

## ÉTICA Y TRABAJO EN LA EMPRESA: REFLEXIONES DESDE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

(Ethics and work in the company: reflections from the social doctrine of the church)

Recibido: 23/02/2016 Revisado: 05/03/2016 Aceptado: 09/05/2016

**Fernández, Alejandro**

Observatorio Venezolano de Ética y RSE, Venezuela

[dr.alejandroi@fb@gmail.com](mailto:dr.alejandroi@fb@gmail.com)

### RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consiste en dilucidar, así como de reflexionar acerca de los aspectos éticos presentes en el trabajo, como actividad eminentemente humana a partir de las consideraciones efectuadas desde la doctrina social de la Iglesia en las diversas encíclicas y demás documentos elaborados por los Papas y Jerarcas de la Iglesia Católica, a los efectos de orientar esta noble actividad hacia fines acordes con la dignidad de la persona. Para ello, se utilizó una metodología descriptiva y documental, fundamentándose en los planteamientos de SS Francisco (2015), SS Juan Pablo II (1981), SS Benedicto XVI (2009) Melé (2010), entre otros. Se concluye que, una ética del trabajo debe ser entendida desde el punto de realzar la dignidad del ser humano trabajador, por medio de ciertas condiciones apriorísticas las cuales deben estar presentes en la empresa para dicho fin, por otra parte, debe priorizarse siempre al ser humano por encima del capital.

**Palabras clave:** ética, trabajo, doctrina social de la Iglesia, empresa.

### ABSTRACT

The objective of the present research consists of elucidating, as well as reflect on the ethical issues present in the work as eminently human activity, based on the considerations made from the social doctrine of the Church in several encyclicals and other documents prepared by the Popes and hierarchs of the Catholic Church, for the purpose of guide this noble activity for purposes consistent with the dignity of the person. This was a descriptive methodology and documentary, based on the approaches of SS Francisco (2015), SS Juan Pablo II (1981), SS Benedict XVI (2009), (2009), Melé (2010), among others. It is concluded that the work ethic must be understood from the point enhance the dignity of the human being who works through any conditions that must be present in the enterprise for such purpose, on the other hand, should be prioritized always human beings above the capital.

**Keywords:** ethics, work, social doctrine of the church, company.

## INTRODUCCIÓN

En estos tiempos de cambios acelerados producto de la globalización, así como del avance científico en cuanto a las telecomunicaciones las cuales han facilitado la manera de hacer negocios en casi todo el mundo, reaparece una preocupación nada nueva en los círculos académicos, empresariales, sindicales, así como también en las reflexiones de los altos jerarcas de la Iglesia católica, sobre el trabajo humano como mecanismo de desarrollo en múltiples niveles en los campos personal, profesional, familiar, económico, social y cultural.

Por otra parte, el trabajo es considerado como un recurso económico fundamental para el crecimiento de las empresas, así como para la prosperidad los países en general, es inaceptable según las consideraciones de Melé (2010) en los actuales tiempos aceptar este reduccionismo que implicaría interpretar al trabajo únicamente desde un punto de vista económico, lo cual lleva a entender al trabajador como una mercancía con posibilidades de contratar y despedir según necesidades inmediatas, ya que, en el trabajo humano también existen otras dimensiones valorativas de singular relevancia, entre las cuales se pueden señalar aquellas de carácter ético y social, en consecuencia, una concepción la cual pretenda comprender de forma integral al trabajo, no debería obviar estas dimensiones inherentes al trabajo humano.

En este sentido, es menester comprender a plenitud los cambios acelerados en el mundo tecnológico, los cuales afectan al trabajo, producto del desarrollo de nuevas tecnologías capaces de eliminar empleos en las fábricas, reemplazando mano de obra por maquinas, no deben desplazar al protagonismo primordial de la persona quien debe ser principio y fin de toda acción humana. Por lo tanto, el factor decisivo de esta compleja fase de cambio debe ser una vez más el hombre, quien debe continuar siendo el verdadero protagonista de su trabajo; de esta manera las actuales innovaciones estarán en capacidad de contribuir al crecimiento de la persona, de la familia, de la sociedad y estén en pro del bien común a partir de una nueva ética del trabajo.

Asimismo, en los últimos años se ha percibido una crisis en la concepción economicista vinculada a las palabras trabajo y desarrollo. Sin embargo, hoy se comprende mejor que el ser humano no debe ser objeto de ningún tipo de abuso capaz de afectar su dignidad, ni sus derechos fundamentales por parte de organizaciones interesadas exclusivamente en el lucro desmedido, anteponiendo al capital por encima del hombre, lo cual lleva a las empresas a unas políticas de maquiavelismo corporativo, en donde para lograr sus objetivos financieros todo es válido, desde condiciones laborales precarias, sueldos bajos, impedimento de sindicalización, largas jornadas, entre otras consideraciones.

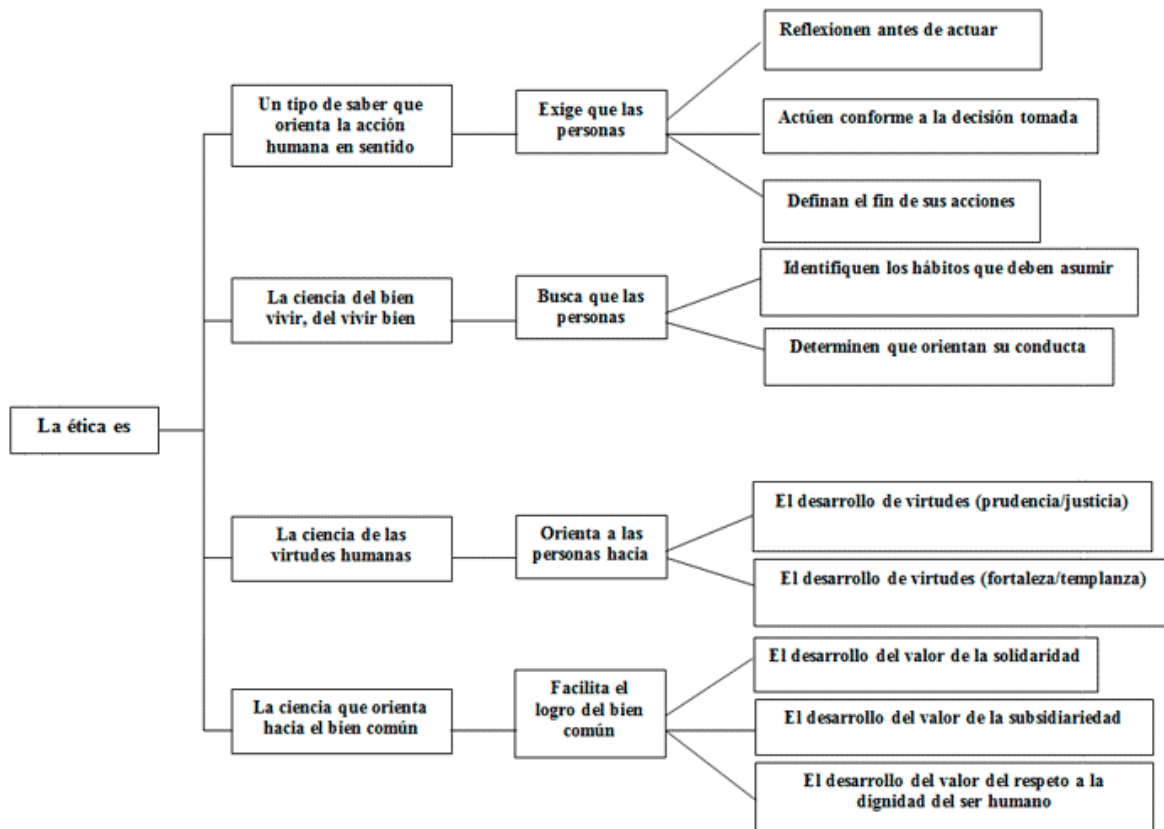
## ÉTICA: CIENCIA PARA GUIAR LA CONDUCTA HACIA EL BIEN COMUN

De acuerdo a los planteamientos establecidos por Fernández (2008) la ética busca que el ser humano sepa deliberar a objeto de estar capacitado para tomar buenas decisiones, ahora bien, atendiendo a la etimología de la palabra, ética viene del griego ethos, significando carácter o modo de ser, los griegos distinguían este concepto del

pathos. En este sentido, el segundo está referido al temperamento, mientras el primero representa el carácter, el temperamento se forma por los sentimientos y las actitudes adquiridos al nacer por el ser humano sin estar este en capacidad de poder cambiar, es decir, no se elige; se nace con una determinada constitución genética, psicológica, en un contexto social, cultural imposible de modificar.

Atendiendo a estas consideraciones, la ética es un saber que orienta la acción humana en un sentido racional, pero esta no es solo un saber de tipo teórico, contemplativo, sino por el contrario es un saber práctico útil para toda la vida. La ética sirve pues a los efectos de actuar correctamente de manera racional, para vivir bien en el conjunto de la vida entera, por intermedio del desarrollo de las virtudes ordenando las metas de la vida inteligentemente, orientando al ser humano a la correcta convivencia y al bien común, tal como se aprecia en la figura número uno.

**Figura 1. Definiciones preliminares de ética**



**Fuente:** Fernández 2008. Adaptado por Fernández Y Converso (2015).

Por otra parte, según Ayllón (2012) se denomina ética a la elección de una conducta digna, al esfuerzo por obrar bien a la ciencia y al arte de conseguirlo. Es muy probable que la ética, disciplina filosófica desde sus orígenes griegos, sea la gran creación de la

inteligencia humana, por encima de la alta matemática o de la física cuántica, pues la misma es capaz de salvar al ser humano de la selva permitiéndole al hombre inventar un mundo habitable. El hombre, a lo largo de su recorrido histórico, ha sido el creador de maravillas artísticas, científicas, así como tecnológicas, las cuales han traído progreso y bienestar, por otra parte también han elevado a la humanidad en su conciencia espiritual, así como material.

Sin embargo, a su vez, el propio ser humano a lo largo de la historia ha sido causante de grandes sufrimientos, guerras, atropellos, latrocinios, violaciones a su integridad físico-moral entre otros males, quien al actuar no acorde a la brújula de los valores ha traído como consecuencia un malestar percibido en conversaciones, titulares de prensa o por los medios televisivos. Por esta razón, si el homínido se ha convertido en homo sapiens, para luego transformarse en homo economicus, en los tiempos modernos no le queda más remedio que convertirse en homo ethicus, a los efectos de lograr un nivel de convivencia y paz el cual le permita habitar en un mundo justo, en donde prive la promoción del bien común por encima de cualquier otro interés legítimo o no.

Se observa, en consecuencia que la ética es el arte de construir la propia vida, y como no se vive aislado, sino en convivencia con otras personas, con las acciones éticas el hombre construye la sociedad, por el contrario con la falta de esta se perjudica, llámese el lugar de aplicación de la conducta ética, familia, país, empresa, universidad, iglesia o cualquier escenario de convivencia. Por tanto, la ética sea quizá el más útil de los conocimientos humanos, el más necesario, porque nos permite vivir como personas evitando de esta manera el caos, así como la autodestrucción de la especie.

Ahora bien, según Camacho y otros (2009) la ética es una ciencia inherente a la existencia humana, en la medida en que toda persona posee una determinada concepción de la vida, unas actitudes o un talante general ante la existencia las cuales inspirarán luego unas actuaciones concretas. Dicha actitud ante la vida estará condicionada por las convicciones o ideologías de cada uno, pero estos condicionamientos no poseen la capacidad de eliminar el carácter personal de la ética y la responsabilidad de la acción.

En consecuencia, la ética no se reduce a un conjunto de normas recibidas desde afuera a las que la persona tiene la obligación de someterse, esta es esencialmente autónoma porque radica últimamente en las convicciones personales las cuales dan sentido a las normas, las cuales existen, pero una ética vivida como un conjunto de normas impuestas, según Camacho y otros (2009) lejos de dignificar al ser humano, lo infantiliza manteniéndolo en la inmadurez.

Por otra parte, la ética tampoco se reduce a un conjunto de prohibiciones, aunque existan cosas éticamente prohibidas lo cual llevaría a establecer una división entre lo prohibido representado por lo malo, y lo demás que es indiferente desde el punto de vista de la moral. Frente a una ética negativa plegada de proscipciones, es más adecuado a la realidad establecer una ética afirmativa la cual esté sustentada en valores, ideales, así como aspiraciones individuales o colectivas orientadas a lo bueno.

Por último, para los efectos de la presente investigación, la ética es una ciencia práctica necesaria para orientar la conducta de los seres humanos hacia lo correcto o bueno, desde el punto de vista de la moral. La humanidad, para lograr convivir y superar los diversos desafíos afrontados en estos tiempos de cambios acelerados producto de la dinámica globalizadora, necesita de unos parámetros de conducta moral, los cuales faciliten la toma de decisiones certeras que puedan conducir al hombre, así como a las instituciones creadas por este, al logro del bien común en la sociedad donde se desenvuelva.

### **TRABAJO: ELEMENTO DE DIGNIFICACION Y LIBERACION DEL HOMBRE**

De acuerdo a los planteamientos de SS Juan Pablo II (1981) en su encíclica *Laborem exercens*, el trabajo es considerado como bien fundamental para la persona, factor primario de la actividad económica, así como también una clave para el desarrollo de toda la cuestión social. En el mismo documento, delinea una espiritualidad y una ética del trabajo alertando sobre los peligros inminentes en esta sociedad de que el hombre pueda ser tratado, a la par de todo el complejo de los medios materiales de producción, como un instrumento y no según la verdadera dignidad de su trabajo, o sea, como sujeto y autor. Es decir, el verdadero criterio para valorar la dignidad del trabajo está representado en la persona ejecutora del mismo, no en la actividad realizada.

Según las consideraciones de Melé (2010) el trabajo es un recurso económico primordial y un condicionante decisivo para la buena marcha de cualquier organización, sin embargo, es inaceptable en esos tiempos aceptar una visión reduccionista, así como netamente economicista del trabajo, obviando sus otras dimensiones valorativas de gran importancia, tanto para el ser humano como para la sociedad en general de esta actividad humana.

Por otra parte, SS Benedicto XVI (2009) manifestó en su encíclica *Caritas in veritate*, que el trabajo debe contener en sí mismo toda la concepción de lo que la palabra decencia representa como fiel expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer. Por lo cual expone una serie de condicionamientos en función a lo que pudiera considerarse como un trabajo legítimo en la sociedad moderna, tales requerimientos son los siguientes:

1. Un trabajo libremente elegido el cual asocie efectivamente a trabajadores, hombre y mujeres al desarrollo de la comunidad.
2. Un trabajo que permita el respeto a que todos los trabajadores sean respetados, evitando cualquier tipo de discriminación.
3. Un trabajo que permita satisfacer las necesidades básicas de la familia y escolarizar a los hijos sin permitirles a estos la necesidad de verse forzados a trabajar.
4. Un trabajo el cual consienta a los trabajadores a organizarse libremente y hacer oír su voz.

5. Un trabajo que deje espacio para reencontrarse con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual.

6. Un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores llegada a la edad de jubilación.

En este sentido, según Castañeda y otros (2010) el trabajo es una actividad humana transformadora y productora de objetos materiales e inmateriales, pero inserta en una relación social particular de la que porta la huella. En ella se ponen en juego conocimientos, así como sentimientos; tiene lugar dentro de una comunidad de trabajo que implica interacción entre subjetividades. La actividad laboral no solo implica lo físico o lo intelectual, también tiene aspectos objetivos y subjetivos. Así pues, el trabajo se convierte en una actividad creativa fundamental que, mediante la cooperación va más allá de cualquier obstáculo, recreando constantemente al mundo.

Atendiendo a estas consideraciones, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015) el trabajo es el medio para dar rienda suelta al potencial humano, a la creatividad, a la innovación y a la imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa, permitiendo a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, proporciona seguridad, así como confiere un sentido de dignidad. El trabajo está inherentemente e intrínsecamente ligado al desarrollo humano.

Sin embargo, es importante reconocer que no existe una relación automática entre el trabajo y el desarrollo humano. No todo trabajo contribuye a mejorarlo. La explotación laboral, especialmente la explotación de mujeres y niños, priva a las personas de lo que les corresponde, de sus derechos y de su dignidad. Del mismo modo, un trabajo que sea peligroso, que no cuente con medidas de seguridad, con derechos laborales o con una protección social no es propicio para el desarrollo humano. También un trabajo en condiciones insalubres o con un salario que no permite adquirir lo mínimo para una vida digna no debe ser tolerable en la sociedad actual.

Continuando en este mismo orden de ideas, el trabajo según las consideraciones de Rieznic (2001) es la posibilidad del hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades, por lo que en definitiva representa para este la condición de su misma supervivencia. Pero solo con el capitalismo, el poder social del trabajo encuentra una dinámica, así como un modo de producción que hace de su rendimiento creciente la clave misma de su existencia. Por otra parte, Blanch (2003) sostiene que el trabajo es una actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva, esta no se reduce a las acciones instintivas resultantes de las funciones biológicas direccionadas a la supervivencia, sino que, se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, estratégica, instrumental y moral.

Al abordar los valores y concepciones en relación con el trabajo, Blanch (2003) identifica tres posibilidades a saber: polo negativo, centro del continuo y polo positivo. La primera está de acuerdo con la idea del tripalium, o sea, de castigo, coerción, esfuerzo y penalidad. En la posición central están las representaciones del trabajo en una perspectiva instrumental, en la medida en que él proporciona la supervivencia e implica

dedicarse a la consecución de ese fin. El polo positivo del trabajo es asociado a posibilidades de satisfacción y de autorrealización, misión y valor. En la sociedad capitalista contemporánea, el trabajo está predominantemente asociado a valores positivos en la vida cotidiana, en razón de la valorización de la ética del trabajo.

Así pues, continuando con estas disertaciones, según Burgos (2003) el trabajo como actividad netamente humana se puede analizar tanto desde un punto de vista objetivo como subjetivo. En primera instancia, abordándolo de manera objetiva, esta acción tiene un doble carácter: uno productivo y el otro transitivo, el cual incluye tanto los resultados materiales como los de índole cultural, es decir, todo aquello creado fuera del interior de la persona; su dimensión subjetiva implica que el hombre, al trabajar, no solo modifica la sociedad, sino también le permite modificarse y realizarse a sí mismo, desarrollando su personalidad.

En consecuencia, es precisamente este aspecto subjetivo el que constituye una actividad exclusiva del ser humano, haciendo del hombre el fin último de todo el proceso productivo. Por supuesto, ello no excluye de manera alguna la intrínseca dimensión social del trabajo, pues, si no existe un verdadero cuerpo social, un orden social y jurídico que garantice el ejercicio del trabajo, la eficiencia humana no será capaz de producir sus frutos, el trabajo no puede ser valorado justamente ni remunerado con equidad si no se tiene en cuenta su carácter social e individual.

Ahora bien, para los efectos de la presente investigación, el trabajo representa una actividad por medio del cual el hombre transforma la naturaleza a los efectos de crear los bienes o servicios requeridos para su subsistencia, así como también para contribuir a través de este al logro del bien común en la comunidad a la que pertenezca. De igual forma, el trabajo puede analizarse bien sea desde el punto de vista objetivo, o a partir de una visión subjetiva, estudiando los efectos o resultados de los procesos productivos dentro de un contexto económico, político y cultural determinado, y evaluando los efectos psicológicos que sobre la persona humana tiene el trabajo, constituyendo de esta forma una concepción del acto del trabajo como un mecanismo de dignificación humana por antonomasia.

### **ÉTICA DEL TRABAJO: UNA PERSPECTIVA DESDE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA**

El trabajo según SS Juan Pablo II (1981) es la obra del hombre-sujeto; hay numerosos aspectos técnicos del trabajo que hoy día son muy visibles como su fuerte eficacia, eficiencia, productividad, calidad, entre otros aspectos a considerar desde el punto de vista económico; pero lo que es más importante es su aspecto subjetivo, el cual funda la naturaleza ética del trabajo o su dignidad para la persona quien lo efectúa. La comunidad en general debe estar muy atenta sobre las condiciones del trabajo para que el hombre no sufra en y por el trabajo, una disminución de su propia suerte mientras permite a la materia un verdadero ennoblecimiento. No se puede olvidar aquí la muy famosa expresión de Su Santidad Pío XI (1931) quien sostiene que de las fábricas sale ennoblecida la materia inerte, pero los hombres se corrompen y se hacen más viles.

Por consiguiente, la Iglesia ha subrayado numerosas consecuencias de esta subjetividad o carácter personal del trabajo. Todos los trabajos humanos por cierto tienen una misma dignidad. En segundo lugar, el trabajo es para el hombre, no el hombre para el trabajo, por lo tanto, es inaceptable que el trabajo sea tratado como una mercancía o una fuerza anónima necesaria a la producción, como un mero instrumento de producción olvidando bien sea por omisión o intencionalmente la dignidad de la persona quien ejecuta el trabajo a los efectos de garantizar su subsistencia y las de sus familiares.

Atendiendo a estas consideraciones, según Melé (2010) todo trabajo tiene en sí mismos implicaciones éticas directas por ser una actividad eminentemente humana y por lo tanto algo dotado de dignidad, así como con capacidad para mejorar integralmente a quien lo realiza. Por lo consecuente, ha de organizarse y efectuarse para que sea una actividad la cual dignifique a la persona, contribuyendo de igual forma a su realización o desarrollo personal integral del sujeto, el trabajo en consecuencia es un acto libre donde conscientemente una persona realiza una tarea determinada persiguiendo alguna utilidad, bien sea, bienes materiales, culturales o de esparcimiento, procurando fines educativos o asistenciales o prestando cualquier tipo de servicio.

En este sentido, según la constitución pastoral del concilio Vaticano Segundo, *Gaudium et spes* (1965) la actividad económica viene siendo fruto del trabajo asociado de los hombres, por lo consiguiente es inhumano e injusto organizarlo y regularlo de manera tal que dañe a algunos trabajadores. Sin embargo, es frecuente hoy en día que los trabajadores resulten en cierto sentido esclavos de su propio trabajo, lo cual no está justificado por ninguna ley económica, el conjunto del proceso de la producción debe pues, ajustarse a las necesidades de la persona, así como a la manera de vida de cada uno, en particular en el aspecto familiar, especialmente las madres de familia teniendo siempre en cuenta el sexo y la edad.

Continuando en este mismo orden de ideas, el documento de igual forma hace referencia a la necesidad de ofrecer a los trabajadores la posibilidad de desarrollar sus cualidades en el ámbito de su carrera profesional, así como también la posibilidad del disfrute de un tiempo de reposo y descanso suficiente el cual les permita disfrutar equilibradamente de la vida familiar, cultural, social y religiosa. Más aun, que estos tengan la posibilidad de cultivar libremente las energías como las cualidades potenciadas por su trabajo profesional.

### **ELEMENTOS CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA ÉTICA DEL TRABAJO EN LA EMPRESA SEGÚN LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA**

El Trabajo según Camacho (2007) es la preocupación primaria de la iglesia, la cual está en el origen mismo de su doctrina social; pero no el trabajo abstracto, sino las condiciones concretas de miseria en que vivía el trabajador industrial a finales del siglo XIX. Sin embargo, la virulencia del debate en torno a la propiedad privada dio al tratamiento de este punto un relieve en los documentos que remitió al trabajo a un indudable segundo plano. Incluso en la ordenación de las cuestiones, hasta la encíclica *Mater et Magistra* de Su santidad Juan XXIII (1961) no se coloca al trabajo por delante de la propiedad, como debe ser si se atiende a una justa jerarquía entre ambos.



En este sentido, en relación al trabajo, la doctrina social de la Iglesia ha formulado algunas exigencias fundamentales siempre fundamentadas en la dignidad del trabajo como expresión de la dignidad de la persona humana que lo realiza. Tales requerimientos están constituidos por algunos elementos claves necesarios para garantizar una ética del trabajo, la cual lleve a este elemento esencialmente para el desarrollo del hombre a ser un instrumento tanto para la creación de riqueza compartida en el marco de la sociedad mundial, como para garantizar el bien común. Dichos elementos son: el salario justo, las condiciones laborales y la participación de los trabajadores.

### **SALARIO JUSTO**

De acuerdo a los planteamientos de SS León XIII (1990), a fines del siglo XIX era frecuente considerar justo el salario determinado por el mercado, en virtud del libre juego de la oferta y la demanda, el citado autor se oponía firmemente a dicha concepción economicista, manifestando que un salario se considera justo cuando el mismo responde a la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador; nunca puede identificarse sin más con el salario del mercado. Aquí, el Santo Padre sienta las bases en algo tan esencial para la dignidad humana como la retribución al trabajador, además pone en evidencia las limitaciones del mercado como mecanismo sagrado para una regulación satisfactoria y justa de la actividad económica.

Por otra parte, según SS Francisco (2013) sostiene que el salario justo constituye una de las exigencias fundamentales de la doctrina social cristiana, el cual no puede ser determinado bajo ninguna circunstancia solo a través del cruce de la oferta y la demanda. En la tradición cristiana, el salario justo se distingue por la capacidad de permitirle a una familia vivir con dignidad, así como también cubrir sus necesidades básicas más allá de la mera subsistencia.

Sin embargo, se persigue ampliar esta pretensión a otros niveles más acordes con la dignidad de la persona humana, con el salario no se busca solo asegurar a todos la comida o un decoroso sustento, sino que tengan prosperidad sin exceptuar bien alguno; lo cual implica, educación, acceso al cuidado de la salud, y especialmente al trabajo, porque en el trabajo libre, creativo, participativo, así como, solidario, el ser humano expresa y acrecienta la dignidad de su vida. El salario justo en consecuencia, permite el acceso adecuado a todos los bienes destinados al uso común.

Continuando en este mismo orden de ideas, SS Francisco (2013) sentencia rotundamente que las inercias de los mercados no son suficientes para articular un orden social justo, de la misma forma, aboga por la necesidad de orientar la economía conforme a procesos concebidos para fomentar la distribución de los bienes, así como la opción preferencial por los más desfavorecidos.

Asimismo, el autor antes citado señala la imposibilidad de confiar en las fuerzas ciegas y en la mano invisible del mercado, el desarrollo económico con justicia social exige algo más que el crecimiento de las cifras macroeconómicas, aunque lo supone, requiere decisiones, programas, mecanismos y procesos específicamente orientados a

una mejor distribución del ingreso, a una creación de fuentes de trabajo dignas, a una promoción integral de los pobres a los efectos de superar el mero asistencialismo.

Por otra parte, SS Juan XXIII (1961) establece que así como no es lícito abandonar el salario completamente al criterio del libre juego de la oferta y la demanda, tampoco es correcto su fijación por parte de los poderosos, por el contrario, en esta materia deben guardarse a toda costa las normas de la justicia y de la equidad. Esto implica facilitarle a los trabajadores cobrar un sueldo cuyo importe les permita mantener un nivel de vida humano haciendo frente a las necesidades de su grupo familiar. En este sentido, se hace necesario determinar una remuneración justa teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- A.** La efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica.
- B.** La situación financiera de la empresa en donde se trabaja.
- C.** Las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la sociedad.
- D.** Las exigencias del bien común Universal, o sea de las comunidades internacionales, de las comunidades internacionales, diferentes entre sí en cuanto a su extensión y recursos.
- E.** Participación del trabajador en las ganancias de la empresa.

Atendiendo a estas consideraciones, para SS Juan Pablo II (1981) el justo salario constituye el patrón para medir la justicia de un sistema socioeconómico, sin embargo, son varios los elementos que componen el justo, salario los cuales van más allá de la mera remuneración por cualquier trabajo realizado por el ser humano. El justo salario incluye obviamente esto como base, pero considera en primer lugar y ante todo al sujeto, es decir al trabajador. Lo reconoce como socio colaborador en el proceso productivo y lo remunera por lo que él es en dicho proceso, así como por lo producido.

En consecuencia, ello debe tener en cuenta naturalmente, a los miembros de su familia y sus derechos, afín de poder vivir de manera digna en la comunidad, facilitándoles de esta forma la obtención de las debidas oportunidades para el propio desarrollo y mutua ayuda. El salario justo por lo consiguiente debe considerar al trabajador al igual que a su familia como colaboradores en el bien de la sociedad. Por lo cual su salario debe permitirle al trabajador con su familia poder disfrutar de los beneficios de la cultura, otorgándoles también la posibilidad de contribuir por su parte a la elevación de la cultura de la sociedad en general.

Ahora bien, para los efectos de la presente investigación, el salario justo constituye un punto de equilibrio entre una remuneración que facilite la satisfacción de las necesidades económicas reales del trabajador y sus familiares, referidas a alimentación salud, educación, recreación, espiritualidad, así como posibilidades de formación profesional, con las capacidades objetivas de la empresa en materia de solidez financiera, la cual permita el pago de salarios dignos sin afectar su patrimonio y sostenibilidad económica

para permanecer competitiva en el mercado, contribuyendo de esta manera con el bien común de la sociedad donde esta desarrolla sus operaciones productivas o comerciales.

## CONDICIONES LABORALES

De acuerdo a los planteamientos de SS Benedicto XVI (2009) es en el trabajo donde el hombre y la mujer desarrollan todas sus potencialidades, pero, para conseguirlo plenamente han de salvar muchos obstáculos, afirma por otra parte que en el mundo, alrededor del 60% de los trabajadores lo hace en la economía sumergida, sufriendo explotación o precariedad en las condiciones laborales. Razón por la cual cuando la incertidumbre sobre las condiciones de trabajo a causa de la movilidad, así como la desregulación se hace endémica, surgen formas de inestabilidad psicológica, de dificultad para abrirse caminos coherentes y dignos en la vida.

Siguiendo en este mismo orden de ideas, según SS Juan pablo II (1981) conviene reconocer que el error del capitalismo primitivo puede repetirse donde quiera que el hombre sea tratado de alguna manera a la par de todo el complejo de los medios materiales de producción, como un instrumento y no según la verdadera dignidad de su trabajo, o sea como sujeto y autor, por consiguiente, como verdadero fin de todo el proceso productivo, no como un artefacto el cual puede ser tratado según convenga a unos intereses económicos determinados sin ningún tipo de seguridad social, jurídica y con una protección sindical si así fuese el caso.

Por otra parte, según SS Francisco (2015) las empresas deben ofrecer a sus empleados condiciones de trabajo dignas, así como salarios adecuados y crítica como forma de opresión moderna a la corrupción de quienes están dispuestos a hacer cualquier cosa para enriquecerse a expensas de las mínimas condiciones laborales, las cuales garanticen la salud e integridad de los trabajadores. Asimismo, considera que las escasas oportunidades de trabajo contribuyen a la aparición de formas de esclavitud moderna.

En este orden de ideas, para Camacho y otros (2009) las condiciones de trabajo dignas es un punto que fue objeto de enconadas luchas reivindicativas en el siglo XIX y a comienzos del XX. Fue tarea del movimiento sindical en todo ese periodo luchar para obtener mejores condiciones de trabajo producto de las miserables e inhumanos ambientes laborales, los cuales sirvieron de sustento al crecimiento económico del capitalismo liberal. Esto producto de la afluencia incontrolada de mano de obra a grandes centros industriales lo cual provocó sobreabundancia de oferta de mano de obra, y en consecuencia, su explotación hasta límites insospechados.

Así pues, el problema de las precarias condiciones de trabajo se agravaba por el impedimento asociacionismo, el cual indicaba un ataque al libre mercado, y menos aún se consideraba una intervención estatal en defensa de los trabajadores. El afán de lucro desmedido amparado en justificaciones ideológicas, produjo una subordinación de la persona a la producción a los efectos de rentabilizar al máximo el trabajo, pagando bajos salarios, el hombre era pues un mero factor de producción.

Continuando en este mismo orden de ideas, en estos tiempos, aunque quedan restos de estos sistemas de explotación, el reconocimiento del derecho de asociación obrera, así como el desarrollo de la legislación laboral han sido elementos de apoyo para lograr un cambio en las situaciones antes descritas, las normativas sobre condiciones físicas y psicológicas de trabajo (higiene y seguridad laboral), las limitaciones a la jornada laboral y los periodos vacacionales son expresiones del progreso indiscutible en la consideración de la dignidad del trabajador como persona humana. Así pues, dentro de estas condiciones laborales actuales, sigue siendo fundamental garantizar la relación entre trabajo y humanización; esto supone, al menos el esfuerzo por evitar al momento de organizar el trabajo, todo aquello que deshumaniza.

Ahora bien, para los efectos de la presente investigación, las organizaciones deben garantizar, así como promover la práctica y el respeto por la instauración de programas los cuales estén en función de instaurar las condiciones de trabajo mínimas para garantizar la salud física, psicológica, la integridad, al igual que la dignidad del ser humano quien efectúa unas labores determinadas en cualquier empresa, esto ha de manifestarse en ciertas condiciones de: salubridad, seguridad, jornadas laborales adecuadas a las normativas legales vigentes, derecho a sindicalización, vacaciones, salarios dignos, fomento de la empleabilidad, capacitación profesional, así como políticas de equilibrio entre vida laboral y familiar.

### **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

De acuerdo al criterio de SS Juan XXIII en *mater et Magistra* (1961), sostiene que el trabajador debe ser tratado como persona humana, dotado de inteligencia, libertad y creatividad, no como mero factor de producción, por lo que debe participar activamente tanto en la toma de decisiones de la compañía, como en la repartición de parte de las utilidades de la misma, sin embargo, las formas de esta participación se admite que han de adaptarse a las realidades de cada organización.

Por otra parte, según el referido autor, la mejor vía a los efectos de paliar las serias desigualdades que afectan al mundo, así como las nuevas formas de esclavitud, parecen estar encaminadas a otorgar a los trabajadores que contribuyen a la generación de utilidades una participación en la misma según las capacidades de esta. Por otra parte, para controlar las crecientes desigualdades, es menester que en la rentabilidad que se genere participen de una forma aquellas personas de la organización que han contribuido a su creación, para lo que se hace necesario hacerlos codueños de la empresa.

Así pues, de la ardua tarea de luchar contra las desigualdades nace el concepto de democracia económica y empresarial, la cual persigue otorgar a los empleados una participación en las utilidades, decisiones y propiedad o capital de la empresa en donde se desarrolla humana, así como profesionalmente. Diversas maneras ha tomado en la práctica el camino hacia la democratización de las empresas por vía de la participación, desde el cooperativismo hasta la codeterminación, desde los planes de reparto o venta de acciones hasta la empresa integral.

Atendiendo a estas consideraciones, de acuerdo a lo establecido en la constitución pastoral del concilio Vaticano II, *Gaudium et spes* (1965) es importante destacar la dignidad del trabajo humano como actividad de la persona quien la ejecuta, de esta se derivan todas las exigencias éticas inherentes al trabajo, incluida la participación. En las organizaciones con fines de lucro son personas las que se asocian, es decir, hombres libres y autónomos, creados a imagen de Dios. Por lo consiguiente, teniendo en cuenta las funciones de cada uno, propietarios, administradores, 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, según formas a determinar con acierto.

En este sentido, para Camacho y otros (2009) la participación de los trabajadores en la empresa se ha planteado siempre como una alternativa al régimen asalariado estricto o al trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, aunque nada se puede aducir en contra de la fórmula jurídica de la empresa propiedad de capital, existen razones éticas para cuestionar a la asimetría que se deriva para los factores de producción trabajo y capital. Dichos argumentos morales no siempre han sido apoyados por las organizaciones obreras, las cuales preferían reducir sus riesgos garantizando el salario sin asumir ninguna responsabilidad en la gestión de la empresa.

Dadas estas consideraciones, el tema de la participación del trabajador en la empresa ha sido recurrente en movimientos sociales, así como también en corrientes intelectuales a lo largo del siglo XX, sobre todo después de la segunda guerra mundial. Este enfoque se presenta como una alternativa al conflicto y enfrentamiento como única vía para dirimir conflictos en las relaciones entre clases sociales; así pues, participar supone hacerse corresponsable de la marcha de la empresa, aunque ello no implique negar cierto nivel de conflictividad, es decir, se admite que los intereses contrapuestos de unos y otros coexisten con intereses comunes a todos. A raíz de estos planteamientos, se consideran entonces tres niveles de participación en la organización, según el objeto de la misma, a saber:

A. Participación en los beneficios: Supone reconocer que los beneficios cuando alcanzan determinadas cotas, no pueden ser asignados por entero al capital; que este, una vez que ha sido convenientemente retribuido, no tiene derecho en estricta justicia a apropiarse de un excedente en cuya gestación ha participado también el trabajador.

B. Participación en la propiedad: A veces el reparto de beneficios no es posible debido a la necesidad de retenerlos para autofinanciar la empresa, en este caso, se puede adoptar la forma de un tipo de participación en la propiedad de esos beneficios que pasan a constituirse en el capital de la empresa.

C. Participación en la gestión: Podría llegarse a ella en calidad de propietario de un aparte del capital, lo cual se engloba dentro del término genérico de cogestión. La participación no es ya como un derecho sobreañadido o conquistado a duras penas, sino la forma normal de integrarse en la organización, cuya razón de ser es la corresponsabilización de todos en la persecución de unos objetivos comunes.

Continuando en este mismo orden de ideas, de acuerdo a SS Francisco (2015) la situación de desigualdad en la cual está inmersa la sociedad de nuestros tiempos es algo que no se puede permitir, por lo cual, exhorta a la comunidad mundial a proponer alternativas equitativas y solidarias factibles para ponerlas en marcha, a los efectos de evitar la propagación de la precariedad de las condiciones de trabajo, afectando a muchos seres humanos alrededor del mundo, así como evaluar alternativas con la finalidad de combatir la falta de empleo la cual quita la dignidad, impide la plenitud de la vida humana, por ello reclama una respuesta solícita y vigorosa a dichos problemas. En consecuencia, establece cuatro características para dignificar el trabajo, así como al ser humano quien lo realiza, tales criterios son:

1. El trabajo libre: Frecuentemente, el trabajo está bajo la opresión a diferentes niveles: del hombre sobre el hombre; de nuevas organizaciones esclavistas opresoras de los más pobres; en particular, muchos niños y muchas mujeres sufren una economía la cual obliga a un trabajo indigno el cual contradice la creación en su belleza, así como en su armonía natural. En consecuencia, se debe hacer que el trabajo no sea instrumento de alienación, sino de esperanza y de vida nueva.

2. El trabajo creativo: Cuando se le permite al hombre expresar en libertad el poder desarrollar el potencial de su creatividad en algunas formas de emprendimiento, de trabajo colaborativo efectuado en comunidad que consientan a él y a otras personas un pleno desarrollo económico y social para el logro del bien común. No se debe coartar la iniciativa creativa del trabajador, en particular de los jóvenes, los cuales tienen tanto que dar con su inteligencia; ellos deben ser liberados del peso que les oprime e impide entrar cuanto antes en el mundo del trabajo.

3. El trabajo participativo: El hombre está llamado a expresar el trabajo según la lógica que le es propia, la relacional, esto es, ver siempre en el fin del trabajo el rostro del otro y la colaboración responsable con otras personas. Es por ello que, a causa de una visión economicista se entiende al ser humano de manera egoísta como un medio y no como fin, el trabajo pierde de esta forma su sentido primario de continuación de la obra de Dios, destinada a toda la humanidad para que todos puedan beneficiarse procurando el bien común.

4. El trabajo solidario: Ante la situación generalizada de desempleo, se necesita dar una respuesta, en primera instancia se debe ofrecer al hombre la propia cercanía, y una solidaridad que sirva de acogida y de encuentro con el otro. También se necesita dar instrumentos u oportunidades adecuadas para que las personas se desarrollen de manera integral a través del trabajo digno.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

En vista de lo anteriormente expuesto, es pertinente afirmar que la ética comprendida como una ciencia que orienta al bien común a través de la práctica de los valores, los cuales varios de ellos están presentes en la doctrina social de la iglesia, tales como: solidaridad, subsidiariedad, respeto por la dignidad del ser humano, justicia social, inviolabilidad de los derechos humanos, primacía del bien común, destino universal de los

bienes, participación, cultura y calidad de vida, es completamente compatible la inserción de tales principios en la aplicación práctica una ética del trabajo humanista, puesta en función del bienestar integral del ser humano como trabajador.

De igual forma, la ética del trabajo desde la perspectiva del humanismo cristiano, debería tomar en consideración algunos aspectos clave para el desarrollo del bien común de los trabajadores y en consecuencia, de gran parte de la sociedad a nivel global como:

A. Salarios dignos: la organización según su capacidad financiera tendrá el imperativo moral de pagar sueldos con los cuales el trabajador pueda asegurar una vida digna, con el cual tenga acceso a alimentación, vivienda, vestido, recreación para su familia directa.

B. Respeto por los derechos humanos en el lugar de trabajo: Las empresas deben comprometerse con la promoción de los derechos humanos a través de sus políticas de gestión de personas, hoy en día existen parámetros de gestión a nivel mundial como: el Pacto Global de las Naciones Unidas, las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales, la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) La guía de responsabilidad social ISO 26.000, la cual dedica un capítulo al tema de los derechos humanos, las cuales serviría de orientación para una gestión ética de las personas en la empresa, como camino hacia la construcción de una ética del trabajo.

C. Respeto por la dignidad de la persona humana: Según el ideal de Kant (1983) la dignidad remite a la idea de que la persona es un fin en sí mismo, por lo que nunca debe ser tratada como un medio, mereciendo un respeto incondicionado por su dignidad. Por lo tanto, la empresa debe tratar a las personas por lo que realmente son, no como piezas de un mecanismo subordinado a la eficacia económico-administrativa, evitando todo tipo de discriminación, valorar al ser humano indistintamente de su posición jerárquica y dar oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

D. Conciliación vida laboral-vida familiar: Diseñar y establecer políticas en las organizaciones las cuales estén en la dirección de contar con estrategias que permitan a todos los trabajadores lograr un equilibrio entre su trabajo, sus funciones, compromisos y tareas inherentes al cargo, con cualquiera de las actividades de tipo familiar que pueda presentarse en el transcurso de su vida dentro de la empresa, ya sea de tipo escolar, deportiva, cultural, religiosa, artística, entre otras, desarrolladas por los hijos de los trabajadores. Además, ofrecer en épocas especiales del año como; vacaciones escolares, navidad, fiestas patrias o religiosas, horarios flexibles para que los empleados compartan con su núcleo familiar.

E. Desarrollo humano integral en el lugar de trabajo: Las condiciones de trabajo tanto como el desarrollo de la misma actividad laboral deben favorecer el desarrollo profesional, personal y humano dentro de la organización; evitando todo tipo de acciones alejadas de la ética, tales como las faltas de respeto, sobornos, acoso sexual o psicológico, falta de objetividad en la evaluación del desempeño, las cuales impiden el crecimiento integral del

colaborador. Asimismo, fomentar políticas de empleabilidad a través de financiación de estudios universitarios o de capacitación de los miembros de la empresa, a objetos de incrementar su competitividad en el mercado laboral.

F. Solidaridad: Según la capacidad económica de cada organización, las empresas podrían diseñar y establecer políticas de ayuda inmediata al trabajador en caso de emergencias médicas familiares o personales, préstamos para vivienda, servicios funerarios, útiles escolares, entre otro tipo de emergencias comunes que se presentan en la vida cotidiana de cualquier persona.

De esta manera, las organizaciones estarían fomentando un tipo de ética la cual está en función de dignificar a sus trabajadores, tratándoles como un fin en sí mismo, evitando su utilización como objetos que se les saca el máximo provecho para luego ser desechados como cualquier producto de consumo humano. Por otra parte, se realiza la condición humana de los colaboradores al establecer políticas de gestión del talento humano destinadas a lograr su crecimiento profesional, familiar, humano y espiritual, contribuyendo de esta forma con la promoción del bien común desde la empresa, así como también a partir del trabajo, haciendo de este un instrumento verdadero de amor al prójimo.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Ayllón, J. (2012). Filosofía mínima. España. Editorial Ariel.
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. España. Editorial UOC.
- Burgos, J. (2003). Antropología: Una guía para la existencia. España. Ediciones Palabra.
- Camacho, I. (2007). La RSE y la Doctrina social de la Iglesia. Documentación social. Revista de estudios sociales y de sociología aplicada. Volumen 27, número 146, (Pp 79-94).
- Camacho, I. Fernández, J. y Miralles, J. (2009). Ética de la empresa. España. Editorial Desclée De Brouwer.
- Concilio Vaticano segundo. (1965). Constitución pastoral. Gaudium et Spes. Italia. Editorial Editrice Vaticana.
- Castañeda, N. Ascanio, C. Carosio, A. y Alba, M. (2010). El trabajo socio productivo en el marco de la economía social y la igualdad y equidad de género. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Volumen 15, número 35, (Pp 59-62).
- Fernández, A. (2008). Humanización de la Empresa. Hacia una ética aplicada en las organizaciones. Colombia. Editorial Bonaventuriana.
- Kant, I. (1983). Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres. España. Editorial Espasa-Calpe.





- Melé, D. (2010). Ética en la organización del trabajo: Trabajo decente y trabajo con sentido. Documento en línea. Disponible en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0172.pdf> Consulta: 10/07/15.
- SS Benedicto XVI. (2009). Carta encíclica. Caritas in Veritate. Italia. Editorial Editrice Vaticana.
- SS Francisco. (2013). Evangelii Gaudium. Italia. Editorial Editrice Vaticana.
- SS Francisco (2015). Escasas oportunidades de trabajo favorecen la esclavitud moderna. Documento en línea. Disponible en: <http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/escasas-opportunidades-de-trabajo-favorecen-esclavitud-m-articulo-532315>. Consulta: 10/07/15.
- SS Francisco. (2015). Tres claves del trabajo digno en un mundo globalizado. Documento en línea. Disponible en: <http://www.aleteia.org/es/internacional/noticias/papa-francisco-3-claves-del-trabajo-digno-en-un-mundo-globalizado-5221625788104704>. Consulta: 09/07/15.
- SS Juan XIII. (1961). Carta encíclica. Mater et Magistra. Italia. Editorial Editrice Vaticana.
- SS Juan Pablo II. (1981). Carta encíclica. Laborem exercens. Italia. Editorial Editrice Vaticana.
- SS León XXIII. (1990). Renun Novarum. Italia. Editorial Editrice Vaticana.
- SS Pio XI. (1931). Carta encíclica. Quadragesimo anno. Sobre la restauración del orden social conforme al evangelio. Italia. Editorial Editrice Vaticana.
- Programa de las naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano. Informe sobre desarrollo humano 2015. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/repensar-el-trabajo-por-y-para-el-desarrollo-humano>. Consulta 25/06/2015.
- Rieznic, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo. Revista Razón y Revolución. Número 7, (Pp. 1-21).