinadas prácticas relacionadas con la RSE establecidas por el proveedor del índice. Los índices con mayor impacto en los medios son el *Dow Jones Sustainability Index (DJSI Word)* que tiene como objetivo orientar a los inversores más sensibles hacia el desarrollo sostenible y las prácticas sociales y el *FTSE4Good*. Estos fueron lanzados por dos proveedores de índices de renombre, *Dow Jones y FTSE (Financial Times Stock Exchange),* respectivamente.

3. Códigos de conducta: son guías básicas de referencia para la dirección en sus actividades diarias que sirven para conectar la misión y los valores corporativos con el comportamiento diario en la empresa. También proporcionan pautas claras sobre acciones que complementan las normas y políticas para las diferentes áreas de la empresa.

4. Normativa internacional: generalmente son ratificación voluntaria ("*soft law*") por parte de las empresas de su compromiso con determinados acuerdos, declaraciones o marcos regulatorios elaborados por instituciones u ONG.

Destaca entre estos instrumentos internacionales, el Pacto Mundial de Naciones Unidas sobre Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos ("*Global Pact*") del que celebramos este año su décimo aniversario. Estos Principios Rectores, conocidos como "Principìos Ruggie", en cuanto que fueron aprobados durante el mandato del profesor de Harvard John Ruggie como Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, se basan en el reconocimiento de las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. En aplicación de estos principios, las empresas como órganos especializados de la sociedad deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos[21]. También son relevantes las Directivas de la OCDE para empresas multinacionales o el Libro Verde de la UE, documento que pretende estimular debate sobre la contribución de la UE al aumento de la responsabilidad social en las empresas a escala europea y mundial.

5. Informes Sociales: nos referimos a diversa documentación presentada por las empresas junto con el informe de presupuesto financiero, detallando las acciones sociales reguladas por las directivas internacionales GRI (*Global Reporting Initiative*), utilizada para la elaboración de los informes de sostenibilidad social sobre la base de criterios bastante homogéneos mediante la inclusión de un conjunto de indicadores que faciliten la transparencia y comparabilidad entre dichos informes de distintas empresas. En cuanto a los indicadores sobre prácticas laborales y de derechos humanos, estos se basan en la declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, y las directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

6. Normas jurídicas: la Directiva 95/2014, de divulgación de la información no financiera. Esta Directiva obliga a los Estados Miembros de la Unión Europea a aprobar normas que obliguen a las empresas a divulgar su información no financiera, especialmente, la relacionada con el impacto de la actividad de estas empresas en el medio ambiente y en los Derechos Humanos.

5.2. Los códigos éticos o de conducta

Lo que es un elemento indiscutible es que la RSE y sus aplicaciones mediante los Códigos Éticos y de Conducta se encuentran profundamente arraigados dentro de la cultura de las empresas españolas, fundamentalmente en las

21. https://www.pactomundial.org/

de mayor dimensión y componente internacional.

Mediante la RSE, las empresas sin renunciar a su función básica en una economía de libertad de empresa (art. 38 CE), desarrollan en paralelo una función social, que supera la mera acción social , para alinearse con los objetivos que demanda la sociedad. Para ello es imprescindible que las empresas sean responsables frente a todos los grupos de interés o *stakeholders* con los que se relaciona en el ejercicio de su actividad productiva, en especial sus empleados, pero también con actores externos como (clientes/consumidores, accionistas/inversores, proveedores, contratistas/subcontratistas, Administraciones Públicas, fundamentalmente las del territorio donde radican y realizan sus procesos productivos).

En la mayoría de Códigos éticos o de conducta de las empresas se recoge con carácter general la defensa de los derechos humanos y de la dignidad de las personas en la actividad que desarrolla la empresa y fundamentalmente de sus empleados. Los compromisos asumidos por las empresas están en gran medida homogeneizados por la influencia de los instrumentos internacionales en materia de protección de los Derechos Humanos (que se citan o referencian en la mayoría de los Códigos) o compromisos de sostenibilidad.

Pero también son fuente de obligaciones para los empleados y terceros que se relacionan comercialmente con la empresa. Los Códigos éticos contienen obligaciones respecto a la forma de comportamiento de los empleados respecto a los clientes de la empresa (prohibición de aceptación de regalos u obsequios), a los conflictos de interés entre el trabajador (o su entorno familiar y/o de amistad) con la empresa o sus proveedores, al uso de los bienes de la empresa, entre ellos los telemáticos, al deber de secreto o confidencialidad, a la libre competencia y competencia leal, a la obligación de completar programas formación específicos relativos a las políticas de cumplimiento o *compliance* de la empresa y de las obligaciones que se asumen derivadas de los propios Códigos de Conducta, etc.

Además de estos derechos y deberes se viene observando la introducción de determinados compromisos por parte de los empleados que apelan a valores como el ser respetuoso, escuchar de verdad, cumplir las promesas, promover la colaboración, trabajar con pasión, apoyar a las personas, etc, en linea con las "*soft skills*" a las que hemos hecho referencia anteriormente.

5.3. La aportación de la Doctrina Social de la Iglesia a la Responsabilidad Social Empresarial

Llegados a este punto debemos preguntarnos si la Doctrina Social de la Iglesia (DSI) puede aportar elementos de valor a lo que venimos denominando como RSE.

Tanto la Encíclica "*Rerum Novarum*" del Papa León XIII, como la Encíclica "*Centessimus Annus*" de San Juan Pablo II contienen elementos que han influido en la concepción de una ética en los negocios y más concretamente en la RSE.

Pero es el papa Benedicto XVI quien hace una referencia explícita a la RSE en la Encíclica "*Cáritas in Veritate*" desde el enfoque de los cambios profundos que se han producido a la hora de entender la empresa[22].

Dice Benedicto XVI que las actuales dinámicas económicas internacionales, caracterizadas por graves distorsiones y disfunciones, requieren también cambios profundos en el modo de entender la empresa. En este sentido destaca que se está extendiendo la conciencia de la necesidad de una "responsabilidad social" más amplia de la empresa y así se va difundiendo cada vez más la convicción según la cual la gestión de la empresa no puede tener en cuenta únicamente el interés de sus propietarios, sino también el de todos los otros sujetos que con-

22. https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/es/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html

tribuyen a la vida de la empresa: trabajadores, clientes, proveedores de los diversos elementos de producción, la comunidad de referencia.

Continua Benedicto XVI subrayando que es útil observar que la iniciativa empresarial tiene, y debe asumir cada vez más, un significado polivalente. El ser empresario, antes de tener un significado profesional, tiene un significado humano. Es propio de todo trabajo visto como *"actus personae"* y por eso es bueno que todo trabajador tenga la posibilidad de dar la propia aportación a su labor, de modo que él mismo "sea consciente de que está trabajando en algo propio". Por eso, Pablo VI enseñaba que "todo trabajador es un creador".

La Doctrina Social de la Iglesia sostiene que se pueden vivir relaciones auténticamente humanas, de amistad y de sociabilidad, de solidaridad y de reciprocidad, también dentro de la actividad económica y no solamente fuera o "después" de ella. El sector económico no es ni éticamente neutro ni inhumano o antisocial por naturaleza. Es una actividad del hombre y, precisamente porque es humana, debe ser articulada e institucionalizada éticamente.

Responder a las exigencias morales más profundas de la persona tiene también importantes efectos beneficiosos en el plano económico. En efecto, la economía tiene necesidad de la ética para su correcto funcionamiento; no de una ética cualquiera, sino de una ética amiga de la persona. Hoy se habla mucho de ética en el campo económico, bancario y empresarial, dice el Papa Benedicto XVI. Surgen centros de estudio y programas formativos de *business ethics*; se difunde en el mundo desarrollado el sistema de certificaciones éticas, siguiendo la línea del movimiento de ideas nacido en torno a la responsabilidad social de la empresa, como hemos visto anteriormente. Dichos procesos, continua el Papa Benedicto XVI, son apreciados y merecen un amplio apoyo. Sus efectos positivos llegan incluso a las áreas menos desarrolladas de la tierra. Conviene, sin embargo, elaborar un criterio de discernimiento válido, pues se nota un cierto abuso del adjetivo «ético» que, usado de manera genérica, puede abarcar también contenidos completamente distintos, hasta el punto de hacer pasar por éticas decisiones y opciones contrarias a la justicia y al verdadero bien del hombre.

En efecto, mucho depende del sistema moral de referencia. Sobre este aspecto, la Doctrina Social de la Iglesia ofrece una aporta-

ción específica, que se funda en la creación del hombre «a imagen de Dios» (Gn 1,27), algo que comporta la inviolable dignidad de la persona humana, así como el valor trascendente de las normas morales naturales. Una ética económica que prescinda de estos dos pilares correría el peligro de perder inevitablemente su propio significado y prestarse así a ser instrumentalizada, alerta el Papa Benedicto XVI.

Pero la aportación de la Doctrina Social de la Iglesia al mundo del trabajo se extiende mucho más allá de la denominada ética empresarial y la RSE.

6. Humanismo cristiano y trabajo

6.1. La eficacia de la Doctrina Social de la Iglesia

Este año celebramos el 130 aniversario de encíclica del Papa León XIII "*Rerum Novarum*" que se centró, entre otros asuntos, en dar una respuesta desde la teología moral a la denominada "cuestión social" desencadenada por la Primera Revolución Industrial y una ideología dominante radicalmente liberal. León XIII en su encíclica defendía, entre otras cosas, condiciones de trabajo más dignas y derechos laborales para los trabajadores[23].

Es por tanto un buen momento para hacer balance de lo que ha aportado la DSI a la dignificación del trabajo, a su predominancia subjetiva sobre su concepción objetiva.

Un relevante humanista cristiano, el vallisoletano D. Marcelo González Martín, que fuera Cardenal Primado de España[24], ya se preguntaba a primeros de los años noventa del siglo pasado: Si no se hubiese desarrollado el pensamiento social de la Iglesia, ¿el hombre habría tenido la misma defensa de la dignidad que merece como persona y, más concretamente, hubiera mejorado más, igual o menos, en su bienestar material? ¿Ha sido eficaz la DSI? ¿Cómo ha influido y de qué manera ha sido eficaz la enseñanza social de la Iglesia para la transformación de la sociedad?[25]

D. Marcelo relata algunos hechos que vienen a dar una respuesta a las preguntas que se planteaba:

1. No han sido solamente los Papas u Obispos o Universidades católicas, sino muchos hombres de empresa, muchos políticos con sentido cristiano, quienes han intervenido en los Parlamentos para promulgar leyes justas, o en organismos internacionales que han contribuido a encauzar con el mayor espíritu de colaboración las aspiraciones y exigencias del mundo de la economía y el trabajo. La misma Unión Europea (Comunidad Económica Europea, cuando D. Marcelo escribe este discurso) aun siendo de índole política, tiene repercusiones sociales de primera magnitud y está inspirada en sus orígenes por hombres que se declararon cristianos, como Konrad Adenauer, Alcide De Gaspieri o Robert Schuman[26].

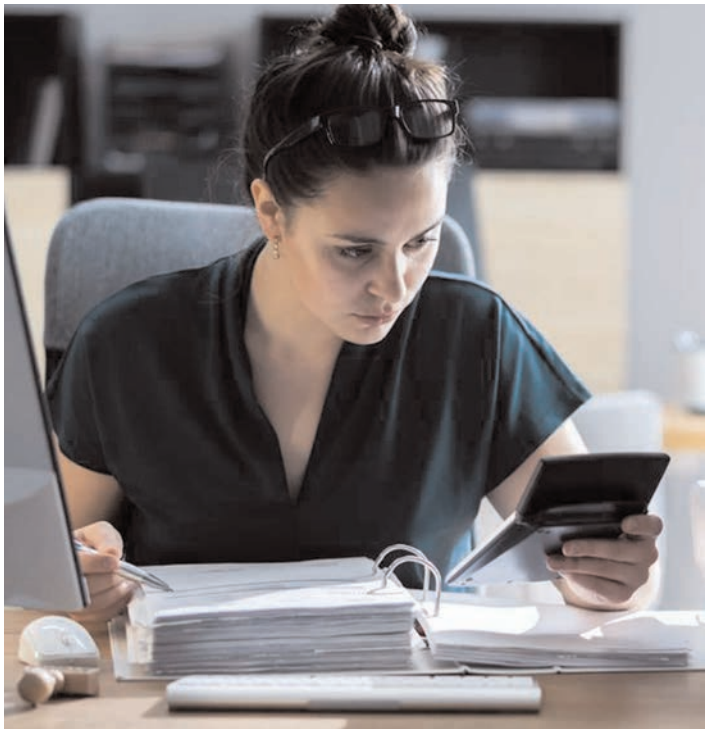
2.La doctrina social católica influyó en la formulación de la parte XIII (art. 27) del Tratado de Versalles, que dio origen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en la

23. La encíclica "*Rerum Novarum*" ha sido referencia obligada para encíclicas sociales posteriores. Así, Pio XI, en 1931, escribió la encíclica "*Quadragesimo anno*", aludiendo precisamente al 40º aniversario de la "*Rerum Novarum*" y San Juan Pablo II la "*Centessimus Annus*" en 1991, en su centenario. Otras encíclicas han coincidido también con decenios de la encíclica de León XIII. Así, en el ámbito del mundo del trabajo, destaca la encíclica "*Laborem exercens*" (1981) de San Juan Pablo II, monográficamente dedicada al trabajo. El Papa Francisco en sus encíclicas *Laudatio Sí y Fratelli Tutti* reflexiona también sobre la necesidad de preservar el trabajo como bien, fundamentalmente en los aspectos relacionados con las nuevas tecnologías y formas de trabajo.

24. Una breve, pero precisa semblanza de D. Marcelo González como humanista cristiano es la que hace Fernando Díez Moreno en su ya mencionado libro "104 cartas sobre Humanismo y Política". F. Díez Moreno. 2016. Fundación Tomás Moro (páginas 359 a 362).

25. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-1991-10048100488

26. El pasado mes de junio, Robert Schumann, considerado unos de los padres fundadores de la hoy Unión Europea fue declarado venerable por el Papa Francisco y se inició el proceso de su beatificación.



actuación posterior de la misma, como lo reconoció públicamente y en diversas ocasiones Albert Thomas, primer director de este organismo internacional de las Naciones Unidas de composición tripartita (empleadores, sindicatos y gobiernos).

3. En casi toda Europa han existido y existen aún sindicatos cristianos que han luchado, sin odio de clases, por la redención de las clases trabajadoras.

4.La primera ley sobre descanso dominical aprobada por el Parlamento francés fue propuesta por diputados católicos. El primer Comité o Consejo de Empresa fue instituido en 1885 por el empresario católico León Harmel, en su fábrica del Val des Bois. La primera Caja de Compensación de Subsidios Familiares fue establecida en 1900 por el empresario católico francés Romanet. La implantación obligatoria del Seguro de Enfermedad fue propuesta en Francia en 1900 por el sacerdote Lernír.

En cuanto a España, D. Marcelo González destaca las primeras leyes de índole social fueron promulgadas por hombres como Maura y Eduardo Dato, y en cuanto a los Sindicatos fue muy notable la labor desarrollada por hombres como el padre Vicens, en Levante, y el padre Nevares en Castilla. Y no sería justo silenciar las leyes de índole social tan avanzadas respecto a las anteriormente existentes que se dictaron durante el Régimen de Franco, inspiradas muchas de ellas en la Doctrina Social de la Iglesia como correspondía a un Estado oficialmente católico.

Por tanto no se puede decir, concluye D. Marcelo, que la Doctrina Social de la Iglesia haya sido ineficaz, puesto que ha contribuido muy notablemente a "valorar mejor, lo que en el orden social pide la dignidad del hombre".

6.2. El magisterio de San Juan Pablo II respecto al trabajo

Otro humanista cristiano, San Juan Pablo II, dedicó gran parte de su prolífico magisterio, a no solo analizar las cuestiones sociales y en particular del trabajo, sino también a proponer soluciones al respecto[27].

San Juan Pablo II en 1958, a los 38 años de edad es nombrado Obispo en Cracovia, lo que le permite asistir al Concilio Vaticano II dejando su impronta en varios temas como las fuentes de la Revelación, el Bautismo, la Virgen María y, especialmente, en la Constitución "*Gaudium et Spes*" de la que puede considerarse coautor.

Pero sobre todo durante su periodo como Papa, dedicó al trabajo varias encíclicas, la más específica en este campo es la *"Laborem Exercens",* y también lo hizo en las encíclicas *"Redemptor Hominis*", *"Centessimus Annus"* y "*Solicitudo Rei Socialis*", constituyendo todas ellas un conjunto de documentos excepcionales sobre la concepción humanista del trabajo, al contemplar en ellas al hombre como eje vital y esencial del trabajo pudiendo decir que tales documentos constituyen un auténtico "humanismo del trabajo"[28].

27. Sigo en este punto los magníficos trabajos de Fernando Díez Moreno en su libro "Pensamiento Social de Juan Pablo II".1998. Grafite Ediciones, y de Domènec Melé, en su libro "Valor humano y cristiano del trabajo. Enseñanzas de S. Juan Pablo II". 2020. Editorial Eunsa.

28. Vid. "104 cartas sobre Humanismo y Política". F. Díez Moreno. 2016. Fundación Tomás Moro (página 277).

Seguramente su formación filosófica y teológica y su experiencia de trabajador manual en las canteras y fábricas polacas durante su juventud bajo el régimen comunista, junto con su trabajo de profesor universitario y como pastor católico, influyeron en su detallado y certero análisis de cuestiones ético-sociales y espirituales relacionadas con el trabajo.

San Juan Pablo II ve en el libro del Génesis el "primer Evangelio del trabajo" y la fuente primordial de sus enseñanzas. Y también por la Encarnación, Dios se ha unido a todas las realidades humanas, incluyendo al trabajo, y nos ha redimido, también trabajando.

Es verdad que el trabajo conlleva también penalidad en diversas formas, pero esto no anula la primigenia vocación del hombre al trabajo. La idea esencial es que se ha pasado de una concepción bíblica del trabajo como castigo, a una consideración del trabajo como colaboración y participación en la obra creadora de Dios expresada en el mandato de "dominad la tierra".

6.2.1. Aspectos subjetivo y objetivo del trabajo

La procedencia de la persona confiere dignidad al trabajo, con independencia del trabajo realizado, sea manual o intelectual. De aquí que el trabajo no deba ser tratado nunca como mera mercancía. Es justamente la persona, como un todo, el sujeto y la causa eficiente del trabajo, sean cuales sean los medios tecnológicos utilizados. La técnica es siempre instrumental respecto al trabajo: es fruto del trabajo para servir al trabajo.

Esta concepción subjetiva y objetiva del trabajo es una de las grandes aportaciones del Papa Juan Pablo II. El trabajo puede entenderse en un sentido objetivo y subjetivo: en el primero, el trabajo es una realidad humana que al llevarse a cabo produce resultados tangibles que en un sentido muy amplio pueden considerarse como riqueza (las nuevas tecnologías son ejemplo de ello). En sentido subjetivo, el hombre es el sujeto activo del trabajo y este sentido subjetivo prima sobre el objetivo, porque el mandato de someter la tierra está dirigido al hombre creado a imagen y semejanza de Dios; porque la dignidad del trabajo tiene su vínculo o enlace con la dignidad humana y su fundamento en el mismo hombre; porque el hombre es el que hace el trabajo y controla lo que hacen las máquinas porque; la finalidad del trabajo más que en los resultados están el propio trabajador; y porque la esencia ética del trabajo no tendría lugar si lo realizase alguien distinto a un sujeto moral libre y responsable.

En términos magistrales, la Encíclica "*Laborem Excersens*" resume los aspectos subjetivo y objetivo, individual y social, del trabajo:

> «*Haciéndose –mediante su trabajo– cada vez más dueño de la tierra y confirmando todavía –mediante el trabajo– su dominio sobre el mundo visible, el hombre, en cada caso y en cada fase de este proceso, se coloca en la línea del plan original del Creador. Este proceso es, al mismo tiempo, universal: abarca a todos los hombres, a cada generación a cada fáse del desarrollo económico y cultural, y a la vez en un proceso que se actúa en cada hombre, en cada sujeto humano consciente. Todos y cada uno, en una justa medida y en un número incalculable de formas, forman parte en este gigantesco proceso, mediante el cual el hombre "somete la tierra", con su trabajo*»

6.2.2. La dimensión moral del trabajo en la Creación y en la Redención

Juan Pablo II defiende el principio de prioridad del trabajo sobre el capital, que implica el rechazo del "economicismo" entendido como considerar exclusivamente los objetivos económicos, y la afirmación de la propiedad privada sometida a una "hipoteca social" que obliga al cumplimiento de un destino universal de los bienes.

Los trabajadores en sentido amplio tienen derecho al empleo, a un salario justo, a sindicarse, a la huelga, así como ayudas familiares o subvenciones, especialmente a las madres que

se dedican exclusivamente al cuidado de los hijos.

Para el humanismo cristiano, el trabajo diferencia al hombre de los demás seres creados; permite al hombre realizarse a sí mismo en el cumplimiento de su vocación; ofrece una respuesta al interrogante sobre el sentido de su vida que es el de participar en un proyecto (el de dominar la tierra) en la medida de las posibilidades de cada persona, y explica la penosidad, la fatiga, o el sacrificio inherentes al trabajo como ofrenda a la participación en la obra redentora. En definitiva, junto con sus connotaciones temporales, el trabajo también consigue una dimensión moral que nace de su consideración de participe en la obra creadora y redentora del mismo.

Esta dimensión moral tiene su engarce como hemos mencionado anteriormente en la participación en la obra de la Creación ("dominad la tierra"). San Juan Pablo II, en línea con su "personalismo", remarca en la "*Laborem Excersens*" que *"El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas... Solamente el hombre es capaz de trabajar... El trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad*". Distingue el trabajo al hombre de las demás criaturas porque el hombre ha sido hecho "*a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible*" y puesto por Dios en el mundo visible para dominar la Tierra. Es por ello por lo que, de un lado, *"el hombre... desdé el principio está llamado al trabajo"*; sólo el hombre en cuanto tal, esto es, en cuanto titular de este destino, es capaz de trabajar, porque sólo a él le está dada una vocación de dominación, en razón de su fin; a diferencia del resto de los vivientes, a cuya actividad para mantener su propia vida, en consecuencia, sea cual fuere su semejanza externa con la del hombre, "*no puede llamarse trabajo".*

Pero también vemos esa dimensión moral en la de la Redención, consistiendo en que el cristiano descubre en el trabajo una pequeña parte de la cruz de Cristo y la acepta con el mismo espíritu de redención con el que Cristo ha aceptado su cruz por nosotros. Como bien destaca en la encíclica "*Laborem Excersens"*, de su propia redención, porque las "*acciones pertenecientes al proceso del trabajo... han de servir... a la realización de su humanidad, al perfeccionamiento de esa vocación de persona que tiene en virtud de su misma humanidad*"; el hombre "*a través del cansancio (de su traba-*

jo) y jamás sin él", coopera a su redención, "*llevando... la cruz de cada día en la actividad que ha sido llamado a realizar*". Y también redención de la humanidad toda, de la que la comunidad a la que pertenece es parte, porque el proceso a través del cual el hombre se hace cada vez más dueño de la Tierra y confirma su dominio, es verdaderamente un proceso, "*universal: abarca a todos los hombres, a cada generación..., todos y cada uno están comprendidos en él..., todos y cada uno... en un número incalculable de formas toman parte en este gigantesco proceso*".

Estos dos aspectos de la dimensión moral del trabajo el de la participación en la Creación y el de la participación en la Redención pueden ser considerados alejados de la dura realidad cotidiana, pero tal dimensión socio moral existe porque la perspectiva de la moral de las cosas es tan real como las cosas mismas[29].

6.2.3. El trabajo como servicio a los demás

El título de esta conferencia se refiere al trabajo en cuanto SERVICIO A LOS DEMÁS. San Juan Pablo II destaca que el trabajo es un bien del hombre, "*se realiza a sí mismo como hombre... en un cierto sentido", "se hace más hombre*", pero también el trabajo es un modo de contribuir al bien común. Con la ayuda de la Gracia de Dios, la persona no solo se realiza en sentido humano sino que participa mediante su trabajo en la sociedad de la que forma parte, colaborando en una actividad productiva y contribuyendo así a la utilidad social. De aquí el drama del desempleo, al que nos hemos referido al inicio de esta ponencia. Los subsidios de desempleo son una solución muy parcial, y grande la responsabilidad social en el empleo por parte de los empresarios directos y del "empresario indirecto" (el Estado y entes supranacionales).

Juan Pablo II denuncia en "*Centessimus Annus*" la situación de explotación y discriminación que se da todavía en algunas partes del mundo, y habla no de lucha de clases, pero sí de un campo de acción y de lucha, en nombre de la justicia, para los sindicatos y demás organizaciones de los trabajadores.

Las sociedades y los hombres que, despreciando el trabajo, vivan del trabajo de los demás, son moralmente repugnantes no sólo en lo que tengan de explotadoras, sino en lo que tienen de despreciativas y humillantes del explotado.

No aboga el Papa por una "tercera vía" entre capitalismo y marxismo, porque no es su papel en un documento propio de la teología moral, ni tampoco defiende un mundo alternativo como es el sistema socialista, que de hecho es un capitalismo de Estado, sino que propugna una sociedad basada en el trabajo libre, en la empresa y en la participación. Llama a las naciones más fuertes para que sepan ofrecer a los más débiles oportunidades de inserción en la vida internacional y pide también a los más débiles sacrificio, disciplina, desarrollo de sus capacidades, formación.

Esta llamada a la solidaridad esta especialmente presente en la encíclica "*Sollicitudo rei socialis*"[30]. Juan Pablo II nos habla en esta encíclica de los problemas de nuestro tiempo (desigualdad social y económica, destino universal de los bienes y las ventajas y peligros del desarrollo) pero también del empleo, del fenómeno del desempleo y del subempleo.

Si este aparece de modo alarmante en los países en vía de desarrollo, con su alto índice de crecimiento demográfico y el número tan elevado de población juvenil, en los países de gran desarrollo económico parece que se contraen las fuentes de trabajo, y así, las posibilidades de empleo, en vez de aumentar, disminuyen.

También este triste fenómeno, con su secuela de efectos negativos a nivel individual y

29. Ibidem, páginas 278 a 283.

30. En la introducción San Juan Pablo II fija los objetivos de esta nueva encíclica: homenajear la encíclica *Populorum Progressio* de San Pablo VI y afirmar la continuidad de la doctrina social junto con su constante renovación.

social, desde la degradación hasta la pérdida del respeto que todo hombre y mujer se debe a sí mismo, nos lleva a preguntarnos seriamente sobre el tipo de desarrollo, que se ha perseguido en el curso de los últimos veinte años.

6.3 Santificación del trabajo, en el trabajo, con el trabajo

El servicio a los demás a través de la propia profesión nos santifica, santifica a los demás y santifica nuestro trabajo.

En primer lugar, santificar EL trabajo significa trabajar con la mayor perfección que cada uno pueda lograr, para ofrecerla en unión con Cristo.

En segundo término, santificarse EN EL trabajo implica que quien procura santificar el trabajo, necesariamente se santifica el mismo.

Por último, santificar CON EL trabajo supone prestar servicio a los demás, dando ejemplo de serenidad, sonriendo, con ilusión, escuchando y empatizando con tus compañeros de trabajo, lo que comentábamos anteriormente cuando hablábamos de las "*human skills*". Junto a la competencia profesional, el humanismo cristiano promueve el espíritu de servicio, la lealtad, la amabilidad, la alegría, el compromiso, la laboriosidad y el empeño por superar los propios defectos, en hacer bien el trabajo, a sentirnos agradecidos porque podemos prestar ese servicio, porque podemos hacer algo con nuestras capacidades y talentos. El trabajo como servicio a la familia y a la sociedad, como actividad en la cual puede ayudar a los demás a encontrar a Dios y a mejorar el mundo. El trabajo es vínculo de unión con los demás seres, medio de contribuir a la mejora de la sociedad en la que vivimos y al progreso de toda la humanidad. La esencia del trabajo santificado es que se realice por amor a Dios y en servicio, por amor, a la persona humana[31].

Nada más gráfico para entender lo que estamos diciendo que este video que vamos a proyectar, denominado "*The Heart of Work*", con las propias palabras e imágenes de San Josémaría durante las tertulias que tuvo con distintas personas en 1972, 1974 y 1975.

6.4. Video "*The Heart of Work*"

https://youtu.be/7E5Zbx0HcwQ

7. Webgrafía

https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html
https://www.vatican.va/content/paul-vi/es/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum.html
https://www.vatican.va/content/pius-xi/es/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html
https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html
https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html
http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis.html

31. Vid. "Trabajo y santidad. Coloquio con Monseñor Fernando Orcáriz". 2019. Ediciones Palabra.

https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/es/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html
https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-frances-co_20150524_enciclica-laudato-si.html
https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-frances-co_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html
http://datos.cis.es/pdf/Es3334marMT_A.pdf
https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosde-prensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/041021-erte.aspx
https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563287/3-30092021-AP-EN.pdf/82040a37-de8f-4112-2f9c-65645098cb2a
https://www.elconfidencial.com/economia/2021-09-10/ninis-aumento-16-pandemia-espana-doble-europa_3283354/
https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs
https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx
https://read.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en#page1
https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1079
Encuesta Continua de Hogares (2020). INE
https://www.ine.es/prensa/ech_2020.pdf
https://www.pactomundial.org/
https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-1991-10048100488

8. Bibliografía

Ernst and Young Insights. Talking Points. Datos e ideas para interpretar la actualidad. #4 23 septiembre 2021

James Suzman: "Trabajo: Una historia de cómo empleamos el tiempo". Editorial Debate. 2021

Fernando Díez Moreno: "104 cartas sobre Humanismo y Política". Fundación Tomás Moro. 2016

Fernando Díez Moreno: "Pensamiento Social de Juan Pablo II".. Grafite Ediciones. 1998

Domènec Melé: "Valor humano y cristiano del trabajo. Enseñanzas de S. Juan Pablo II". Editorial Eunsa. 2020

"Trabajo y santidad. Coloquio con Monseñor Fernando Orcáriz". Ediciones Palabra. 2019