

FUNCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA, TRABAJO DIGNO Y RESPETO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A LA LUZ DE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

[ENG] *The social function of the enterprise, decent work and respect for workers' rights in the light of the social doctrine of the church*

Fecha de recepción: 13 de noviembre de 2023 / Fecha de aceptación: 11 de enero de 2024

RAFAEL GARCÍA-PURRIÑOS GARCÍA
Universidad Católica San Antonio de Murcia
(España)
ragarcia@ucam.edu

Resumen: La función de la empresa en la sociedad no puede limitarse a la obtención de beneficios económicos. Para la Doctrina Social de la Iglesia, la empresa tiene una función social en la búsqueda de una sociedad más justa y la contribución al bien común. En el plano laboral, esto significa trabajar en la consecución de un trabajo decente, fundamentado en el respeto a la dignidad de la persona que lo realiza, lo que se manifiesta en el respeto a los derechos laborales, de manera especial el derecho al trabajo, a la no discriminación, a un salario justo, al trabajo realizado en condiciones de seguridad, el respeto al descanso y a la atención de las necesidades familiares, religiosas y culturales, a la participación en las decisiones de la empresa, y a la asociación en sindicatos para la defensa y representación de los intereses de los trabajadores, así como, en los casos en que sea imprescindible, al ejercicio de medidas de conflicto como la huelga.

Palabras Clave: Trabajo digno; derechos laborales; responsabilidad social de la empresa; Doctrina Social de la Iglesia.

Abstract: The role of the companies cannot be limited to obtaining economic benefits. For the Social Doctrine of the Church, the companies have a social role in achieving a fairer society and contributing to the common good. At the labor level, this means contributing to the achievement of decent work, based on respect for the dignity of the person who performs it, which is manifested in respect for labor rights, especially the right to work, to non-discrimination, to a fair salary, carried out in safe conditions, respect for rest and attention to family, religious and cultural needs, to participation in company decisions, and to association in unions for the defense and representation of the interests of the workers, as well as, in cases where it is essential, the exercise of conflict tools such as strikes.

Keywords: Decent work; Labor Rights; Corporate Social Responsibility; Social Doctrine of the Church.



1. LA FUNCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Parece una cuestión socialmente muy arraigada que el objetivo de la empresa es obtener beneficios económicos. Cuántos más, mejor¹. Sin embargo, desde nuestra perspectiva, obtener el máximo beneficio económico no es, ni puede ser, en una sociedad sana, la función o el objetivo principal de una empresa, sea esta de carácter público o privado. Tal cosa sería tanto como confundir el fin con los medios.

Obviamente, es perfectamente legítima y necesaria la obtención de beneficios en el marco del respeto a la legalidad. Lo que ocurre es que ganar dinero es, simplemente, un medio, algo necesario para la supervivencia. También adquiere una gran importancia el cómo se obtienen esos beneficios económicos, y si parte de ellos revierte en la sociedad. Lo que podríamos llamar “creación de valor social”, entendido como la contribución a un mayor bienestar para el conjunto de la sociedad en que la empresa está incardinada². Los beneficios, en fin, “*son un elemento regulador de la vida de la empresa, pero no el único; junto con ellos hay que considerar otros factores humanos y morales que, a largo plazo, son, por lo menos, igualmente esenciales*”³. La empresa tiene que servir a las personas⁴.

En resumen, la empresa tiene que contribuir a la consecución de un mundo socialmente más cohesionado, una sociedad más justa y próspera, y ecológicamente más segura y sostenible⁵. Las organizaciones, tanto como las personas, tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, una mayor corresponsabilidad (con el presente y con el futuro) de los actores económicos, políticos y sociales. En el contexto social y económico actual, ninguna empresa se puede permitir dar la espalda a las preocupaciones relacionadas con su papel y su actuación en la comunidad en la cual operan. Las empresas no pueden ser pequeñas burbujas aisladas

¹ En la línea clásica del famoso artículo del premio Nobel Milton Friedman publicado en el New York Times el 13 de septiembre de 1970, en el que afirmaba que “existe sólo una responsabilidad social de las empresas: utilizar sus recursos y participar en actividades diseñadas para aumentar sus ganancias siempre que se mantenga dentro de las reglas del juego, es decir, participar en una competencia abierta y libre sin engaños ni fraudes”. FRIEDMAN, M., «*A Friedman doctrine--The Social Responsibility Of Business Is to Increase Its Profits*», en *New York Times*, 13 de septiembre (1970), p. 17. Disponible en: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>.

² SALAS FUMÁS, V., «Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido. La RSC según Michael Porter y Mark Kramer», en *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa* 9 (2011), p. 19.

³ IOANNES PAULUS PP. II, «*Litterae Encyclicae Centesimus Annus*», 9.10.1991, en AAS 83 (1991), pp. 836-837, n. 35.

⁴ MELÉ CARNÉ, D., «Ética Empresarial. Enseñanzas claves de la Iglesia Católica». *ICADE. En Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales* 6 (2005), p. 79.

⁵ GAY HERRERO, S., «Políticas públicas de fomento y apoyo de la responsabilidad social corporativa», en *Revista vasca de economía social* 5 (2009), p. 48.

de la sociedad en la que se insertan⁶. No pocas veces, además, el comportamiento transparente y responsable de las empresas repercute de forma positiva en su credibilidad y reputación, traduciéndose en un aumento de sus beneficios económicos, por más que no los haya perseguido de forma directa⁷.

De acuerdo con las enseñanzas de la Doctrina Social de la Iglesia (en adelante, DSI), la empresa tiene un sentido social, ha de orientarse al desarrollo de todas las dimensiones de la persona, así como al bien común, lo que es perfectamente compatible con su finalidad económica⁸. Concretamente, para la DSI, la empresa se ha de caracterizar por su capacidad de “*servir al bien común de la sociedad mediante la producción de bienes y servicios útiles*”⁹. Además, la empresa desempeña también una importante función social, esto es, tiene también fines sociales y morales, que habrán de perseguirse conjuntamente con la dimensión económica¹⁰.

Así, San Pablo VI resalta la “*aportación irremplazable de la organización del trabajo y del proceso industrial al desarrollo*”¹¹, pero también, apunta a una concepción integral del desarrollo, más allá “*del simple crecimiento económico*”¹². Antes, San Juan XXIII recordaba, que las estructuras económicas han de ajustarse a la dignidad del hombre, respetando el deber de justicia social no solamente en la distribución de la riqueza producida, sino también en “*las condiciones generales en las que se desenvuelve la actividad laboral*”¹³. En este sentido, hay que “*tender a que la empresa sea una auténtica comunidad humana, cuya influencia bienhechora se deje sentir en las relaciones de todos sus miembros y en la variada gama de sus funciones y obligaciones*”¹⁴.

San Juan Pablo II, recoge estas enseñanzas y las concreta en que “*La finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera*”, y añade que “*Es posible que los balances económicos sean correctos y que al mismo tiempo los hombres, que*

⁶ DE CASTRO SANZ, M., «La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa», en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 53 (2005) p. 30.

⁷ GINER LLORET, A., «Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos», en *Lan Harremanak*, 19 (2008) p. 71.

⁸ BLASCO ESPAÑA, D. *Una empresa para la persona: Aportaciones desde el pensamiento social cristiano*, Madrid 2021 p. 127.

⁹ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, Madrid 2005, p. 172.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ PAULUS PP. VI, «*Litterae Encyclicae Populorum Progressio*», 15.4.1967, en *AAS* 59 (1967), p 270, n. 26.

¹² *Ivi*, p. 264, n. 14.

¹³ IOANNES PP. XXIII, «*Litterae Encyclicae Mater et magistra*», 15.5.1961, en *AAS* 53 (1961), p. 432, n. 82.

¹⁴ *Ivi*, p. 436, n. 91.



*constituyen el patrimonio más valioso de la empresa, sean humillados y ofendidos en su dignidad*¹⁵. Completaba este texto, en una reunión con empresarios y directivos, al expresar que *“Las ganancias no tienen como único objetivo el incremento del capital, sino que han de destinarse también, con sentido social, a la mejora del salario, a los servicios sociales, a la capacitación técnica, a la investigación y a la promoción cultural, por el sendero de la justicia distributiva”*. Los beneficios tienen siempre carácter de medio por ser bienes útiles o instrumentales y no bienes intrínsecos o con valor de fin, como lo tienen las personas: *“la economía y la producción son para el bien del hombre, y no el hombre para la acumulación del capital”*¹⁶.

Respecto de los beneficios, S.S. Juan Pablo II es muy claro, al considerar que los beneficios ayudan a una correcta asignación de los recursos en relación con lo que pide el mercado y las consiguientes necesidades y deseos que la empresa satisface y, además, a innovar y a disminuir costes, pero insiste en que los beneficios, por sí mismos, no aseguran un comportamiento ético. En este sentido, expresa que *“Los beneficios son un elemento regulador de la vida de la empresa, pero no el único; junto con ellos hay que considerar otros factores humanos y morales que, a largo plazo, son por lo menos igualmente esenciales para la vida de la empresa”*¹⁷. Defiende aquí San Juan Pablo II algo que es muy actual, la toma en consideración de la relación existente entre el comportamiento ético empresarial y los resultados a largo plazo. Es absolutamente imprescindible que la legítima búsqueda del beneficio por la empresa, se realice en armonía con el respeto a la dignidad de las personas que trabajan en la misma, de manera que, ante las grandes decisiones financieras (adquisición, traspaso, venta, cierre, fusión, etc.) los criterios no pueden ser exclusivamente financieros o comerciales¹⁸.

S.S. Benedicto XVI señala que *“el mercado no es ni debe convertirse en el ámbito donde el más fuerte avasalle al más débil”*. En este sentido, *“La actividad económica no puede resolver todos los problemas sociales ampliando sin más la lógica mercantil. Debe estar ordenada a la consecución del bien común, que es responsabilidad sobre todo de la comunidad política”*. De este modo, no podemos olvidar que. *“separar la gestión económica, a la que correspondería únicamente producir riqueza, de la acción política, que tendría el papel de conseguir la justicia mediante la redistribución, es causa de graves desequilibrios”*¹⁹.

¹⁵ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Centesimus Annus*», 9.10.1991, en AAS 83 (1991), pp. 836-837, n. 35.

¹⁶ IOANNES PAULUS PP. II, *Discurso a empresarios y directivos*, Milán, 22.V.1983.

¹⁷ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Centesimus Annus*», 9.10.1991, en AAS 83 (1991), pp. 836-837, n. 35.

¹⁸ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ, óp. cit., p. 173.

¹⁹ BENEDICTUS PP. XVI, «Litterae Encyclicae *Caritas in veritate*», 7.8.2009, en AAS 101 (2009), p. 671, n. 36.

De hecho, para la DSI, más importante que la propiedad de la empresa o de los demás bienes, es la utilización que de ellos se haga. El destino universal de los bienes es el principio en el que se fundamenta la función social de la empresa y de su actividad²⁰. Así, San Juan Pablo II reflexiona sobre la propiedad privada, que no es un derecho absoluto, sino “*subordinado al derecho al uso común, al destino universal de los bienes*”²¹. Este pensamiento continúa la línea de San Pablo VI, que manifestaba que “*Todos los bienes deben llegar a todos de forma justa*”, “*todos los demás derechos, sean los que sean, comprendidos en ellos los de propiedad y comercio libre, a ello deben estar subordinados (...) y es un deber social grave y urgente hacerlos volver a su finalidad primaria*”²².

El Catecismo de la Iglesia Católica, que abunda en este principio del destino universal de los bienes como limitación de la propiedad privada, establece que “*El derecho a la propiedad privada, adquirida o recibida de modo justo, no anula la donación original de la tierra al conjunto de la humanidad. El destino universal de los bienes continúa siendo primordial, aunque la promoción del bien común exija el respeto de la propiedad privada, de su derecho y de su ejercicio*”²³. Por este motivo, el dueño de un bien se convierte en “*un administrador de la providencia para hacerlo fructificar y comunicar sus beneficios a otros, ante todo a sus próximos*”²⁴.

La Constitución Pastoral *Gaudium et Spes* expresa textualmente que “*en la vida económico-social deben respetarse y promoverse la dignidad de la persona humana, su entera vocación y el bien de toda la sociedad. Porque el hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social*”²⁵. Las empresas, por tanto, habrán de ordenar su actividad a las personas y al bien común. Esto es así porque el respeto a la dignidad de la persona es absolutamente esencial. En palabras de Juan Pablo II, “*A causa de su dignidad personal, el ser humano es siempre un valor en sí mismo y por sí mismo y como tal exige ser considerado y tratado. Y, al contrario, jamás puede ser tratado y considerado como un objeto utilizable, un instrumento, una cosa*”²⁶. En contrapartida, aquellos que conforman una empresa tienen la obligación de contribuir a sus objetivos globales de la misma y de

²⁰ BLASCO ESPAÑA, D., óp. cit., p. 26.

²¹ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Exercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), pp. 612-616, n. 14.

²² PAULUS PP. VI, «Litterae Encyclicae *Populorum Progressio*», 15.4.1967, en AAS 59 (1967), p. 268, n. 22.

²³ CCE, p. 2403.

²⁴ Ivi, p. 2404.

²⁵ CONCILIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1084-1085, n. 63.

²⁶ IOANNES PAULUS PP. II, «Adhortatio Apostolica *Christifideles Laici*», 14.4.1989, en AAS 81 (1989), pp. 460-462, n. 37.



respetar a quienes las dirigen. No se exige, obviamente, una subordinación servil, sino una colaboración responsable y participativa²⁷.

Orientar la empresa al bien común implica actuar de tal modo que todo su funcionamiento se oriente a perseguir el desarrollo de las personas, subordinando a este fin los intereses individuales²⁸.

En este sentido, el Catecismo de la Iglesia Católica manifiesta que “*la vida económica no tiende solamente a multiplicar los bienes producidos y a aumentar el lucro o el poder, está ordenada, ante todo, al servicio de las personas, del hombre entero y de toda la comunidad humana*”²⁹.

Esta orientación al bien común, como recuerda la Constitución Pastoral *Gaudium et Spes*, implica “*favorecer el progreso técnico, el espíritu de innovación, el afán por crear y ampliar nuevas empresas, la adaptación de los métodos productivos, el esfuerzo sostenido de cuantos participan en la producción; en una palabra, todo cuanto puede contribuir a dicho progreso*”³⁰. Normalmente, además, como ya se ha hecho notar aquí, la búsqueda del bien de las personas y su desarrollo, junto con una mayor motivación, reputación y confianza repercute en la buena marcha de la empresa y en los resultados económicos.

En este mismo sentido, S.S. el Papa Francisco afirma: que “*Lo verdaderamente popular – porque promueve el bien del pueblo– es asegurar a todos la posibilidad de hacer brotar las semillas que Dios ha puesto en cada uno, sus capacidades, su iniciativa, sus fuerzas*”³¹.

La responsabilidad social no se puede quedar en un simple instrumento de *marketing* o blanqueamiento de imagen que evite regulaciones normativas más exigentes con las conductas empresariales³². Puede (y debe) ser una gran palanca de transformación capaz de mover a las empresas para que colaboren en la construcción de un proyecto de sociedad que se guíe por un sentido de la responsabilidad ética, que se comprometa con la dignidad humana, con la justicia, con la libertad, con la igualdad y con el respeto al entorno medioambiental.

Esta idea se tiene clara por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) prácticamente desde sus principios fundacionales. Así, el 10 de mayo de 1944 se firma, en el seno de la OIT, la Declaración de Filadelfia. En ella se formulan, entre otros principios básicos,

²⁷ MELÉ CARNÉ, D., *óp. cit.*, p. 76.

²⁸ Ivi, p. 74.

²⁹ CCE, p. 2426.

³⁰ CONCILIIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1084-1085, n. 63.

³¹ FRANCISCUS PP., «*Litterae Encyclicae Fratelli Tutti*», 3.10.2020, en ASS 112 (2020).

³² Cf. HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J., «La responsabilidad social corporativa y las empresas transnacionales: de la ética de la empresa a las relaciones de poder», en *Lan Harremanak* 19 (2008), pp. 17-49.

el que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Para ello, la Conferencia tuvo claro el papel fundamental que han de desempeñar los gobiernos, en el ámbito interno y en el internacional, pero también los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando con los gobiernos. Sin la contribución del sector privado en su papel de colaboración y diálogo con el gobierno, no va a ser posible la consecución de los objetivos, puesto que, en numerosas ocasiones, los estados no tienen capacidad para aplicar leyes nacionales a las empresas transnacionales radicadas en su suelo, y el propio estado de origen no regula los perjuicios provocados por empresas de su nacionalidad en otros países distintos³³.

Para llevar a cabo esta tarea, no resulta suficiente con el estricto respeto a la ley, sino que se espera de las empresas que participen de manera activa en el cambio social, adoptando comportamientos comprometidos que sirvan de referencia para sus trabajadores, proveedores, clientes y para la sociedad en general. No asumir ese compromiso tiene, cada vez más, un mayor efecto en la reputación de las empresas, con consecuencias directas en su cuenta de resultados.

2. EL TRABAJO DIGNO

Nuestro objeto de estudio se centra especialmente en la conducta ética de la empresa hacia sus trabajadores, no desde el punto de vista de la RSC, sino a la luz de la DSI. Por ello, vamos a centrar este segundo apartado en la conducta ética de la empresa respecto de sus trabajadores. Y lo haremos en el contexto de lo que la DSI ha venido considerando, desde la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum*, como un comportamiento ético en el ámbito empresarial. El Papa León XIII manifiesta, en esta encíclica, que son “*deberes de los ricos y patronos: no considerar a los obreros como esclavos; respetar en ellos, como es justo, la dignidad de la persona (...) que oprimir para su lucro a los necesitados y a los desvalidos y buscar su ganancia en la pobreza ajena no lo permiten ni las leyes divinas ni las humanas*”³⁴.

³³ GINER LLORET, A., *óp. cit.*, p. 73.

³⁴ LEO PP. XIII., «*Litterae Encyclicae Rerum Novarum*», 15.5.1891, n. 15.



La DSI otorga un enorme valor al trabajo humano como “*dimensión fundamental de la existencia del hombre en la tierra*”³⁵ y “*clave esencial*”³⁶ de toda la cuestión social.

Este valor, de acuerdo con la Constitución *Gaudium et spes*, tiene su fundamento en que, a través del mismo, “*los hombres se asocian a la propia obra redentora de Jesucristo, quien dio al trabajo una dignidad sobre eminente laborando con sus propias manos en Nazaret. De aquí se deriva para todo hombre el deber de trabajar fielmente, así como también el derecho al trabajo*”³⁷.

Así, el Catecismo de la Iglesia Católica refleja que el trabajo “*procede directamente de personas creadas a imagen de Dios y llamadas a prolongar, unidas y para mutuo beneficio, la obra de la creación dominando la tierra*”³⁸. Asimismo, “*puede ser un medio de santificación y de animación de las realidades terrenas en el espíritu de Cristo*”³⁹. El trabajo, expresa S.S. Francisco, “*es una necesidad, parte del sentido de la vida en esta tierra, camino de maduración, de desarrollo humano y de realización personal*”⁴⁰.

El trabajo humano condiciona el desarrollo, tanto económico como cultural y moral, de las personas, las familias y la sociedad en general⁴¹. El trabajo tiene una doble dimensión: el trabajador no sólo produce objetos a través de la realización de actividades y la utilización de recursos y técnicas (dimensión objetiva del trabajo), sino que se realiza a sí mismo a través del trabajo (dimensión subjetiva del trabajo), y es precisamente esta segunda la más importante, la que no depende de la actividad realizada ni de la manera en que se lleva a cabo, sino de la dignidad del trabajador como persona y, es, por tanto, lo que impide considerar al trabajo como simple mercancía⁴². En este sentido, el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es, en primer lugar, el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona. Las fuentes de la dignidad del trabajo deben buscarse principalmente no en su dimensión objetiva, sino en su dimensión subjetiva⁴³. Actualmente, con la globalización y los avances tecnológicos, los trabajadores corren el riesgo de sufrir explotación, debido a la persecución de la productividad por encima de todo⁴⁴. El trabajador no

³⁵ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), pp. 584-585, n. 4.

³⁶ Ivi, pp. 583-584, n. 3.

³⁷ CONCILIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1088-1089, n. 67.

³⁸ CCE, p. 2427.

³⁹ CCE, p. 2427.

⁴⁰ FRANCISCUS PP., «Litterae Encyclicae *Laudato Si*», 4.9.2015, en AAS 107 (2015), p. 898, n. 128.

⁴¹ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ., óp. cit., p. 139.

⁴² Ivi, pp. 139-140.

⁴³ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), pp. 589-592, n. 6.

⁴⁴ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ. óp. cit., p. 143.

puede convertirse en esclavo de su trabajo, por lo que, como veremos, el proceso productivo tendrá que ajustarse a las necesidades personales y familiares, permitiendo la conciliación.

En otro sentido, hay alienación cuando la persona no mejora como tal a través del trabajo. Como expresaba S.S. Pío XI, debido a las inhumanas condiciones de trabajo, “*de las fábricas sale ennoblecida la materia inerte, pero los hombres se corrompen y se hacen más viles*”⁴⁵. Por ello, el desempleo, la precariedad, la excesiva flexibilidad, el trabajo infantil, la escasa remuneración, en fin, las muy diversas formas de explotación abocan a las personas trabajadoras a renunciar a su vida familiar, a convertir el trabajo en un fin, no en un medio de desarrollo, de subsistencia y de contribución al bien común y santificación. El trabajo productivo, no podemos olvidarlo, es la contribución del ser humano a su propia perfección⁴⁶. En consecuencia, una sociedad donde el derecho al trabajo es anulado, pervertido o negado, no podrá conseguir ni “*su legitimación ética ni la justa paz social*”⁴⁷. El reconocimiento de la dignidad intrínseca de cada ser humano lleva a considerar que cada persona debe ser defendida contra cualquier intento social que pretenda negar, abolir o impedir el ejercicio de sus derechos⁴⁸.

En el Concilio Vaticano II se subraya que el trabajo “*es un derecho fundamental y un bien para el hombre*”⁴⁹. Algo personal y necesario, como escribía S.S. León XIII, de manera que “*si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta, aun no queriéndola, una condición más dura, porque la imponen el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual reclama la justicia*”⁵⁰.

Esta consideración de la dignidad de los trabajadores, y de su situación como parte más débil en la relación laboral es la que subyace en el derecho del trabajo, parte del ordenamiento jurídico que nace con una finalidad tuitiva, que toma partido, que protege de manera especial a una de las partes de la relación contractual, como es el trabajador, la que se considera la parte más débil. Los poderes públicos tienen que saber que del respeto a los derechos de los trabajadores depende, de forma directa, la paz y la justicia social y, en ese sentido, junto con las organizaciones internacionales y sindicales,

⁴⁵ PÍUS PP. XI, «Litterae Encyclicae *Quadragesimo Anno*», 1.6.1931, en AAS 23 (1931), p. 221, n. 135.

⁴⁶ LASTRA LASTRA, J.M., «El trabajo en la doctrina social católica», en *Historia y Constitución. Homenaje a José Luis Soberanes Fernández*, Tomo I (2015), p. 295.

⁴⁷ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Centesimus Annus*», 9.10.1991, en AAS 83 (1991), pp. 846-848, n. 43.

⁴⁸ ESCOBAR DELGADO, R.A., «La doctrina social de la iglesia: fuentes y principios de los derechos humanos», en *Prolegómenos. Derechos y Valores*, vol. XV, 30 (2012), p. 105.

⁴⁹ CONCILIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «*Constitutio Pastoralis Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1046-1047, n. 26.

⁵⁰ LEO PP. XIII., «Litterae Encyclicae *Rerum Novarum*», 15.5.1891, n. 32.



deben trabajar en el establecimiento de “*disposiciones jurídicas que protejan el trabajo de los hombres, de las mujeres y de los jóvenes, y les aseguren una apropiada retribución*”⁵¹.

Respetar la dignidad del trabajo es tanto como respetar la primacía de las personas sobre los propios procesos productivos, de modo que las personas no sufran menoscabo en su dignidad y desarrollo⁵². Por el contrario, el trabajo productivo ha de “*atender al desarrollo integral de la persona*”, para que “*cada uno pueda realizarse como hombre*”⁵³. La dignidad del trabajo es, pues, expresión de la dignidad de la persona humana que lo realiza⁵⁴. En palabras del Catecismo de la Iglesia Católica, “*El valor primordial del trabajo pertenece al hombre mismo, que es su autor y su destinatario. El trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo*”⁵⁵. Así pues, es la persona que lo ejecuta y no la actividad realizada “*el verdadero criterio para valorar la dignidad del trabajo*”⁵⁶.

Mediante el trabajo, el hombre no sólo transforma la naturaleza, sino que también se realiza como ser humano. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa, permitiendo a las personas ganarse la vida, y participar en la sociedad, El trabajo está intrínsecamente ligado al desarrollo humano. Por eso, la explotación laboral priva a las personas de lo que les corresponde, de sus derechos y de su dignidad. En el mismo sentido, un salario que no permita satisfacer las necesidades mínimas para una vida digna, no puede ser tolerable por ser gravemente injusto⁵⁷.

Por este motivo, “*constituye una obligación del Estado vigilar que los contratos de trabajo se regulen de acuerdo con la justicia y la equidad, y que, al mismo tiempo, en los ambientes laborales no sufra mengua, ni en el cuerpo ni en el espíritu, la dignidad de la persona humana*”⁵⁸.

La descripción más clara de lo que, para la DSI, debe entenderse como trabajo decente, como aquel que expresa de manera fiel la dignidad esencial de todo ser humano, hombre o mujer, la realiza SS Benedicto XVI en la carta encíclica *Caritas in Veritate*, señalando de manera muy concisa, que se deberá tratar de

⁵¹ PAULUS PP. VI., «Discurso a la *Organización Internacional del Trabajo*», 10.6.1969, en AAS 61 (1969), p. 500.

⁵² MELÉ CARNÉ, D., óp. cit., p. 80.

⁵³ IOANNES PAULUS PP. II, «*Litterae Encyclicae Centesimus Annus*», 9.10.1991, en AAS 83 (1991), pp. 843-848, n. 41 y 43.

⁵⁴ IOANNES PAULUS PP. II, «*Litterae Encyclicae Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), pp. 592-594, n. 7.

⁵⁵ CCE, p. 2428.

⁵⁶ FERNÁNDEZ, A., «Ética y trabajo en la empresa, reflexiones desde la Doctrina Social de la Iglesia», en *Revista del Centro de Investigación de Ciencias administrativas y gerenciales*, Vol 14, 1 (2017), p. 160.

⁵⁷ Ivi, p. 161.

⁵⁸ IOANNES PP. XXIII, «*Litterae Encyclicae Mater et magistra*», 15.5.1961, en AAS 53 (1961), p. 406, n. 21.

“un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación”⁵⁹.

De esta redacción podemos deducir, en resumen, que un trabajo digno será aquel:

1. libremente elegido.
2. que haga que todos los trabajadores sean respetados, evitando cualquier tipo de discriminación.
3. que permita satisfacer las necesidades básicas de la familia y permita la erradicación del trabajo infantil.
4. en el que los trabajadores se puedan organizar libremente y sean escuchados.
5. que permita la conciliación con el ámbito personal, familiar y espiritual.
6. que permita vivir dignamente a los trabajadores llegada a la edad de jubilación.

Vamos a analizar, a la luz de la DSI y con el objetivo puesto en la consecución de este trabajo decente, algunas exigencias fundamentadas en la dignidad de la persona que lo realiza.

2.1. *El derecho al trabajo*

S.S. el Papa Francisco ha escrito que *“La actividad empresarial, que es una noble vocación orientada a producir riqueza y a mejorar el mundo para todos, puede ser una manera muy fecunda de promover la región donde instala sus emprendimientos, sobre todo si entiende que la creación de puestos de trabajo es parte ineludible de su servicio al bien común”⁶⁰.*

Y es que el trabajo, para la persona y hasta para la familia, es el *“medio universal para la conservación de la vida”⁶¹*, un medio que ennoblece al hombre, al situarlo ante la posibilidad de vivir honestamente de su propio esfuerzo⁶². Por ello, además de un derecho fundamental, el trabajo es un

⁵⁹ BENEDICTUS PP. XVI, «Litterae Encyclicae *Caritas in veritate*», 7.8.2009, en AAS 101 (2009), pp. 697-698, n. 63.

⁶⁰ FRANCISCUS PP., «Litterae Encyclicae *Laudato Si*», 4.9.2015, en AAS 107 (2015), p. 899, n. 129.

⁶¹ LEO PP. XIII., «Litterae Encyclicae *Rerum Novarum*», 15.5.1891, n. 15.

⁶² GARCÍA-MORENCOS, E., *La doctrina social de la Iglesia en la actividad empresarial*, Acción Social Empresarial, Madrid (2005), p. 26.



bien para el hombre⁶³, un bien de todos que debe estar disponible para todo aquel capaz de él, de modo que la desocupación es una auténtica “*calamidad social*”⁶⁴, y la plena ocupación es un objetivo obligado para todo ordenamiento económico que se oriente a la justicia y el bien común⁶⁵.

Los altos índices de desempleo y las dificultades de acceso al mercado de trabajo son un grave obstáculo para la realización humana y profesional de las personas, en particular jóvenes y personas en situación de exclusión social (discapacitados, personas que han estado en situación de privación de libertad, personas sin ninguna formación o educación, migrantes, etc.)⁶⁶. De acuerdo con el Catecismo de la Iglesia Católica “*La privación del trabajo a causa del desempleo es casi siempre para su víctima un atentado contra su dignidad y una amenaza para el equilibrio de la vida. Además del daño personal padecido, de esa privación se derivan riesgos numerosos para su hogar*”⁶⁷.

En conclusión, Para la DSI, el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio debe estar abierto a toda persona, sin discriminación alguna⁶⁸. El trabajo es un derecho del que depende directamente la promoción de la justicia social y la paz civil⁶⁹.

2.2. *El derecho a un contrato laboral con cobertura legal*

El Catecismo de la Iglesia Católica recuerda la obligación del pago a los organismos públicos de las cotizaciones (“*Es injusto no pagar a los organismos de seguridad social las cotizaciones establecidas por las autoridades legítimas*”⁷⁰).

Los seguros sociales son vistos por la DSI como un gran avance, que cubre todos los riesgos de los ciudadanos⁷¹ y que, además, “*pueden contribuir eficazmente a una justa y equitativa redistribución de la renta total de la comunidad política, deben, por ello mismo, considerarse como vía adecuada para reducir las diferencias entre las distintas categorías de los ciudadanos*”⁷².

⁶³ CONCILIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1046-1047, n. 26.

⁶⁴ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), pp. 622-625, n. 18.

⁶⁵ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Centesimus Annus*», 9.10.1991, en AAS 83 (1991), p. 848, n. 43.

⁶⁶ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ, óp. cit., p. 148.

⁶⁷ CCE, p. 2436.

⁶⁸ GARCÍA-MORENCOS, E., óp. cit., p. 110.

⁶⁹ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ, óp. cit., p. 149.

⁷⁰ CCE, p. 2436.

⁷¹ IOANNES PP. XXIII, «Litterae Encyclicae *Mater et magistra*», 15.5.1961, en AAS 53 (1961), p. 413, n. 48.

⁷² Ivi, p. 439.

El trabajador tiene derecho a una previsión de futuro, a una protección en caso de necesidad, a una jubilación, o una incapacidad laboral⁷³. Los contratos que se encuentran al margen de las leyes fomentan y participan de la economía sumergida, que se presta a la explotación de la parte más fuerte sobre la débil, desentendiéndose del bien común, así como de la responsabilidad de contribuir a la seguridad social y al funcionamiento de la sociedad mediante los impuestos⁷⁴.

2.3. *El derecho al salario justo*

En la Encíclica *Rerum Novarum*, León XIII habla con gran dureza de la explotación por impago del salario justo, en los siguientes términos:

“Cierto es que para establecer la medida del salario con justicia hay que considerar muchas razones; pero, generalmente, tengan presente los ricos y los patronos que oprimir para su lucro a los necesitados y a los desvalidos y buscar su ganancia en la pobreza ajena no lo permiten ni las leyes divinas ni las humanas. Y defraudar a alguien en el salario debido es un gran crimen, que llama a voces las iras vengadoras del cielo”⁷⁵.

El Catecismo de la Iglesia católica en su punto 2434 recoge y resume la tradición de la Doctrina Social Católica en materia de salario, reconociendo que *“el salario justo es el fruto legítimo del trabajo”⁷⁶*, que se determina en función *“de las necesidades y las contribuciones de cada uno”⁷⁷*, citando la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes*, que recordaba que *“El trabajo debe ser remunerado de tal modo que se den al hombre posibilidades de que él y los suyos vivan dignamente su vida material, social, cultural y espiritual, teniendo en cuenta la tarea y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común”⁷⁸*.

Finaliza este punto del catecismo recordando que *“el acuerdo de las partes no basta para justificar moralmente la cuantía del salario”⁷⁹*. Por lo tanto, y de acuerdo con la DSI, el salario justo no es aquel que es acordado por las partes mediante un contrato, puesto que, en la relación laboral la igualdad de las partes es muy relativa, una parte puede ser muy poderosa mientras que la otra se

⁷³ MUNILLA, J.I., «Comentario del Catecismo 2434 - 2436 Séptimo Mandamiento Actividad económica y justicia social –el trabajo IV» [https://www.enticonfio.org/wp-content/uploads/2017/02/Catecismo_2434-2436.pdf, fecha 8.3.2024].

⁷⁴ RENAU, J., «Un salario que corresponda a la dignidad humana y al bien común», en *Cristianisme i justícia* 6 (2013), p. 9.

⁷⁵ LEO PP. XIII., «Litterae Encyclicae *Rerum Novarum*», 15.5.1891, n. 15.

⁷⁶ CCE, p. 2434.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ CONCILIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1088-1089, n. 67.

⁷⁹ CCE, p. 2434.



encuentra, a menudo, en una situación de necesidad que le obliga a aceptar condiciones abusivas. Por este motivo, San Juan XXIII escribía que “*no puede determinar su retribución la mera práctica del mercado, sino qué han de fijarla las leyes de la justicia y de la equidad; en caso contrario, la justicia quedaría lesionada por completo en los contratos de trabajo, aun cuando éstos se hubiesen estipulado libremente por ambas partes*”⁸⁰.

Hay que tener en cuenta también la situación y posibilidades de la empresa y, así, como señala S.S. Pío XI, al expresar que, para fijar la cuantía del salario, hay que tener en consideración, además del sustento del obrero y su familia y del bien común, “*las condiciones de la empresa y del empresario, pues sería injusto exigir unos salarios tan elevados que, sin la ruina propia y la consiguiente de todos los obreros, la empresa no podría soportar*”, siempre que haya cumplido con sus obligaciones porque, “*no debe, sin embargo, reputarse como causa justa para disminuir a los obreros el salario el escaso rédito de la empresa cuando esto sea debido a incapacidad o abandono o a la despreocupación por el progreso técnico y económico*”⁸¹.

A la luz de la DSI, entonces, ¿qué podemos considerar como salario justo?

Como se ha visto, el Catecismo de la Iglesia Católica, detalla cuatro factores, tomados de la Constitución *Gaudium et Spes*⁸², que hay que tener en cuenta para contestar a la pregunta acerca de cuál puede ser la “justa remuneración”:

1.-La tarea. Hay tareas que suponen una mayor responsabilidad, por lo que es justo que los trabajadores que las desempeñan sean más retribuidos.

2.-La productividad. El aporte de cada trabajador a la empresa también puede tener una justa compensación.

3.-Condiciones. Cuando las condiciones de trabajo son más precarias o peligrosas, eso también puede tener una lícita y necesaria compensación a través del salario.

4.-El bien común, que aconseja, en determinadas situaciones, la remuneración de acuerdo con diferentes situaciones (personales, familiares, conservación de los puestos de trabajo, etc.).

No es menos importante, además de estos factores, la necesidad de que el salario cobrado por los trabajadores, para ser justo, ha de poder cubrir las necesidades del propio trabajador y de su familia.

⁸⁰ IOANNES PP. XXIII, «Litterae Encyclicae *Mater et magistra*», 15.5.1961, en AAS 53 (1961), pp. 405-406, n. 18.

⁸¹ PIUS PP. XI, «Litterae Encyclicae *Quadragesimo Anno*», 1.6.1931, en AAS 23 (1931), p. 207, n. 72.

⁸² CONCILIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1088-1089, n. 67.

Pio XI, en este sentido, escribía que “*hay que luchar denodadamente para que los padres de familia reciban un sueldo lo suficientemente amplio para atender convenientemente a las necesidades domésticas ordinarias*” dado que “la justicia social postula que se introduzcan lo más rápidamente posible las reformas necesarias para que se fije a todo ciudadano adulto un salario de este tipo”⁸³. En esta línea, S.S. Juan Pablo II, reclamaba “*una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta que tiene responsabilidades de familia*”, que “*es la que sea suficiente para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro*”⁸⁴.

Toda esta tradición de la DSI es resumida por S.S. Francisco cuando escribe que

*“nuestro sueño vuela más alto. No hablamos sólo de asegurar a todos la comida, o un «decoroso sustento», sino de que tengan (...) educación, acceso al cuidado de la salud y especialmente trabajo, porque en el trabajo libre, creativo, participativo y solidario, el ser humano expresa y acrecienta la dignidad de su vida. El salario justo permite el acceso adecuado a los demás bienes que están destinados al uso común”*⁸⁵.

2.4. El derecho a la seguridad y salud laboral

El trabajo debe contribuir al desarrollo de las personas, les permite ganarse la vida y es un medio para poner en funcionamiento todo el potencial humano, permite a las personas ganarse el sustento y es la principal forma de socialización. Además, proporciona seguridad y dignidad. En este sentido. Un trabajo que no cuente con medidas de seguridad, que no respete los derechos laborales o que carezca de protección social es contrario al desarrollo de la persona⁸⁶.

Sin embargo, y debido a la necesidad de mantenerse a sí mismos y a sus familias, en ocasiones los trabajadores han de aceptar la asunción de riesgos, así como el sometimiento a ritmos y condiciones de trabajo que dañan su salud, muchas veces, de manera irreversible.

De acuerdo con el Catecismo de la Iglesia Católica, “*La ley moral prohíbe exponer a alguien sin razón grave a un riesgo mortal*”⁸⁷. Podemos deducir, entonces, que los empresarios han de hacer todo lo posible para que la seguridad y salud de los trabajadores esté protegida, y no estén expuestos a riesgos innecesarios. De manera particular si este riesgo es mortal⁸⁸.

⁸³ PIUS PP. XI, «Litterae Encyclicae *Quadragesimo Anno*», 1.6.1931, en AAS 23 (1931), p. 206, n. 72.

⁸⁴ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), p. 627, n. 19.

⁸⁵ FRANCISCUS PP, «Adhortatio Apostolica *Evangelii Gaudium*», 24.11.2013, en AAS 105 (2013), p. 1100, n. 193.

⁸⁶ FERNÁNDEZ, A., óp. cit., p.160.

⁸⁷ CCE, p. 2269.

⁸⁸ MELÉ CARNÉ, D., óp. cit., p. 80.



Así, Juan Pablo II entiende, como derecho básico de todos los trabajadores, “*el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicio a la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral*”⁸⁹.

2.5. *La conciliación de la vida familiar y laboral. El derecho al descanso*

El Catecismo de la Iglesia Católica manifiesta que “*El trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo*”⁹⁰. De este modo, el trabajo se ha de ajustar a las necesidades de la persona y, particularmente, a las necesidades derivadas de la vida familiar. De manera especial en las situaciones relacionadas con la maternidad⁹¹.

De hecho, S.S. Juan Pablo II considera que el trabajo es “*el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre*”. En este sentido, ha de garantizar no solo los medios necesarios para la subsistencia, sino también “*el proceso educativo de los hijos*”⁹². Es por ello que tanto las empresas como los sindicatos y las propias instituciones públicas habrán de promover políticas laborales que garanticen la protección del núcleo familiar⁹³.

En este apartado podemos incluir el derecho a disfrutar de un tiempo de reposo y descanso. Ya León XIII afirmaba que “*ni la justicia ni la humanidad toleran la exigencia de un rendimiento tal, que el espíritu se embote por el exceso de trabajo y al mismo tiempo el cuerpo se rinda a la fatiga*”. (...) “*se ha de mirar por ello que la jornada diaria no se prolongue más horas de las que permitan las fuerzas*”. Asimismo, recomendaba que

*“se dé a los obreros todo el reposo necesario para que recuperen las energías consumidas en el trabajo, puesto que el descanso debe restaurar las fuerzas gastadas por el uso. En todo contrato concluido entre patronos y obreros debe contenerse siempre esta condición expresa o tácita: que se provea a uno y otro tipo de descanso, pues no sería honesto pactar lo contrario, ya que a nadie es lícito exigir ni prometer el abandono de las obligaciones que el hombre tiene para con Dios o para consigo mismo”*⁹⁴.

En el Concilio Vaticano II se afirma que, así como Dios cesó en su tarea el séptimo día, tal y como nos enseña el Génesis (Gen. 2,2), el hombre, creado a imagen y semejanza, deberá “*gozar del*

⁸⁹ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), p. 627, n. 19.

⁹⁰ CCE, p. 2428.

⁹¹ MELE CARNE, D., óp. cit., p. 81.

⁹² IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), p. 600, n. 10.

⁹³ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ, óp. cit., p. 150.

⁹⁴ LEO PP. XIII., «Litterae Encyclicae *Rerum Novarum*», 15.5.1891, n. 31.

*descanso y tiempo libre para poder atender la vida familiar, cultural, social y religiosa*⁹⁵. Y las autoridades públicas habrán de velar por ello.

Por fin, el Catecismo de la Iglesia Católica establece que *“a pesar de las presiones económicas, los poderes públicos deben asegurar a los ciudadanos un tiempo destinado al descanso y al culto divino. Los patronos tienen una obligación análoga con respecto a sus empleados”*⁹⁶.

2.6. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa

La relación entre trabajo y capital se puede realizar también a través de los trabajadores en la propiedad, en la gestión y en los beneficios empresariales⁹⁷. Es muy positivo dar voz a los trabajadores en las decisiones que les afectan, *“de manera que, aun trabajando juntamente con otros y bajo la dirección de otros, puedan considerar en cierto sentido que «trabajan en algo propio»*⁹⁸. Los trabajadores necesitan trabajar con iniciativa y responsabilidad⁹⁹.

Hay que buscar, por tanto, modalidades de participación, de acuerdo con la peculiaridad de cada situación concreta, ya que *“los trabajadores y los agricultores no sólo quieren ganarse lo necesario para la vida, sino que quieren también desarrollar por medio del trabajo sus dotes personales y participar activamente en la ordenación de la vida económica, social, política y cultural”*¹⁰⁰.

De acuerdo con la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes*, en las empresas *“son personas las que se asocian, es decir, hombres libres y autónomos, creados a imagen de Dios. Por ello, teniendo en cuenta las funciones de cada uno, propietarios, administradores, técnicos trabajadores, y quedando a salvo la unidad necesaria en la dirección, se ha de promover la activa participación de todos en la gestión de la empresa”*¹⁰¹. Es más, si las decisiones no se toman a nivel de empresa, sino en niveles institucionales superiores, y de esas decisiones depende el futuro de los trabajadores

⁹⁵ CONCILIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1088-1089, n. 67.

⁹⁶ CCE, p. 2187.

⁹⁷ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ, óp. cit., p. 144.

⁹⁸ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Exerceans*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), p. 617, n. 15.

⁹⁹ MELE CARNE, D., óp. cit., p. 81.

¹⁰⁰ CONCILIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1031-1032, n. 9.

¹⁰¹ Ivi, pp. 1089-1090, n. 68.



y de sus hijos, “*deben los trabajadores participar también en semejantes decisiones por sí mismos o por medio de representantes libremente elegidos*”¹⁰².

2.7. *Los sindicatos y la utilización de medidas de conflicto colectivo*

Desde los tiempos de la Encíclica *Rerum Novarum*, la DSI reconoce la función esencial de los sindicatos, que tienen su fundamento en el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para la defensa de sus legítimos intereses frente a los empresarios y los propietarios de los medios de producción¹⁰³.

Así, León XIII escribía que “*si los ciudadanos tienen el libre derecho de asociarse, como así es en efecto, tienen igualmente el derecho de elegir libremente aquella organización y aquellas leyes que estimen más conducentes al fin que se han propuesto*”¹⁰⁴.

También San Juan XXIII se refiere a este derecho en los términos siguientes: “*los trabajadores tienen el derecho natural no sólo de formar asociaciones propias o mixtas de obreros y patronos, con la estructura que consideren más adecuada al carácter de su profesión, sino, además, para moverse sin obstáculo alguno, libremente y por propia iniciativa, en el seno de dichas asociaciones, según lo exijan sus intereses*”¹⁰⁵.

En la constitución apostólica *Gaudium et Spes* también se refieren a este derecho, como fundamental. Así, señala que

“*entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho de los obreros a fundar libremente asociaciones que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalia*”¹⁰⁶.

S.S: Juan Pablo II profundiza en la descripción de los sindicatos, a los que considera un exponente de la lucha por la justicia social y elemento indispensable para “*la defensa de los intereses existenciales de los trabajadores en todos los sectores, en que entran en juego sus derechos*”¹⁰⁷.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ, óp. cit., p. 156.

¹⁰⁴ LEO PP. XIII., «Litterae Encyclicae *Rerum Novarum*», 15.5.1891.

¹⁰⁵ IOANNES PP. XXIII, «Litterae Encyclicae *Mater et magistra*», 15.5.1961, en AAS 53 (1961), p. 411, n. 22.

¹⁰⁶ CONCILIIUM OECUMENICUM VATICANUM II, «Constitutio Pastoralis *Gaudium Et Spes*», 7.12.1966, en AAS 58 (1966), pp. 1089-1090, n. 68.

¹⁰⁷ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), p. 629.

Ahora bien, además de resaltar la importancia de que los sindicatos se dediquen a la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, la DSI siempre ha defendido que las relaciones laborales se rijan fundamentalmente por la colaboración. Los sindicatos, en este sentido, buscan la justicia social pero no son exponente de la lucha de clases¹⁰⁸. Por lo que su labor debe ser vista como un medio para la solidaridad entre los trabajadores en la consecución de la justicia, y no como instrumento de confrontación y eliminación del otro, porque, *“trabajadores y empresarios deben regular sus relaciones mutuas inspirándose en los principios de solidaridad humana y cristiana fraternidad”*¹⁰⁹.

Por ello, en el Catecismo de la Iglesia Católica (2430) recoge que los conflictos deberán resolverse *“mediante la negociación, que respete los derechos y los deberes de cada parte: los responsables de las empresas, los representantes de los trabajadores, por ejemplo, de las organizaciones sindicales y, en caso necesario, los poderes públicos”*¹¹⁰.

Los sindicatos, además, tienen que influir en el poder político, sensibilizarlo con los problemas laborales y con su resolución, pero no depender de los partidos políticos, lo que los podría convertir, más que en instrumento para la defensa de los derechos laborales, en un instrumento para otras finalidades distintas, que les distraerían de sus funciones fundamentales¹¹¹.

Para la defensa de los derechos de los trabajadores, y como recurso imprescindible, será perfectamente legítima la utilización de medidas como la huelga, una vez han fracasado todas las posibles alternativas para solucionar pacíficamente los conflictos y obtener beneficios proporcionados.

Ahora bien, de acuerdo con el Catecismo de la Iglesia Católica, la huelga *“Resulta moralmente inaceptable cuando va acompañada de violencias o también cuando se lleva a cabo en función de objetivos no directamente vinculados con las condiciones del trabajo o contrarios al bien común”*¹¹².

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ IOANNES PP. XXIII, «Litterae Encyclicae *Mater et magistra*», 15.5.1961, en AAS 53 (1961), p. 418.

¹¹⁰ CCE, p. 2430.

¹¹¹ IOANNES PAULUS PP. II, «Litterae Encyclicae *Laborem Excercens*», 5.11.1981, en AAS 73 (1981), p. 629, n. 20.

¹¹² CCE, p. 2435.



3. EN CONCLUSIÓN

De acuerdo con la visión de la Doctrina Social de la Iglesia:

1. La obtención de beneficios por parte de las empresas es algo perfectamente lícito y deseable. Ahora bien, estos no pueden constituir el fin único ni último de la empresa. Las empresas tienen una función social, fines sociales y morales que van más allá de su función económica y que se manifiesta en una obligación en contribuir al bien común, a la consecución de un mundo socialmente más cohesionado, una sociedad más justa y próspera, y ecológicamente más segura y sostenible.

2. Por lo que se refiere al ámbito de los recursos humanos, esta contribución al bien común se traduce en una armonización de la legítima búsqueda del beneficio por la empresa, con el respeto a la dignidad de las personas que trabajan en la misma. La actividad económica no puede resolver todos los problemas sociales aplicando sin más las reglas del mercado. Debe estar ordenada a la consecución del bien común. De esta forma, las estructuras económicas han de ajustarse a la dignidad del hombre, respetando el deber de justicia social no solamente en la distribución de la riqueza producida, sino también en las condiciones generales en las que se desenvuelve la actividad laboral.

3. La propiedad privada, en este caso la propiedad de los medios de producción no es un derecho absoluto, sino subordinado al derecho al uso común, al destino universal de los bienes. En este principio del destino universal de los bienes se fundamenta la función social de la empresa y de su actividad, dado que el dueño de un bien se convierte en “un administrador de la providencia para hacerlo fructificar y comunicar sus beneficios a otros, ante todo a sus próximos.

4. El hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social. Las empresas habrán de ordenar su actividad a las personas y al bien común, de tal manera que el respeto a la dignidad de la persona es absolutamente esencial. A causa de su dignidad personal, el ser humano es siempre un valor en sí mismo y por sí mismo y como tal exige ser considerado y tratado. Nunca como mercancía. Por este motivo, en la vida económico-social deben respetarse y promoverse la dignidad de la persona humana, su entera vocación y el bien de toda la sociedad. Por ello, orientar la empresa al bien común supone que toda su actividad se oriente a perseguir el desarrollo de las personas, subordinando a este fin los intereses individuales.

6. Además, la búsqueda del bien de las personas y su desarrollo, junto con una mayor motivación, reputación y confianza repercute en la buena marcha de la empresa y en los resultados económicos. Se espera que las empresas participen de manera activa en el cambio social, adoptando comportamientos comprometidos que sirvan de referencia para sus trabajadores, proveedores,

clientes y para la sociedad en general. Como reverso de la misma moneda, no asumir ese compromiso tiene, efectos en la reputación de las empresas, con consecuencias directas en su cuenta de resultados.

7. La DSI otorga un enorme valor al trabajo humano como “dimensión fundamental de la existencia del hombre en la tierra” y “clave esencial” de toda la cuestión social. Este valor, de acuerdo con la Constitución *Gaudium et spes*, tiene su fundamento en que, a través del mismo, los hombres se asocian a la propia obra redentora de Jesucristo, quien dio al trabajo una dignidad sobre eminente, laborando con sus propias manos en Nazaret. En este sentido, el trabajo tiene una doble dimensión: objetiva (referida a la producción de bienes y servicios a través de la realización de actividades y la utilización de recursos y técnicas, y subjetiva, referida a que el ser humano se realiza a sí mismo a través del trabajo. Es precisamente esta segunda la más importante, la que no depende de la actividad realizada sino de la propia dignidad del trabajador como persona. La dignidad del trabajo es, pues, expresión de la dignidad de la persona humana que lo realiza.

8. La explotación laboral priva a las personas de lo que les corresponde, de sus derechos y de su dignidad. Un trabajo digno será aquel que cumpla las siguientes características: que sea libremente elegido, en el que no exista discriminación, que permita satisfacer las necesidades básicas de la familia y la erradicación del trabajo infantil, en el que los trabajadores se puedan organizar libremente y sean escuchados, que permita la conciliación con el ámbito personal, familiar y espiritual y, en fin, que permita vivir dignamente a las personas trabajadoras llegada a la edad de jubilación.

9. El reconocimiento de la dignidad intrínseca de cada ser humano lleva a considerar que cada persona debe ser defendida contra cualquier intento social que pretenda negar, abolir o impedir el ejercicio de sus derechos. Así, el derecho al trabajo, a un contrato con cobertura legal, a un salario justo, a la seguridad y salud laboral, a la conciliación del trabajo con la vida familiar, social, cultural y religiosa de las personas, así como a la participación en las decisiones de la empresa y, en la medida de lo posible, en la propiedad y en los beneficios, a la asociación en sindicatos para la defensa de los intereses laborales y a la utilización, para casos imprescindibles, de medidas de conflicto como la huelga.