

Algunos aspectos de la Doctrina Social de la Iglesia sobre el trabajo



Pbro. Gustavo Irrazábal

El trabajo está situado en el centro mismo de la DSI, tanto por razones históricas como antropológicas.¹ En cuanto a lo primero, son precisamente los conflictos suscitados en ese ámbito por el surgimiento de la moderna sociedad industrial los que dieron el impulso original para el movimiento social católico y los documentos que lo expresaron. Pero esta reacción no se explicaría si no hubiera estado enraizada en una larga tradición concerniente a la dignidad de la persona y de su trabajo.

La dignidad del trabajo

¹SIGLAS: CA: *Centesimus annus* (Juan Pablo II, 1991); DSI: Doctrina Social de la Iglesia; CDS: Compendio de la DSI (2004); GS: *Gaudium et spes*(1965); LE: *Laborem exercens* (Juan Pablo II, 1981); QA: *Quadragesimo anno* (Pío XI, 1941);RN: *Rerum novarum* (León XIII, 1891).

La Sagrada Escritura, en contraste con la visión prevaleciente en el mundo antiguo, atestigua de modo constante la dignidad del trabajo humano, considerado como vocación originaria del hombre, llamado por Dios a “dominar la tierra”, en el sentido de administrar fielmente y continuar en la historia su obra creadora. A su vez, el precepto del descanso sabático asignaba al trabajo su justa importancia, al servicio de la dignidad del hombre y del proyecto divino.

Pero es Jesucristo, haciéndose hombre y sometándose a la ley del trabajo, quien revela en toda su profundidad su valor, no sólo como participación en la obra de la creación, sino también como cooperación en la obra de la redención. En continuidad con este “Evangelio del trabajo” (LE 6), los Padres de la Iglesia jamás lo consideran *opus servile*, –como era visto por la cultura de su tiempo–, sino siempre como *opus humanum*, que constituye para el hombre una necesidad y una obligación (CDS 265). De este modo se supera la falsa contraposición entre trabajo y espiritualidad. El trabajo humano, orientado hacia la caridad, se convierte en medio de contemplación, como se expresa en la fórmula benedictina: *ora et labora*, haciendo posible una auténtica “espiritualidad del trabajo” (LE 24-27).

Pero la reflexión sobre el trabajo válida para todas las épocas debe acompañar también los cambios históricos. Durante siglos, el mensaje de la Iglesia se dirigió a una sociedad de tipo agrícola, caracterizada por los ritmos regulares y cíclicos de la naturaleza. Con la revolución industrial, la Iglesia se encontró ante el desafío de anunciar el Evangelio en el seno de una sociedad más dinámica, teniendo en cuenta la complejidad de los nuevos fenómenos y las increíbles transformaciones que la técnica había hecho posibles. El punto focal de la solicitud pastoral de la Iglesia se situó cada vez más urgentemente en la cuestión obrera, es decir, en los problemas producidos por la nueva organización industrial del trabajo de matriz capitalista, así como en la instrumentalización ideológica (socialista y comunista) de las justas reivindicaciones de las masas obreras. En este horizonte histórico se ubica la RN de León XIII y su defensa de la inalienable dignidad de los trabajadores. A partir de ella, el trabajo será considerado como la “clave esencial” de toda la cuestión social (LE 3), que condiciona el desarrollo no sólo económico, sino

también cultural y moral, de las personas, de la familia, de la sociedad y de todo el género humano.

La enseñanza sobre la dignidad del trabajo puede sintetizarse en la distinción propuesta por Juan Pablo II entre trabajo *objetivo* y trabajo *subjetivo* (LE 6). En sentido objetivo, el trabajo es el conjunto de actividades, recursos, instrumentos y técnicas de las que el hombre se sirve para producir. El trabajo en sentido subjetivo es el actuar del hombre en cuanto ser dinámico, libre, capaz de realizar diversas acciones que pertenecen al proceso del trabajo y que corresponden a su vocación personal: “como persona, el hombre es, pues, sujeto del trabajo” (LE 6). De aquí se concluye la prioridad de la dimensión subjetiva sobre la objetiva del trabajo, ya que aquella impide considerarlo como una simple mercancía, un elemento impersonal de la organización productiva un mero instrumento de producción.

Trabajo y capital

El trabajo, por su carácter subjetivo o personal, es superior a cualquier otro factor de producción, en particular, respeto al “capital”, entendido este último como los medios materiales de producción de una empresa y los recursos financieros invertidos en ella. Pero la DSI ha insistido desde el principio en la complementariedad intrínseca de ambos. “Ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital” (RN 11). Sería absolutamente falso atribuir únicamente al capital o únicamente al trabajo lo que es resultado de la efectividad unida de los dos, y totalmente injusto que uno de ellos, negada la eficacia del otro, trate de arrogarse para sí todo lo que hay en el efecto (QA 53).

Esta visión de la relación entre trabajo y capital, su complementariedad y la prioridad del primero, continúa hasta Juan Pablo II (cf. LE 11-15). Pero este mismo pontífice, a partir de CA, refina el análisis, partiendo de la premisa de que “el recurso principal” y el “factor decisivo” de que dispone el hombre es el hombre mismo (CA 32):

“El mundo del trabajo, en efecto, está descubriendo cada vez más que el valor del «capital humano» reside en los conocimientos de los trabajadores, en su disponibilidad a establecer relaciones, en la

creatividad, en el carácter emprendedor de sí mismos, en la capacidad de afrontar conscientemente lo nuevo, de trabajar juntos y de saber perseguir objetivos comunes. Se trata de cualidades genuinamente personales, que pertenecen al sujeto del trabajo más que a los aspectos objetivos, técnicos u operativos del trabajo mismo.” (CDS 278)

A diferencia de lo que acontecía en la economía pre-industrial, hoy la riqueza fundamental reside no en la tierra o los recursos naturales, ni en la posesión de cosas, sino en la inteligencia, la creatividad, la iniciativa, la innovación tecnológica. Por eso se habla hoy de “capital humano”, es decir, el ser humano mismo como la principal fuente de riqueza. *Esto es aplicable tanto a la tarea del trabajador como a la del empresario*, que en el esquema de confrontación trabajo-capital quedaba fuera de consideración, pese a cumplir una labor vital en la economía moderna: responder a las diversas necesidades humanas a través de la utilización de los recursos disponibles en el modo más productivo y eficiente posible. Una sociedad será, por lo tanto, más próspera en la medida en que promueva la formación laboral, por un lado, y la iniciativa empresarial y el desarrollo tecnológico por el otro.

De lo dicho se sigue que el análisis de las relaciones laborales en términos de trabajo-capital es hoy insuficiente e incluso perjudicial, porque favorece una visión confrontativa según la cual toda ventaja de una de las partes sólo puede obtenerse a expensas de la otra. Por el contrario, en una economía de libre empresa, la ganancia del empresario es retribución de su trabajo, y el salario de los “trabajadores” tiende a reflejar el valor de su “capital humano”.

La doctrina del salario justo

Entre los derechos de los trabajadores –basados como los demás derechos en su dignidad personal– el derecho a la justa remuneración constituye el instrumento más importante para practicar la justicia en las relaciones laborales (LE 19). Según la enseñanza actual del magisterio, el salario sigue siendo el instrumento que permite al trabajador acceder a los bienes de la tierra (LE 19), razón por la cual debe estar sometido no sólo a la justicia conmutativa sino también a la justicia *social* (CDS 303).

En la determinación del salario justo, la DSI ha tratado de conciliar las exigencias de la justicia y de la racionalidad económica, procurando un equilibrio que no siempre ha sido bien interpretado. Por esta razón, ya afirmaba León XIII que “para establecer la medida del salario con justicia *hay que considerar muchas razones*” (RN 15), y Pío XI, haciéndose eco de las palabras de su antecesor, rechazaba la idea de “aquellos según los cuales esta difícilísima cuestión puede resolverse *con el fácil recurso de aplicar una regla única*” (QA 67). Éste último brinda tres criterios a considerar para la determinación del salario (QA 70-72):

a) *Sustento del obrero y de su familia*. Sin embargo, reconociendo que esto no siempre es viable, exhorta en nombre de la justicia social a que se introduzcan lo más rápidamente posible las reformas necesarias a este efecto.

b) *Situación de la empresa*, “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”.

c) *Necesidad del bien común*. La cuantía del salario debe tener en cuenta el bien de todos, porque si bien es cierto que es importante que los trabajadores puedan ahorrar y reunir un patrimonio propio “hay otro punto de no menor importancia y en nuestros tiempos sumamente necesario, o sea, que se dé oportunidad de trabajar a quienes pueden y quieren hacerlo”. Y esto depende de que los reclamos salariales se mantengan dentro de los “justos límites”, ya que muchas veces los obreros son privados de trabajo no sólo por salarios demasiado bajos, sino por aquellos excesivamente elevados. Los salarios deben regirse, pues, “de tal modo que haya trabajo para el mayor número y que puedan percibir una remuneración suficiente para el sostenimiento de su vida” (QA 74). Para el logro de este objetivo contribuye grandemente también la justa proporción entre los salarios correspondientes a los diversos ramos de la producción, de modo se complementen y ayuden mutuamente (*ibid.*).

El Concilio Vaticano II sintetiza esta articulada doctrina sobre el salario justo del siguiente modo: “La remuneración del trabajo debe ser tal que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común” (GS 67).

Salario justo y racionalidad económica

Como puede apreciarse, la doctrina del salario justo íntegramente considerada no implica dejar de lado la racionalidad económica. La existencia de muchos criterios simultáneos hace que el nivel justo del salario deba adecuarse a los condicionamientos y límites de la realidad, sin perjuicio del deber de “arbitrar las reformas necesarias” (QA 70, a). Y entre dichos criterios, es especialmente relevante el de la *productividad*, que la retribución del trabajador se corresponda con lo que el trabajador produce.

En efecto, no sería razonable extraer de la dignidad del trabajo humano y su diferencia con una simple mercancía la conclusión de que el trabajo como prestación no esté sometido a las leyes del mercado. Sería como deducir de la dignidad de la persona su eximición de la ley de gravedad. El salario es un bien económico con un precio en el mercado y está sujeto a la evolución de la oferta y la demanda de la respectiva prestación laboral, quiérase o no. Esta visión está avalada por una larga tradición para la cual es “justo” el salario que surge de “la común estimación del mercado”.² En el libre mercado, el trabajo vale en función de su *productividad*. El aumento de esta última a través de la inversión y la innovación tecnológica es lo que lleva al aumento de la producción de bienes, a la mayor riqueza de la sociedad y al incremento de la remuneración del trabajo.

Si de un modo artificial (p.ej., fijación de salarios mínimos o presiones sindicales) se impulsan los salarios por encima de su valor del mercado, el resultado creará globalmente mayor desocupación, y beneficiará a un grupo particular (los que conservan su trabajo y están sindicalizados) a expensas de otros: quienes perderán su trabajo a causa del incremento del costo laboral, o quienes no podrán acceder a un trabajo aun estando dispuestos a trabajar por un salario menor, que son en general los más jóvenes, con menor experiencia laboral y menor productividad.³

²A esta tradición pertenecen autores medievales (S. Bernardino de Siena, S. Antonino de Florencia) y representantes de la escolástica española (Luis Saravia de la Calle, Luis de Molina, Domingo de Soto, Enrique de Villalobos, Lessio, etc.), cf. A. CHAFUEN, *Economía y ética. Raíces cristianas de la economía de libre mercado*, Madrid, RIALP, 1991, 183-194.

³De hecho, los países sin salarios mínimos tienen un menor porcentaje de desocupación que aquellos que sí los tienen, cf. Th. SOWELL, *Basic Economics. A Common Sense Guide to the Economy*, New York, Basic Books, 2015⁵ (Ed. Kindle), 220-222.

Además de contraproducente, sería injusto cargar a los empresarios con la responsabilidad de pagar incrementos por encima de la productividad. Es más conforme a la justicia, en casos de real insuficiencia del salario, que el Estado contribuya a suplementarlo por otros mecanismos.⁴ Pero, salvo en caso de real necesidad, sería desaconsejable que el Estado intervenga de modo directo en la fijación de los salarios, por ej., a través de leyes de salario mínimo.

Parecería que la referencia al mercado y a la productividad es incompatible con la doctrina del salario justo, pero no es así. En la determinación del salario existe siempre un margen de discreción (los “justos límites”, QA 74). Es deber del empresario procurar que el importe de los salarios que paga conjugue el nivel de productividad y las exigencias de la justicia social.⁵ Si pagara lo menos posible para acrecentar desmedidamente su margen de ganancia, podría cumplir todavía con la justicia legal pero estaría yendo en contra de la justicia *social* (que no se identifica necesariamente con la primera).

Otras condiciones laborales

Además del monto del salario es preciso tener presentes otros rubros fundados en la dignidad humana de los sujetos que las realizan, y que hoy están consagrados en la mayoría de las legislaciones laborales. LE 19 elenca estos ítems:

“Además del salario, aquí entran en juego algunas otras prestaciones sociales que tienen por finalidad la de asegurar la vida y la salud de los trabajadores y de su familia. Los gastos relativos a la necesidad de cuidar la salud, especialmente en caso de accidentes de trabajo, exigen que el trabajador tenga fácil acceso a la asistencia sanitaria y esto, en cuanto sea posible, a bajo costo e incluso gratuitamente. Otro sector relativo a las prestaciones es el vinculado con el derecho al descanso; se trata ante todo de regular el descanso semanal, que comprenda al

⁴ Es conocida, por ejemplo, la contribución del líder empresario y Siervo de Dios Enrique Shaw a la implantación en Argentina del régimen de asignaciones familiares (1957), de carácter privado, organizado por actividad, a través de un sistema de cajas de compensación, con aportes de los empresarios.

⁵ Los empresarios tienen responsabilidades distributivas, que incluyen la justa asignación de los salarios. Pero, “sus decisiones no deberían apuntar a una distribución de la riqueza *igualitaria*, sino justa, que cubra las necesidades de las personas, recompense sus contribuciones y riesgos, y preserve y promueva la salud financiera de la organización”, PONTIFICIO CONSEJO JUSTICIA Y PAZ, *La vocación del líder empresario*, 56.

menos el domingo y además un reposo más largo, es decir, las llamadas vacaciones una vez al año o eventualmente varias veces por períodos más breves. En fin, se trata del derecho a la pensión, al seguro de vejez y en caso de accidentes relacionados con la prestación laboral.”

De todos modos, es preciso remarcar que esas condiciones laborales sólo se han hecho posibles progresivamente en los países de ingresos medios y altos a lo largo del s. XX, y pueden ser todavía inalcanzables para los países menos desarrollados. Una vez más, los derechos laborales no pueden definirse con abstracción de su contexto socio-económico,⁶ y ello es conforme al carácter dinámico y evolutivo de la justicia social.

Los sindicatos. La huelga

El Magisterio reconoce la función fundamental desarrollada por los sindicatos como promotores de la lucha por la justicia social en defensa de los justos derechos de los trabajadores. Pero esta “lucha” debe ser a favor de la justicia, y no “contra” los demás (LE 20). Por lo tanto, además de esta función de defensa y de reivindicación, les compete el papel de contribuir a “la recta ordenación de la vida económica” (GS 61) y la educación de la conciencia social de los trabajadores, cooperando con los demás sujetos sociales.

En el cumplimiento de este objetivo, asiste a los trabajadores el derecho de huelga, del cual, sin embargo, no deben abusar los sindicatos como instrumento de lucha. Al respecto, señala LE 20:

“Admitiendo que [el derecho de huelga] es un medio legítimo, se debe subrayar al mismo tiempo que la huelga sigue siendo, en cierto sentido, un medio extremo. No se puede abusar de él; no se puede abusar de él especialmente en función de los «juegos políticos». Por lo demás, no se puede jamás olvidar que cuando se trata de servicios esenciales para la convivencia civil, éstos han de asegurarse en todo caso mediante medidas legales apropiadas, si es necesario. El abuso de la huelga

⁶Es necesario diferenciar, por otro lado, entre los derechos sociales básicos y las aspiraciones más o menos universales a diversas formas de bienestar que resultan muy deseables, pero que no responden a la categoría lógica de “derecho”: más bien son “ideales” o *desiderata*, que dependen en gran medida de la circunstancia económico-social, cf. J. M. IBÁÑEZLANGLOIS, *Doctrina Social de la Iglesia*, 100.

puede conducir a la paralización de toda la vida socio-económica, y esto es contrario a las exigencias del bien común de la sociedad, que corresponde también a la naturaleza bien entendida del trabajo mismo.”

Quedan excluidas del legítimo derecho de huelga, en principio, las huelgas generales, cuyos fines suelen ser vagos, tienen un carácter indiscriminado, compulsivo para los trabajadores y acarrear perjuicios económicos desproporcionados para la sociedad en su conjunto.

En razón de su vocación, los sindicatos deben vencer las tentaciones del corporativismo, saberse autorregular y ponderar las consecuencias de sus opciones en relación al bien común (CDS 306). Si bien la actividad de los sindicatos entra indudablemente en el campo de la “política”, entendida ésta como una prudente solicitud por el bien común, los mismos no deben comportarse al modo de “partidos políticos” que luchan por el poder, ni deben estar sometidos a las decisiones de los partidos políticos o tener vínculos demasiado estrechos con ellos, lo que los apartaría de su cometido específico, y los convertiría en instrumentos para alcanzar otras finalidades (LE 20).

Finalmente, aunque no abundan referencias específicas al respecto,⁷ en virtud del principio de libre asociación es conforme a la DSI la organización interna de los sindicatos según principios democráticos que promuevan una sana alternancia en su conducción y el respeto de la voluntad de sus afiliados; y debe garantizarse a los trabajadores la plena libertad para afiliarse o no al correspondiente sindicato, sin que se justifique la imposición de la obligación de realizar aportes “solidarios” a este último bajo el argumento de los pretendidos beneficios que incluso los no afiliados recabarían de su actuación.

Conclusión

El recorrido de algunas de las enseñanzas fundamentales de la DSI sobre el trabajo nos revela cómo muchas de ellas son interpretadas unilateralmente, tergiversadas o, lisa y llanamente, olvidadas. Los pastores de la Iglesia, en su relación con empresarios y sindicatos, deben hacer presentes estos criterios

⁷Cf. RN 54; QA 87; Pío XII, *Sertum Laetitiae* (1939) 39; *Radiomensaje de Navidad de 1952*, 118-119; MM 55, 62; PT 34; LE 20, etc. Para un desarrollo del sentido de estos y otros textos, cf. Ch. BAIRD, *Liberating Labor*, cap. VII.

relativos a la dignidad del trabajo de un modo equilibrado, evitando la contraposición anacrónica entre capital y trabajo, las actitudes corporativas que atentan contra el acceso al mismo, los reclamos salariales desconectados de la productividad y las demás condiciones de la economía (y que, por lo tanto, no son económicamente sustentables), así como la invocación de los derechos de los trabajadores como coartada para presionar indebidamente a los gobiernos con intencionalidades políticas.