



El trabajo se transforma

2º Seminario de ética socioeconómica

2021-2023

SUMARIO

- 04** **Presentación**
- 06** **Composición**
- 10** **Programa de sesiones**
- 14** **Síntesis y recomendaciones**
- 32** **Conclusiones**

Presentación

Continuando en la línea de seminarios de ética socioeconómica iniciados en 2019-2021 con el programa “Huella digital: ¿servidumbre o servicio?”, la Fundación Pablo VI ha celebrado en 2021- 2023 un nuevo programa de debate multidisciplinar sobre las transformaciones en curso en el mundo del trabajo, con la intención de ponerse a la escucha para alimentar una reflexión cristiana actualizada sobre “las cosas nuevas”. Al igual que el anterior, el seminario ha sido dirigido por Domingo Sugranyes.

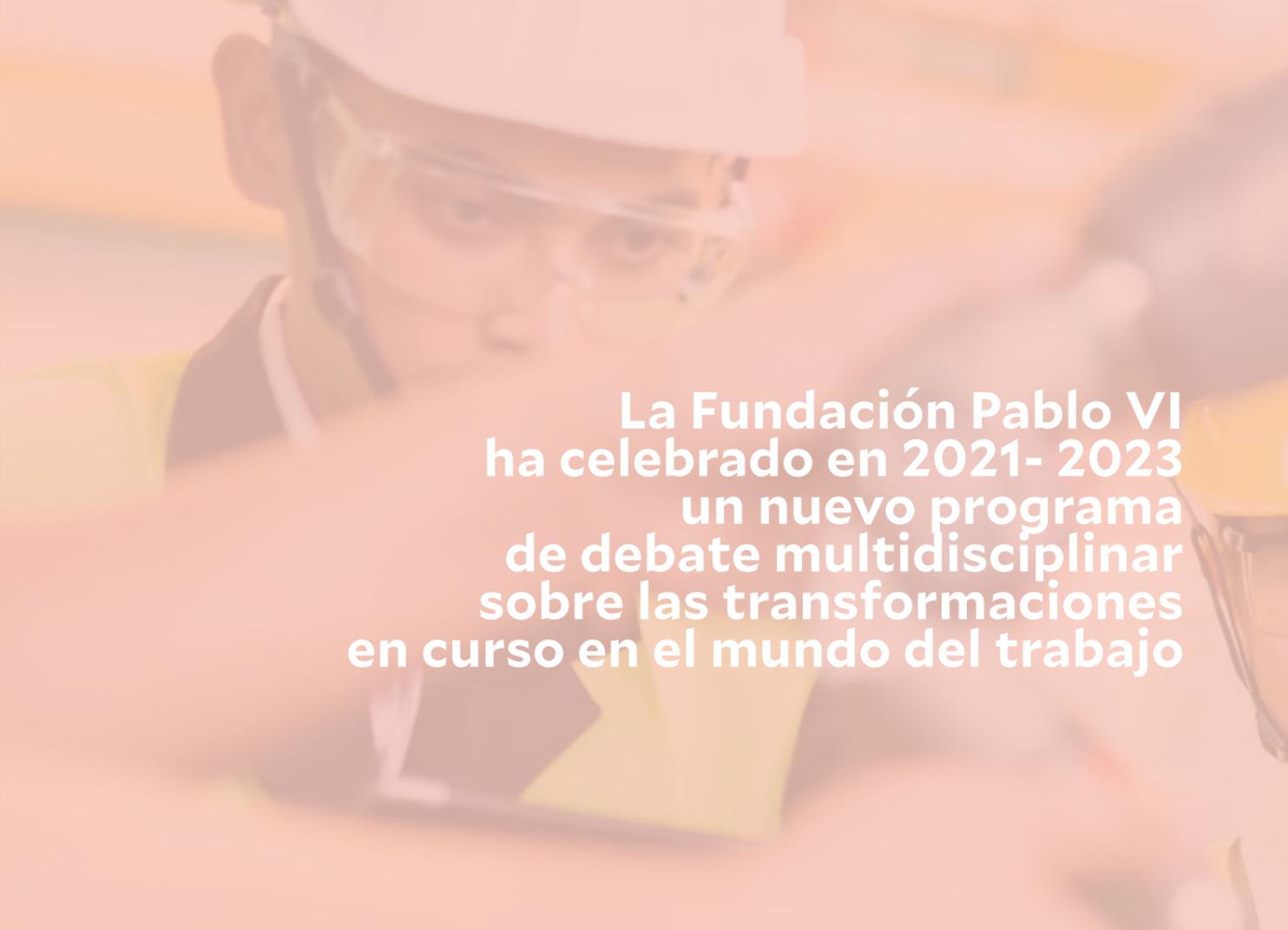
Hasta 40 expertos, procedentes de varios contextos profesionales y con distintas sensibilidades, tanto en cuanto a su visión económica como a sus referencias filosóficas o culturales, han reflexionado sobre la transformación del mundo del trabajo con la revolución tecnológica, la globalización y sus efectos; la flexibilización, el teletrabajo, los nuevos modelos de negocio,..., y cómo ésta ha impactado, no solo en las realidades concretas, sino en las relaciones laborales y sociales, la legislación laboral y el diálogo social, el modelo de subsidios, y el concepto de cuidado, conciliación, salud y accesibilidad.

Sociólogos, representantes sindicales, economistas, empresarios, psicólogos, tecnólogos, filósofos y teólogos se han reunido cada mes, durante dos años, en una serie de sesiones, distribuidas en cuatro fases: una primera, ha abordado la transformación del trabajo desde un punto de vista ético, económico, sociológico y cultural. La segunda ha analizado cómo se está produciendo este cambio en sectores concretos como el turístico y el low cost, la agricultura y la alimentación, los sectores industriales, el llamado “trabajo ignorado” (cuidados personales, trabajo doméstico y trabajos no remunerados) y las relaciones laborales en el sector servicios. Una tercera se ha centrado en las cuestiones transversales, como

la salud y el equilibrio emocional de los trabajadores, la conciliación y la accesibilidad, la legislación laboral y el diálogo social, los subsidios, las deslocalizaciones y migraciones. Y en una última fase se ha trabajado en la elaboración de las conclusiones que recogemos en este documento.

Este seminario ha estado conformado por un Consejo Director compuesto por **Txetxu Ausín Díez**, Científico Titular del Instituto de Filosofía del CSIC; **Luis Hernández de Larramendi** (†), presidente de Honor de Acción Social Empresarial, fallecido en febrero de 2022; **Francisco Javier López Martín**, exsecretario general de CCOO Madrid; **Paul Dembinski**, economista del Observatoire de Finance de Ginebra; **Lorenzo Fernández Franco**, catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid; **Alfredo Pastor Bodmer**, economista y profesor emérito IESE; **María Elena Sanz Isla**, directora general de Personas y Organización de Mapfre; **Mons. Joseba Segura Etxezarraga**, economista y obispo de Bilbao; **Domingo Sugranyes Bickel**, director de los seminarios permanentes de la Fundación Pablo VI y **Jesús Avezuela Cárcel**, director general de la Fundación Pablo VI. El Comité de Expertos lo han conformado un grupo de hasta 40 expertos, con personalidades como **Inma de Benito**, directora del Departamento de Turismo, Cultura y Deporte de la CEOE; **Raúl Flores**, secretario técnico de FOESSA; **Andreu Cruañas**, presidente de ASEMPLEO; **Mariano Guindal**, periodista de La Vanguardia; y **José Manuel González-Páramo**, economista y miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, entre otros muchos.

Durante las sesiones se ha reflexionado de forma muy especial sobre el tema de los empleos precarios o efímeros; las fórmulas contractuales flexibles, por proyectos o por períodos, con condiciones de tra-

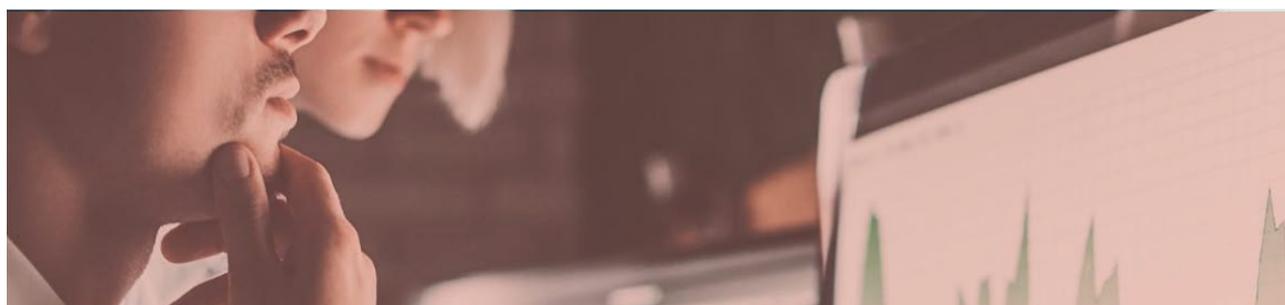


La Fundación Pablo VI ha celebrado en 2021- 2023 un nuevo programa de debate multidisciplinar sobre las transformaciones en curso en el mundo del trabajo

bajo autónomo y autorregulado; las experiencias de servicios o producción low cost; así como nuevas fórmulas de cooperación y libre asociación. La reflexión se ha dirigido también a entender, en este nuevo contexto, la evolución del diálogo social y los cambios en las organizaciones representativas de los interlocutores sociales.

Las ponencias, los resúmenes y las conclusiones serán objeto de una publicación completa posterior (libro y serie de podcast). Cada sesión, recogida a modo de síntesis en la página web de la Fundación Pablo VI, puede seguirse completa también en el canal de YouTube. Se busca que las conclusiones se puedan traducir en medidas que favorezcan iniciativas novedosas, que sean aplicables de forma general en la sociedad, incluidos los grupos vulnerables, de manera que el bien común se materialice cada vez más como el espacio en el que todos tienen la capacidad real de participar.

Composición



Consejo Director

Está integrado por personalidades de reconocido prestigio en el ámbito de la economía, la política y la filosofía (ver página 8). Su objetivo ha sido supervisar la estrategia del seminario, el seguimiento del mismo y validar las actividades formativas desempeñadas.



Comité de Expertos

Está integrado por un grupo de hasta 40 especialistas y expertos de múltiples disciplinas. Mensualmente han participado en las discusiones sobre los bloques temáticos propuestos (ver páginas 10-13).



Staff

Para la elaboración de estas conclusiones se ha contado con el trabajo esencial de síntesis realizado por el periodista Pablo Casado, responsable del seguimiento y los resúmenes de cada sesión. Asimismo, ha sido clave el apoyo de los departamentos de comunicación, técnico y administrativo de la Fundación Pablo VI.

Consejo Director

1. **Txetxu Ausín Díez**, científico titular, Instituto de Filosofía, CSIC
2. **Jesús Avezuela Cárcel**, director general de la Fundación Pablo VI
3. **Paul Dembinski**, economista, Observatoire de la Finance, Ginebra
4. **Lorenzo Fernández Franco**, sociólogo y profesor jubilado de Sociología de la Empresa y de los Recursos Humanos, Universidad Complutense
5. **Francisco Javier López Martín**, exsecretario general, CCOO Madrid
6. **Alfredo Pastor Bodmer**, economista, profesor emérito IESE
7. **María Elena Sanz Isla**, directora general de Personas y Organización de Mapfre
8. **Joseba Segura Etkezarraga**, economista, obispo de Bilbao
9. **Domingo Sugranyes Bickel**, director del Seminario

Comité de Expertos

1. **Rafael Allepuz**, profesor titular adscrito al Dpto. de Economía Aplicada, Universitat de Lleida
2. **Javier Anitua**, exsocio, Russell Reynolds
3. **José Manuel Aparicio**, teólogo, Universidad Pontificia Comillas
4. **Agustín Blanco**, director de la Cátedra *J. M. Martín Patino de la Cultura del Encuentro*, Universidad Pontificia Comillas
5. **Fernando Bonete**, Director del Título de Experto en Economía Circular y Desarrollo Sostenible CEU – Expansión, Universidad CEU San Pablo
6. **José Luis Calvo**, director de Inteligencia Artificial, Sngular
7. **Antonio Cano**, responsable técnico del área, ADAMS Formación
8. **Alfonso Carcasona**, CEO, AC Camerfirma
9. **Nuria Chinchilla**, profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones y titular de la Cátedra *Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera* Mujer y Liderazgo, IESE
10. **Fernando Chocarro**, directivo del sector agroalimentario
11. **Andreu Cruañas**, presidente, ASEMPLEO
12. **Inma de Benito**, directora del departamento de Turismo, Cultura y Deporte, CEOE
13. **Carlos de la Higuera**, socio, Fundación Arizmendiarieta
14. **Marta del Castillo**, responsable de Proyectos, departamento de Educación y Formación, CEOE
15. **Bruno Estrada**, Coordinador de la Secretaría General, CCOO
16. **José Luis Fernández Fernández**, Cátedra *Iberdrola de Ética Económica y Empresarial*, Universidad Pontificia Comillas
17. **Lucila Finkel**, socióloga, UCM
18. **Raúl Flores**, Coordinador de Estudios - Área de Comunicación, Cáritas Española
19. **Fernando Fuentes**, subdirector general, Fundación Pablo VI
20. **Santiago García Echevarría**, catedrático em.de Política Económica de la Empresa, Instituto de Dirección y Organización de Empresas y profesor Honorífico de la Universidad de Alcalá
21. **Raúl González Fabre**, profesor, Universidad Pontificia Comillas
22. **José Manuel González Páramo**, economista y miembro de la RACMyP
23. **Mariano Guindal**, periodista, La Vanguardia
24. **Arturo Lahera**, profesor titular de Ergonomía y Sociología del Trabajo, UCM
25. **Enrique Lluch Frechina**, economista, Universidad CEU Cardenal Herrera
26. **Francisco Martínez**, empresario, Fundación Centesimus Annus
27. **Olga Martínez**, profesora asociada, UCM y profesora Contratada Doctora, UDIMA
28. **Amparo Merino**, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Castilla-La Mancha
29. **Cynthia Montaudon**, directora del Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo, Escuela de Negocios, UPAEP Universidad
30. **Gloria Montilla**, directora de formación para el Empleo, ADAMS Formación
31. **Melania Moscoso-Pérez**, investigadora en el Instituto de Filosofía, CSIC
32. **Iago Negueruelo**, consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, Gobierno de las Islas Baleares
33. **Íñaki Ortega Cachón**, director del área de educación directiva Executive de Llorente & Cuenca
34. **Almudena Pérez**, directora de Proyectos, ADAMS Formación
35. **Juan Luis Paramio Salcines**, profesor titular, Universidad Autónoma de Madrid
36. **Juan Pablo Riesgo**, socio responsable de EY Insights y Socio de People Advisory Services, EY & Young
37. **José Luis Zofío**, catedrático de Fundamentos del Análisis Económico, Univ. Autónoma de Madrid

Programa de sesiones del Comité de Expertos

1ª Fase: SESIONES INTRODUCTORIAS

09.12.2021 **“El trabajo se transforma”: significado económico y preguntas éticas**

Introducción: **Domingo Sugranyes**, director del Seminario

Ponencia: **José Luis Zofío**, catedrático de Fundamentos del Análisis Económico, UAM

13.01.2022 **“El trabajo se transforma”: fenómeno sociológico y cultural**

Ponencia: **Olga Martínez**, profesora Asociada de la UCM y Profesora Contratada Doctora de la UDIMA

Comentario: **Txetxu Ausín**, científico titular, Instituto de Filosofía, CSIC

2ª Fase: ENFOQUES ESPECÍFICOS DE LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO

17.02.2022 **El sector turístico y el low cost**

Ponencia: **Inma de Benito**, directora del Departamento Turismo, Cultura y Deporte, CEOE

Comentario: **Agustín Blanco**, director de la Cátedra *J. M. Martín Patino de la Cultura del Encuentro*, Universidad Pontificia Comillas

24.03.2022 **Agricultura y alimentación**

Ponencia: **Fernando Chocarro**, directivo sector agroalimentario

Comentario: **José Miguel Corberá**, profesor ayudante Doctor de Derecho Mercantil, Universitat Politècnica de València, CEGEA

28.04.2022 **Trabajo y automatización en sectores industriales**

Ponencia: **Miguel López-Quesada**, Director Corporate Communication, Marketing & Institutional Affairs - Office of the Chairman, Gestamp

Comentario: **Íñaki Ortega Cachón**, director del área de educación directiva Executive de Llorente & Cuenca

26.05.2022 **El trabajo ignorado: cuidados personales, trabajo doméstico, trabajos no remunerados**

Ponencia: **Raúl Flores**, coordinador de Estudios - Área de Comunicación, Cáritas Española

Comentario: **José Manuel Aparicio**, teólogo, Universidad Pontificia Comillas

23.06.2022 **Las relaciones laborales en servicios**

Ponencia: **Juan Pablo Riesgo**, socio responsable de EY Insights y Socio de People Advisory Services, Ernst & Young

Comentario: **Jesús Avezuela**, director general, Fundación Pablo VI

3ª Fase: CUESTIONES TRANSVERSALES

- 15.09.2022 **Integración emocional y participación en la empresa**
Ponencia: **Juan Mancisidor**, director general adjunto de FABRIKA, Centro de Alto Rendimiento para la Transformación Cultural de las Empresas
Comentario: **Elena Sanz Isla**, directora general de Personas y Organización, Mapfre
- 13.10.2022 **¿Subsidios o promoción del trabajo?**
Ponencia: **Alfredo Pastor**, economista, profesor emérito, IESE
Comentarios: **Andreu Cruañas**, presidente, ASEMPELO, miembro del Comité Ejecutivo, CEOE
Mariano Guindal, periodista, La Vanguardia
- 10.11.2022 **Legislación laboral y diálogo social en la transformación del trabajo**
Ponencia: **Fabian Márquez**, presidente de Arinsa
Comentario: **Arturo Lahera**, profesor titular de Sociología del Trabajo & Ergonomía, Universidad Complutense de Madrid
- 15.12.2022 **Formación permanente**
Ponencia: **Lucila Finkel**, socióloga, Universidad Complutense Madrid
Comentario: **Almudena Pérez**, directora de Proyectos, ADAMS Formación
- 12.01.2023 **Horarios, conciliación, accesibilidad**
Ponencia: **Nuria Chinchilla**, profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones, IESE
Comentario: **Francisco Javier López Martín**, exsecretario general, CCOO Madrid
- 23.02.2023 **Deslocalizaciones, migraciones, cadenas de proveedores**
Ponencia: **Paul Dembinski**, economista, Observatoire de la Finance, Ginebra
Comentario: **Ignacio de la Torre**, socio y economista jefe, Arcano Partners
Mercedes Fernández, directora del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, Universidad Pontificia Comillas
- 30.03.2023 **El trabajo, derecho y obligación. El “trabajo digno” en la era digital**
Ponencia: **Raúl González Fabre**, profesor, Universidad Pontificia Comillas
Comentario: **José Luis Calvo**, director de Inteligencia Artificial, Sngular

4ª Fase: CONCLUSIONES

- 11.05.2023 **El trabajo humano, clave de la cuestión social**
Ponencia: **Mons. Joseba Segura**, economista, Obispo de Bilbao
Comentario: **Domingo Sugranyes**, director del Seminario
- 22.06.2023 **Sesión final: presentación de conclusiones y recomendaciones**
Presentación de conclusiones y recomendaciones: **Domingo Sugranyes**, director del Seminario
Mesa redonda moderada por **Jesús Avezuela**, director general de la Fundación Pablo VI, con la participación de:
Mons. David Abadías, Obispo auxiliar de Barcelona
Begoña Cueto, Catedrática de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo
Celia Ferrero, vicepresidenta de la Asociación de Trabajadores Autónomos ATA
José Manuel González Páramo, economista, miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas
María Lladró, empresaria y autora de *Valuismo. Reinventando la economía global*
José Moisés Martín Carretero, director de Red2Red Consultores

Síntesis y recomendaciones

Introducción: un reto para la reflexión de ética social

En grandes cifras, la situación del trabajo en España es conocida¹: los registrados como activos suman 23,6 millones de personas, el 58,6% de la población de más de 16 años. El desempleo afecta a un 13,3% de la población activa, el doble de la media europea. El desempleo entre los jóvenes de 16 a 24 años es del 30,2%². Estas cifras revelan un **desajuste persistente entre la oferta de trabajo**, con una formación no siempre adecuada – especialmente la insuficiente formación profesional –, **y una demanda empresarial no siempre suficientemente dinámica e innovadora**.

La composición del empleo presenta un cuadro poco homogéneo: del total de la población activa, 3,5 millones son empleados públicos, una cifra en fuerte aumento. Los empresarios independientes sin asalariados son 3,3 millones. Por sectores, la mayor parte del empleo está en los servicios (76,3%), frente a un 13,7% en la industria; 6,4% en la construcción y 3,6% en la agricultura. Las microempresas (autónomos sin asalariados, o empresas con menos de 10 asalariados) representan un 93% del número total de empresas y ocupan un 29% de la población activa³. Los extranjeros activos suman un 14,4% del total, con un 19,9% de paro en este segmento.

Sobre una población total de 47,6 millones de personas (niños y adolescentes incluidos), más de la mitad de las personas no participa en el “mercado del trabajo”: estudiantes, jóvenes que ni estudian ni trabajan, jubilados, y todas las personas ocupadas en tareas domésticas. Es importante no perder de vista que todo empleo es trabajo, pero todo trabajo no es

empleo. La reflexión sobre el trabajo debe tener en cuenta el trabajo no remunerado, principalmente femenino en nuestra sociedad, dedicado a los cuidados a niños, ancianos y discapacitados: se estima que la sanidad y los servicios sociales solo representan una minoría de los cuidados, frente a aproximadamente 130 millones de horas de trabajo de cuidado no pagado prestadas por 16 millones de mujeres en el hogar, en muchos casos además de un empleo fuera de casa⁴. Desde el punto de vista económico, la mitad de la población aproximadamente depende de la otra mitad, la que ejerce una actividad remunerada.

Las cifras de empleo encubren una dualidad: por un lado, personas que tienen empleo estable con ingresos fijos, pero con una jornada laboral que tiende a crecer; y, por otro lado, trabajadores en situación inestable o precaria. Una gran parte de la población activa tiene bajos sueldos: en 2020, el 66% de los trabajadores cobraron menos de dos veces el salario mínimo interprofesional⁵. La gestión por plataformas digitales tiende a incrementar las situaciones laborales precarias. El sector público ofrece a menudo estabilidad, pero también adolece de unos niveles salariales insuficientes. La reciente reforma laboral ha contribuido a reducir la precariedad del empleo en términos estadísticos, pero las realidades del trabajo intermitente y de los bajos sueldos son más difíciles de corregir, porque dependen del tipo de actividad, de la productividad del trabajo, de la oferta y demanda de trabajadores y, más profundamente, de cuáles son los criterios de valoración de las distintas áreas de actividad, no siempre relacionados con su utilidad

1 Fuente: INE, EPA primer trimestre 2023

2 Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo. Junio de 2022

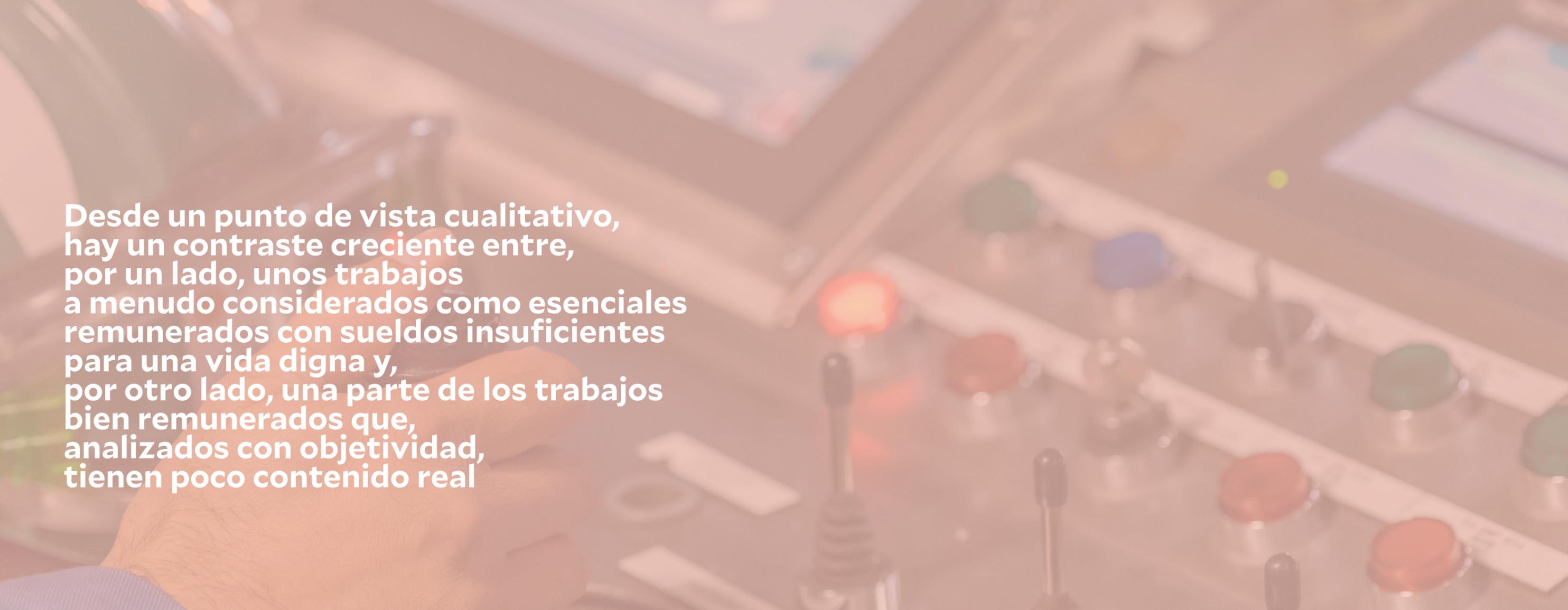
3 Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Cifras PyME marzo 2023

4 María Ángeles Durán, *La riqueza invisible del cuidado*, 2018

5 INE 2020



Sobre una población total de 47,6 millones de personas, más de la mitad de las personas no participa en el “mercado del trabajo”



Desde un punto de vista cualitativo, hay un contraste creciente entre, por un lado, unos trabajos a menudo considerados como esenciales remunerados con sueldos insuficientes para una vida digna y, por otro lado, una parte de los trabajos bien remunerados que, analizados con objetividad, tienen poco contenido real

social. La respuesta oficial (el incremento transversal del salario mínimo interprofesional, sin tener en cuenta diferencias geográficas y sectoriales) es objeto de un debate polémico y sus efectos sobre el empleo son inciertos.

Los puestos más estables y mejor retribuidos se corresponden a menudo con un tiempo de trabajo mayor, más allá del horario legal. Hay dudas sobre la eficacia de estas largas jornadas, como muestran estudios de productividad comparada con países más disciplinados del Norte de Europa. Los horarios de trabajo excesivos traen consecuencias para la vida familiar y contribuyen a un dramático “invierno demográfico”, como también lo hace el retraso en la

edad de emancipación económica. Se puede observar un círculo vicioso entre unas mayores necesidades de consumo – estatus y precio de la vivienda – y unos horarios y dedicación crecientes al trabajo. El trabajo tiende a invadir la vida privada y el ocio y dificulta la conciliación, un problema que afecta especialmente a las mujeres ya que siguen soportando la mayor parte del trabajo doméstico.

Desde un punto de vista cualitativo, hay un contraste creciente entre, por un lado, unos trabajos a menudo considerados como esenciales (cuidados, sanidad, transportes,...) remunerados con sueldos insuficientes para una vida digna y, por otro lado, una parte de los trabajos bien remunerados que, analizados con

objetividad, tienen poco contenido real (los llamados *bullshit jobs*⁶) y sólo se mantienen por el poder de las empresas donde están afincados. Ahora bien, **muchos puestos de trabajo, sean o no realmente útiles, se ven amenazados por la transformación tecnológica y la automatización de tareas.** Al mismo tiempo, en sectores de actividad como el turismo y la construcción, las empresas tienen dificultades para encontrar a los trabajadores cualificados que necesitan.

En la incertidumbre que invade a muchos ante el futuro del empleo, crecen la ansiedad y los fenómenos de grave cansancio psicológico, especialmente entre jóvenes. Cada vez más, se plantea una duda sobre el trabajo como lugar principal de realización humana.

6 David Graeber, 2018

Más allá de la fuente de ingresos para cubrir necesidades básicas o derivadas, **se venía considerando hasta ahora el trabajo como una forma normal de participación en la vida pública. La transformación en curso ¿permite mantener esta idea? ¿O habrá que buscar en otras actividades y otras formas de vida la plena realización humana de una “vida buena”?** Esta cuestión plantea un interrogante de primera importancia para cualquier reflexión de ética social y, en particular, representa un reto para el desarrollo de la Doctrina Social de la Iglesia católica.

Cinco dinámicas de transformación

1

Automatización y digitalización

2

“Producir lo que se vende”

3

Relocalización, descarbonización, competencia internacional

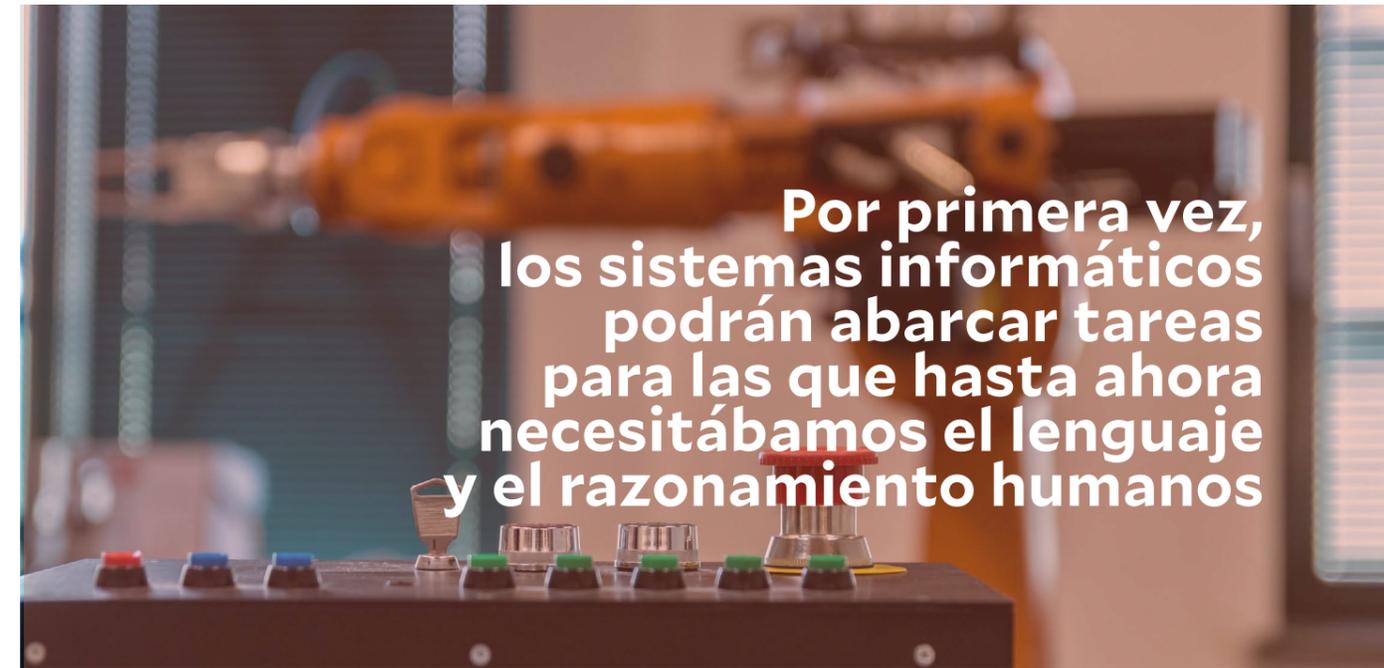
4

Volver a la concertación social

5

¿Trabajo con sentido?

1. Automatización y digitalización



La dualidad del mercado laboral es causa de desigualdad, en parte corregida por la elevación general del nivel de vida, la disponibilidad de nuevos equipos y bienes de consumo, y la reducción relativa de su precio. **La transformación introducida por la automatización de tareas y, más recientemente, por la tecnología digital trae consigo cambios profundos en el contenido del trabajo.** Los estudios muestran que la digitalización ya afecta a un elevado porcentaje, especialmente entre las tareas rutinarias, tanto manuales como cognitivas, y se crean nuevos puestos, sin que sea posible predecir el efecto neto en el empleo. Para una parte importante de la población trabajadora, especialmente la más vulnerable, concentrada en tareas administrativas, la revolución digital supone un traumatismo y requiere un aprendizaje de técnicas nuevas para quien quiera seguir en el empleo. **Los trabajadores en tareas no rutinarias, menos vulnerables, se distinguen por cualidades específicamente humanas (capacidad de afrontar situaciones nuevas, curiosidad, capacidad de liderazgo y de interacción).** Los efectos de la digitalización en el nivel de salarios no son unívocos: su influencia es negativa

cuando la automatización es sustitutiva de trabajo humano, y puede ser positiva cuando la tecnología es complementaria y aumenta la productividad del trabajo.

La digitalización ¿es un proceso imparable? ¿Existen límites en la sustitución del trabajo humano por procesos automatizados? Los desarrollos más recientes de “inteligencia artificial generativa” anuncian una revolución aún más profunda que la que ya conocemos. Por primera vez, los sistemas informáticos podrán abarcar tareas para las que hasta ahora necesitábamos el lenguaje y el razonamiento humanos. Esto hace que incluso profesiones altamente especializadas como las ingenierías, el derecho o el diagnóstico médico se puedan ver invadidas por máquinas capaces de mayor precisión y más eficacia.

Al repasar la situación en distintos sectores de actividad, los operadores dicen todos lo mismo: la competencia internacional es tal que las empresas no pueden reforzar su sostenibilidad económica sin acudir a las tecnologías más avanzadas. El drama, y lo criti-

cable, es que ante esta situación en muchos casos las empresas deban recurrir a la solución más rápida (la prejubilación masiva), en lugar de prever con tiempo las formaciones internas que permitirían a una mayoría de personas prepararse para los nuevos puestos de trabajo.

La digitalización, junto con la generalización del teletrabajo en la pandemia COVID19, traen otras muchas consecuencias en la organización de las empresas. Las fronteras de la empresa se difuminan al aumentar las subcontrataciones y el trabajo *free lance*. Esto hace que los términos del contrato de trabajo tradicional ya no representen a la totalidad de las relaciones laborales, lo que plantea la necesidad de un enfoque más amplio de la relación de trabajo como compromiso bilateral entre trabajador y empresa.

El balance de estas transformaciones desde el punto de vista social es ambiguo. Por un lado, se multiplican las situaciones de flexibilidad laboral y geográfica, algo que responde a las expectativas de parte de la población. Para otros, en cambio, aumenta la incertidumbre y la ansiedad ante la posible pérdida del empleo, con las consiguientes amenazas para la salud física y mental. La clave de la respuesta reside en gran parte en una radical inversión pública y priva-

2. “Producir lo que se vende”

Del análisis realizado en distintos sectores de actividad emerge otro rasgo común, que influye en la evolución del trabajo: si tradicionalmente el agricultor o el pequeño empresario “vendía lo que producía”, hoy se ha invertido el planteamiento: el empresario “produce lo que se vende”. **El poder lo tiene la demanda, ya sea la del ensamblador final** (por ejemplo, en la industria automotriz), **la del consumidor** (en la industria textil o el turismo) **o la de las grandes empresas de distribución** (en la agricultura y la industria alimentaria). En las cadenas o redes de producción, con partes del producto final elaboradas en localizaciones y en países distintos, quien tiene las claves del proceso es a menudo una empresa líder, que domina por un lado la

da en la formación continua, y en la propia voluntad de los trabajadores de querer y poder adaptarse.

La incertidumbre en cuanto al contenido futuro del trabajo exige también una revisión de la educación previa a la entrada en la vida laboral, con una mayor presencia de humanidades y de formación general, en detrimento de la adquisición de habilidades consideradas de inmediata utilidad para el empleo que pueden volverse obsoletas en breve. El reto es importante, porque a menudo parece que a los jóvenes no sólo les faltan conocimientos generales que permitan gestionar el cambio, sino también que se han cortado y es necesario recobrar los canales de transmisión, el lenguaje para la formación de la personalidad y de la capacidad moral.

Como en todo proceso de transición acelerada, existe el peligro de que la parte de la población trabajadora que no sigue el ritmo quede marginada de forma irreparable. El gran esfuerzo de reconversión necesario está lejos de ser aceptado en la sociedad. **Los cambios requeridos suponen un planteamiento más decidido y unas inversiones más cuantiosas, tanto en programas educativos continuos como en el refuerzo de un escudo social** que evite la marginación definitiva de muchos, reducidos a la inactividad y a la pasiva dependencia de subsidios.

investigación y el diseño y, por otro lado, la marca y la distribución; estas empresas tienen más elementos de control y, por consiguiente, más responsabilidad respecto de una justa distribución del valor añadido en toda la cadena de suministro, y para asegurar que en todas sus etapas se remunere dignamente al trabajo.

La exigencia de una mayor ecuanimidad en las cadenas de suministro lleva al planteamiento de unas cláusulas de reparto de valor, como las que promueve por ejemplo la UE en el sector agroalimentario; la generalización de prácticas y normativas de este tipo permitiría corregir los desequilibrios en las condicio-



nes de trabajo de sectores más vulnerables, como el de la producción agrícola, los procesos industriales tradicionales, o el transporte. Pero esto plantea una cuestión que se repite con frecuencia: ¿cómo se reparte el valor añadido entre el capital y el trabajo? **En nuestro sistema de mercados imperfectos**, a menudo distorsionados por una competencia insuficiente y por el poder excesivo de algunos grandes operadores, **la distribución de la renta entre accionistas y trabajadores no depende de la productividad de cada factor** (la productividad del capital no es un concepto claramente definido), **sino de una negociación permanente**. La evolución demográfica modifica los términos de esta negociación: la competencia de bajos salarios, sobre todo asiática, se hace menos intensa al ralentizarse el crecimiento de la población y ello puede aumentar el poder de negociación de los trabajadores.

Otra pregunta que surge a menudo es: ¿hasta qué punto está dispuesto el consumidor a pagar un precio suficiente para que todos los intervinientes en la cadena de suministro reciban un ingreso razonable? Hay una contradicción difundida, por parte de los consumidores, entre la expectativa de unos servicios de alta calidad y la exigencia de bajos precios. Res-

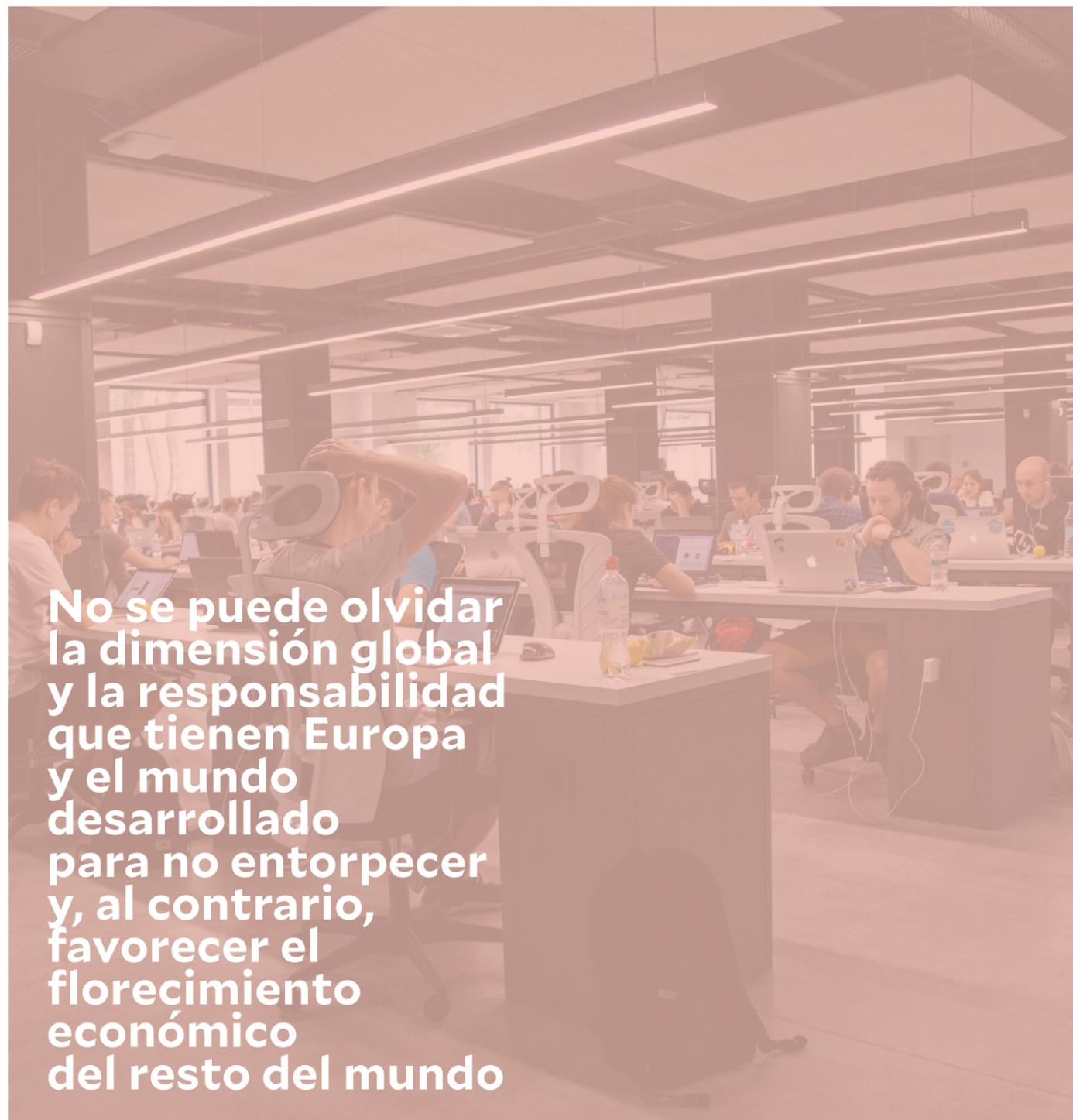
ponder esta pregunta supone una reflexión ética más amplia sobre el consumo, que toca temas de profundo calado como la crítica del materialismo y del individualismo, y debe hacerse camino en los programas de educación.

El mayor poder de la demanda deja en teoría en manos de los consumidores unas posibilidades inéditas para imponer estándares laborales y de calidad ecológica en toda la cadena de producción. Para que los consumidores ejerzan este poder haría falta esa educación en la ética del consumo, que permita discernir y elegir frente a las invitaciones insistentes de las marcas y la gran variedad de la oferta. En esta línea, la UE está preparando una normativa que obligará a cualquier empresa de más de 500 empleados a controlar los estándares laborales y ambientales en toda su cadena de producción, de forma que su actividad sea compatible con los pactos internacionales sobre condiciones de trabajo y el cambio climático. La información acerca del cumplimiento de estas normas ayudará quizá a los consumidores a elegir, pero supondrá probablemente una mayor carga burocrática para las empresas y un paso hacia un mayor proteccionismo, contra el libre comercio, con una consiguiente elevación de precio para el consumidor.

3. Relocalización, descarbonización, competencia internacional

Estos debates sobre estándares cualitativos anuncian una nueva era en el comercio internacional. La reorganización de las cadenas de producción y de comercio globales se impone también por razones de seguridad de aprovisionamiento. Junto con la generalización del trabajo a distancia, esto puede invertir la tendencia a la deslocalización de puestos de trabajo: para algunos sectores puede ser racional repatriar actividades, o llevar puestos de trabajo hacia zonas previamente “vaciadas” que conservan una ventaja relativa de costes laborales, con las correspondientes consecuencias en términos de movimientos migratorios.

En efecto, las oscilaciones de la globalización se traducen en movimientos de personas, desde las más capacitadas (fuga de talento) hasta los trabajos más humildes y humanos a la vez (“cadenas globales del cuidado”). **Es moralmente necesario promover una visión que parta de las necesidades y posibilidades de las personas, y no sólo de la demanda de las empresas o de la sociedad.** Esto se puede desarrollar en políticas, apoyadas internacionalmente, para evitar que los países menos avanzados “expulsen” a sus ciudadanos más capaces. Igualmente es preciso denunciar la hipocresía de las “vallas” y de las políticas del miedo ante la inmigración en países industrializados en los que el déficit demográfico, el envejecimiento de la población y el rechazo de los trabajos penosos hacen imprescindible la aceptación de importantes contingentes de trabajadores inmigrados. Aunque en este seminario la atención se haya centrado en la situación concreta del trabajo en España, no se puede olvidar la dimensión global y la responsabilidad que tienen Europa y el mundo desarrollado para no entorpecer y, al contrario, favorecer el florecimiento económico del resto del mundo. Una dimensión que, en particular, las enseñanzas sociales cristianas tienen presente en todo momento.



La reorientación ecológica se llevará a cabo con seguridad – más o menos rápidamente – y sus consecuencias en el trabajo también son inciertas. En el sector industrial, la reciente decisión de crear una gran fábrica de baterías para automóviles en Sagunto, con la creación de cerca de 20.000 empleos, es un caso positivo, frente a otros de signo contrario. En el sector turístico es inimaginable que sigan aumentando indefinidamente los viajes vacacionales a paraísos lejanos: existen límites físicos insuperables en cuanto a la frecuencia de vuelos y el uso de combustible. La ocupación de las zonas costeras no puede aumentar indefinidamente, y menos cuando la industria hotelera promueve condiciones de estancia compatibles con el respeto al medio ambiente. De hecho, se observa un interesante crecimiento del turismo rural interior en nuestro país. En la agricultura, la importancia dada por el consumidor a las exigencias de sostenibilidad da lugar a una cierta “fiebre ecológica”, con unas normas tan complejas que son imposibles de cumplir sin perder competitividad. Frente a una legislación excesivamente exigente del marchamo “ecológico”, los concedores del sector recomiendan una vía intermedia razonable: la que reduce a cero la producción de residuos contaminantes. Todos estos movimientos son causas de transformación del trabajo.

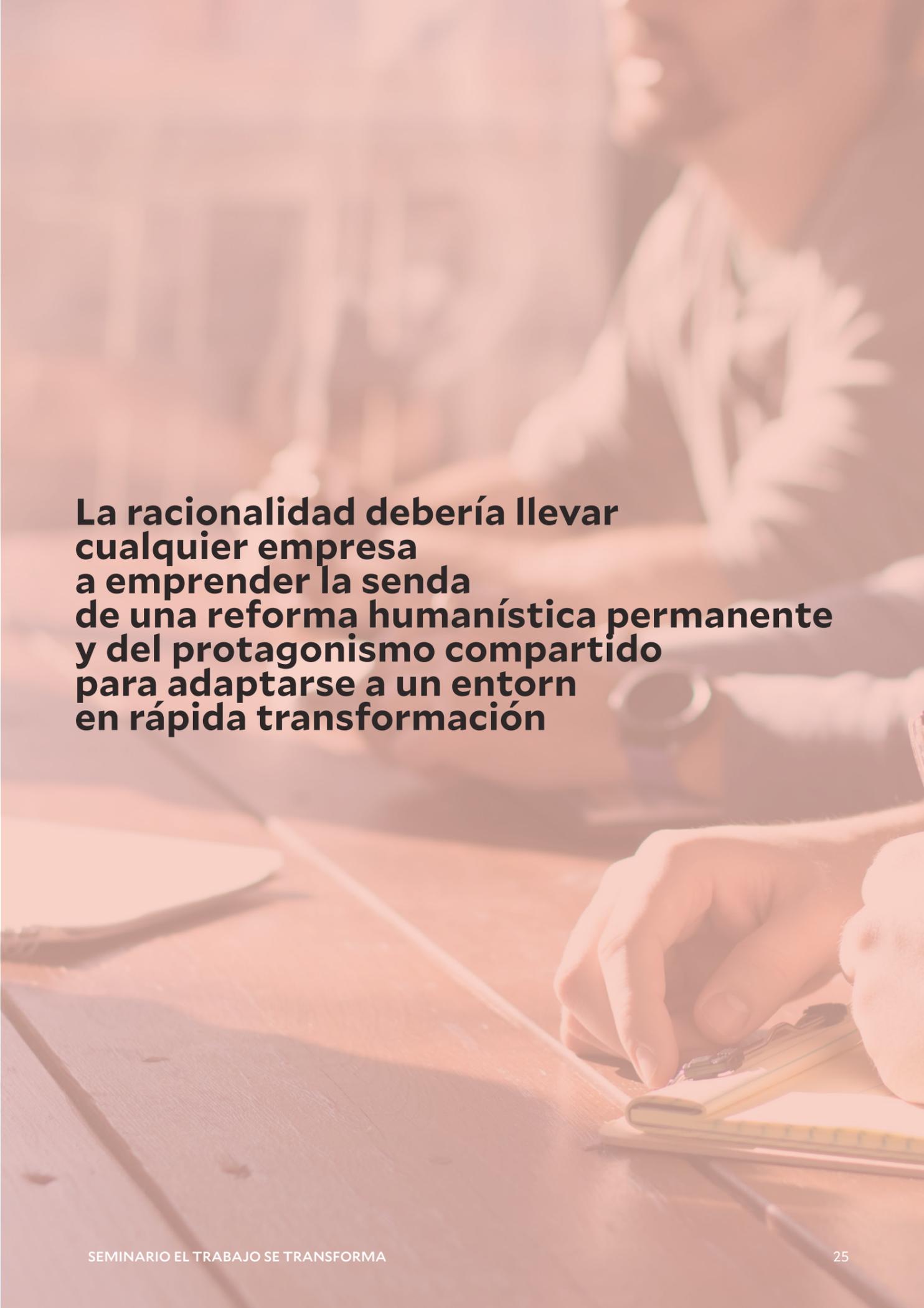
En términos económicos globales, la contención de los salarios en España se lee a menudo como una imposición del capital, que habría ejercido más peso en la ya citada negociación permanente sobre el reparto de la renta. Sin perjuicio de ulteriores investigaciones al respecto, también se puede leer esta realidad en otra clave: en los últimos decenios, muchas empresas medianas españolas han sobrevivido gracias a un esfuerzo compartido de contención, tanto por parte de los trabajadores como de los dueños, en aras a mantener la actividad de la empresa y su capacidad de competir internacionalmente.

4. Volver a la concertación social

El diálogo social registra en los últimos decenios una creciente intervención estatal. **Las normas impuestas desde el gobierno, una mayor centralización sindical y el espectáculo mediático de polarización en algunas tratativas han quitado margen de maniobra y vivacidad al diálogo social en los niveles más cercanos, dentro de la empresa o en sectores de actividad específicos.** Por el lado sindical, algunos reconocen la necesidad de adaptar las estructuras y las fórmulas de negociación a las nuevas realidades del trabajo, para que todos estén efectivamente representados, incluidos trabajadores en condiciones flexibles y los desempleados. Por el lado empresarial, se defiende el realismo en las negociaciones, algo que las fuerzas sindicales muchas veces se muestran dispuestas a entender en aras del interés común.

Sin embargo, no se puede ignorar un cierto desfase entre la estructura tripartita tradicional (sindicatos – empresarios – gobierno) y la realidad del trabajo en transformación, lo que da lugar a situaciones mal controladas, desde la creciente frecuencia de patologías psicológicas en las empresas, hasta la proliferación de organizaciones de trabajadores sub sectoriales capaces de ejercer un poder paralizante sobre áreas enteras de actividad para defender sus reivindicaciones corporativas.

Frente a un cierto deterioro del diálogo social, se observa la voluntad de reforma permanente de muchas empresas para asegurar en su seno unas condiciones favorables de colaboración, de participación de los trabajadores y de conciliación familiar. En este sentido, es de significativa relevancia la experiencia de los grupos cooperativos, especialmente desarrollados en el País Vasco, que por su estatuto y por la voluntad de sus dirigentes cultivan un clima de diálogo y de adaptación consensuada a las necesidades de una producción competitiva. **En el frente de la formación, las cooperativas también dan ejemplo puesto que sus socios son por definición a la vez trabajadores y protagonistas de los cambios necesarios, lo que favorece una mayor capacidad de adaptación.** Pero estas disposiciones no deberían depender solo de un determinado estatus jurídico, como el de cooperativa; la racionalidad debería llevar cualquier empresa a emprender la senda de una reforma humanística permanente y del protagonismo compartido para adaptarse a un entorno en rápida transformación.



La racionalidad debería llevar cualquier empresa a emprender la senda de una reforma humanística permanente y del protagonismo compartido para adaptarse a un entorno en rápida transformación

5. ¿Trabajo con sentido?

Es importante poner en valor las experiencias que llevan a las personas, no a sobrevivir sin trabajar o trabajando sin sentido, sino a adquirir las condiciones profesionales de un trabajo digno

Detrás de estos cambios se plantea otra transformación con raíces culturales y sociológicas complejas: las personas ¿esperan realmente su plena realización en el trabajo? ¿O aspiran a otro tipo de vida, un ocio que, paradójicamente, las mismas personas tienen dificultades para llenar de ocupaciones con sentido?

Nuestra cultura da por hecho que el trabajo dignifica. Se pueden citar muchos ejemplos en este sentido. Los trabajos de alto contenido vocacional, desde la enseñanza primaria y secundaria, pasando por las profesiones de la salud hasta las del cuidado de ancianos o la investigación, se nutren de unas motivaciones desinteresadas y profundamente dignificantes, aun cuando las remuneraciones correspondientes estén a menudo lejos de reflejar su auténtica utilidad social.

Pero también hay que reconocer tendencias opuestas en nuestra sociedad, que no dejan de tener relación con las posibilidades de la tecnología: una ulterior reducción del tiempo de trabajo legal como, por ejemplo, la semana de cuatro días. **Algunos piensan que la revolución tecnológica en curso supondrá**

tarde o temprano el fin del trabajo humano tal como lo conocemos, o por lo menos hará que el trabajo deje de ser forzoso para la cobertura de necesidades, **hasta el punto de hacer inevitable el desacoplar trabajo y remuneración**. Estas perspectivas plantean la necesidad de una transformación social radical para la que no existen aún soluciones jurídicas e institucionales, como se observa por ejemplo en la imposibilidad de definir la responsabilidad hacia terceros de los vehículos autónomos. De momento, en una fase de transición cuya duración es difícil prever, sabemos más o menos qué trabajos desaparecen, pero sabemos poco todavía sobre los nuevos trabajos que están emergiendo. Estos a su vez podrán ser sustituidos por softwares de inteligencia artificial cada vez más potentes, en una carrera desigual en la que el trabajo humano tiende a quedarse atrás.

Ante estas incógnitas, algunos propugnan como solución radical la generalización de una renta básica universal (RBU), una propuesta que por ahora parece utópica: no se podrían llevar a cabo sin violencia los cambios fiscales y de distribución de la renta que ello requeriría. El planteamiento de la RBU supondría

una reforma de mayor calado que la de la introducción de la seguridad social a finales del siglo XIX, con la dificultad añadida de que su implantación tendría que hacerse en un suelo movedizo e incierto ante los cambios de la digitalización. Pero hay experiencias en curso que abren nuevas vías, como el ingreso mínimo vital para los más necesitados (actualmente en vías de implementación en España, no sin retrasos y dificultades) o la reducción negociada del horario de trabajo legal. Aunque la evolución actual no muestre de momento una reducción del trabajo asalariado en el mundo, **la lógica de la sustitución del trabajo humano por máquinas y programas informáticos puede en teoría desembocar en una ulterior reducción del porcentaje de personas con un empleo remunerado, lo que refuerza la necesidad de una reflexión sobre el tiempo libre y las vías de redistribución de los ingresos del empleo.**

Pero por ahora, queda aún un camino nada utópico y mucho más cercano, que en nuestro país se ha explorado poco: el de unas políticas que realmente intenten dar acceso a todos a un puesto de trabajo (y no a una renta de inactividad). Los desempleados reciben

subsídios – que a veces funcionan como desincentivos al trabajo – pero se invierte poco en políticas de promoción del empleo. Existen en Europa ejemplos de estas políticas activas de empleo que se podrían aplicar aquí también. Pero para que funcionen es necesario un enfoque más cercano y menos burocrático de los servicios de empleo, y una información transparente sobre las realizaciones, cuya competencia pertenece a las comunidades autónomas.

En nuestro país se han desarrollado afortunadamente varias iniciativas privadas sin ánimo de lucro que realizan un magnífico trabajo de formación preprofesional y profesional, directamente conectado con posibilidades de empleo: por ejemplo, las empresas de inserción de Cáritas; los programas de formación profesional de entidades religiosas como los Salesianos o los Jesuitas; y muchas otras organizaciones que trabajan con apoyo municipal, autonómico, y privado (este último, todavía insuficiente). Es importante poner en valor estas experiencias que llevan a las personas, no a sobrevivir sin trabajar o trabajando sin sentido, sino a adquirir las condiciones profesionales de un trabajo digno.

Recomendaciones

De los debates mantenidos a lo largo de las quince sesiones del seminario se harán publicaciones en forma de libro y podcast. La grabación de las sesiones está disponible en la web de la Fundación Pablo VI. **El primer objetivo del seminario se cumple dando la máxima difusión posible a estas reflexiones, para alimentar un indispensable debate público sobre la transformación del trabajo.**

Entre todas las ideas intercambiadas, el Consejo Director del seminario desea poner de relieve y someter a debate las siguientes recomendaciones:

A. Promover estudios y encuentros multidisciplinares sobre el trabajo y la productividad

1. Las empresas no pueden prevenir solas las crecientes brechas sociales creadas por la transformación del trabajo. El Estado tampoco puede hacerlo sin las empresas. Es indispensable **promover la colaboración público-privada para la reconversión del empleo al entorno digital.**
2. **La transformación del trabajo afecta a todos:** familias, empresas grandes y pequeñas, educación, administraciones. Cada sector tiende a analizar sus problemas con “visión de túnel”. Es necesario multiplicar los lugares de debate multidisciplinar para buscar respuestas efectivas.
3. **Los sectores en los que España destaca deben ser objeto de estudios de estrategia y mejora específicos.** No se trata tanto de “cambiar el modelo económico”, sino de hacer mejor y aumentar la productividad en lo que sabemos hacer, como ya ocurre en el sector del automóvil, por ejemplo.
4. En esta línea, se requiere una **definición colectiva y unos planes de conjunto** (“Libros Blancos”) **del sector del turismo y para la actividad alimentaria.**
5. Se requiere un **plan nacional para el estudio participativo de la remuneración relacionada con la utilidad social de cada actividad**, para promover paulatinamente una evolución de los criterios de medición del desempeño y del éxito en estas actividades; y la recogida de datos objetivos sobre la participación en los aumentos de la productividad del trabajo.
6. Frente a la polarización marcada por la política, es necesario **promover las ventajas de la concertación**, destacando todo el considerable capital de acuerdos existentes entre agentes sociales **y promoviendo el diálogo social descentralizado.**
7. **Promover el debate público sobre la productividad y la capacidad de las empresas españolas para liderar cadenas de producción**, desde el diseño del producto y su fabricación, hasta su comercialización, sin obviar el análisis y la mejora de la distribución del valor añadido en toda la cadena de suministro.

B. Difundir la formación permanente

8. Provocar una **revisión a fondo de los contenidos de la formación, tanto la inicial como la recualificación**, orientándolos a la formación humana básica y al aprendizaje general para preparar al cambio.
9. **Acelerar las medidas de reconocimiento de la formación no reglada** (certificados de profesionalidad) y luchar contra la rigidez de las formaciones y los obstáculos al aprendizaje real.
10. **Desarrollar la formación profesional dual** y vincularla con la formación permanente.
11. **Instaurar incentivos fiscales y facilidades laborales para la formación** en todo tipo de empresa, especialmente en las pequeñas.
12. **Incluir la dimensión cívica, social y personal** en todas las actividades de formación.
13. **Exigir que se agoten los fondos de formación en las empresas** y superar el miedo a la mala praxis mediante la mayor transparencia.
14. Promover la participación para que los **trabajadores sean protagonistas**, y no sujetos de su propia formación.
15. Promover las medidas legales necesarias para la **“portabilidad” de la formación entre empresas.**

C. Revalorizar los trabajos por su utilidad social

16. **Promover el apoyo de máquinas en las tareas manuales penosas**, por ejemplo, en la hostelería y la agricultura.
17. Promover la oferta de servicios en una **línea de sostenibilidad ambiental, social y económica**, especialmente en el turismo.
18. Promover una **legislación que simplifique y flexibilice los marcos y las categorías laborales**, especialmente en actividades no industriales.
19. **Promover la extensión de cláusulas de reparto de valor en cadenas de producción**, negociadas entre todas las partes.
20. **Mejorar el estatus y valorar las actividades ligadas con el cuidado de personas**, sin incrementar la rigidez regulatoria.
21. Formar grupos de trabajo para **diseñar nuevos indicadores de desempeño en distintos sectores de actividad**, que incluyan una valoración de la utilidad social.
22. **Mejorar la integración de trabajadores a tiempo parcial** y trabajadores de plataformas en las organizaciones sindicales.
23. Mejorar la información y **permitir la comparabilidad del desempeño social** de las empresas.

D. Proteger e incentivar

24. **Obtener que los desempleados dejen de ser los olvidados del diálogo social**, “silenciados” mediante subsidios y desmotivados.
25. Instaurar el **seguimiento público de la implementación de políticas activas de integración social**, como las de inclusión de trabajadores con discapacidad.
26. Promover un **debate abierto sobre las ventajas y los beneficios de una política de inmigración ordenada** y de integración de inmigrantes.
27. **Luchar** mediante controles e incentivos **contra el abuso de la protección de desempleo**.
28. **Luchar contra la utilización abusiva de contratos temporales**, adoptando fórmulas de contratación temporal específicas para sectores que lo necesitan (agricultura, turismo, profesiones artísticas).
29. Forzar el **seguimiento público con datos de las políticas activas de empleo**.
30. **Crear puentes** y medidas de inserción activas **entre oficinas de empleo, servicios sociales y empresas**.
31. **Fomentar la construcción de un escudo social participativo**, también mediante el ahorro para la pensión complementaria.

E. Reformar la empresa

32. Plantear la **reconversión como tarea participativa** en la que todas las partes asumen una parte.
33. Fomentar la creatividad y la innovación en la empresa mediante **sistemas de activación participativos**.
34. Reafirmar la **integridad** y la **vocación de servicios** como pilares de la cultura de empresa.
35. Utilizar sistemáticamente **herramientas de transformación basados en el trabajo de equipo**.
36. Promover la **cultura participativa** en la pequeña empresa.
37. Promover la **gestión por objetivos** frente al “presentismo”.
38. Promover las **medidas efectivas de conciliación familiar** (horarios, bajas materno/paternales, erradicación del acoso a la maternidad, flexibilidad de sustitución).
39. Instaurar el **diálogo en el diseño de la formación** para que los trabajadores sean protagonistas.
40. Instaurar una **certificación de política social y familiar reconocida**, por ejemplo, para presentación en concursos públicos.

F. Preparar el trabajo y el ocio en la era digital

41. Generalizar la **educación de usuario digital y el acceso a los servicios digitales**, inseparable del aprendizaje de humanidades y de valores.
42. **Valorar los experimentos de tiempo de trabajo reducido gracias a la automatización**, sin reducción de la remuneración.
43. **Promover fórmulas de remuneración desacopladas del empleo tradicional**, pero relacionadas con actividades “gratuitas”.
44. Generalizar la **jubilación flexible** y promover la actividad de pensionistas.
45. Poner en valor la fuerza del **voluntariado**.
46. Promover la **cultura crítica en la actividad de tiempo libre**.

Conclusiones:

una lectura cristiana de la transformación del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo proponía en 2013 la siguiente definición: “**El trabajo comprende toda actividad, realizada por personas de cualquier sexo y edad, destinada a producir bienes u ofrecer servicios para uso de otros o para uso propio.** El trabajo se define independientemente de su carácter formal o informal o de la legalidad de la actividad”¹.

Esta concepción del trabajo no se limita a transacciones comerciales o remuneradas, y engloba toda actividad que tienda a reducir algún tipo de escasez. Aun cuando la automatización de tareas y los robots hicieran desaparecer la forzosidad del trabajo para cubrir necesidades básicas, quedaría abierto un campo inmenso al trabajo humano, desde las tareas de organización y de institucionalización, a la investigación, la creación artística y el cuidado de las innumerables vulnerabilidades en nuestro entorno. **En la mayor parte del mundo, el trabajo informal, no sancionado por un contrato de trabajo, es sin embargo el factor económico determinante para gran parte de la población.** En los países occidentales desarrollados, donde en general aproximadamente la mitad de la población tiene un empleo remunerado, la otra mitad depende económicamente de los trabajadores empleados, pero contribuye igualmente de forma irremplazable a la vida diaria de estos y al bienestar del conjunto de la población, aun sin recibir remuneración alguna.

Empleo y trabajo no son sinónimos. En el sentido de la definición antes citada, sea cual sea la evolución del empleo, el trabajo seguirá siendo el camino real de participación humana en la vida colectiva. **El trabajo no remunerado – familiar, voluntario – tiene una**



significación social de primer orden ya que contribuye al desarrollo personal, al bienestar colectivo y a la producción de bienes y servicios esenciales, aun cuando algunos de estos se van traspasando al ámbito del empleo remunerado por efecto del debilitamiento de las estructuras de ayuda recíproca tradicionales.

En la lectura cristiana, el trabajo se lee, antes que como tarea individual, como esfuerzo comunitario, como actividad humana de conjunto que busca transformar el mundo para mejorarlo. En su dimensión individual, también importante, el trabajo se vincula a la idea de vocación, la llamada a contribuir para que

este mundo se parezca un poco más al sueño de Dios.

La lectura cristiana del trabajo puede abarcar distintas perspectivas, que no son exhaustivas y no se excluyen: las que subrayan la dimensión personal-ética (deber, derecho y fuente de derechos); las de naturaleza social (crecimiento de la familia y de la sociedad); las que se centran en lo económico (factor de producción, creador de riqueza y de títulos de propiedad); y las de contenido espiritual (castigo o liberación, co-creación de la obra divina). En 1891, después de un largo proceso de elaboración en centros de pensamiento de distintos países, en reacción a los abusos de la industrialización y la “desenfrenada codicia”² de

ciertos patronos, y frente a las teorías marxistas, la nueva Doctrina Social de la Iglesia enuncia con fuerza el derecho del trabajo a una remuneración justa y la función social de la propiedad, principios que darán lugar a un florecimiento doctrinal y, sobre todo, a una multitud de instituciones educativas y socioeconómicas de inspiración cristiana. Cien años más tarde, Juan Pablo II reconoce la legitimidad de la “economía social de mercado”, de la “economía de empresa” y del uso apropiado del beneficio para medir el desempeño económico³, al mismo tiempo que reivindica con fuerza unas condiciones de trabajo dignas, derecho al descanso y a una remuneración justa⁴. Poco a poco, quizás con excesiva lentitud y a veces con falta de concreción, las enseñanzas de la Iglesia han ido sin embargo incorporando la experiencia vivida de trabajadores y empresarios, la vida económica real, para a partir de este análisis formular unas orientaciones de ética social fieles a los principios permanentes de la visión social cristiana, pero también plenamente actualizadas.

Hoy nos encontramos ante muchas incertidumbres: ¿cómo evolucionará el trabajo remunerado? ¿Se seguirán creando productos y servicios que requieran trabajo humano y sean objeto de transacción económica y productores de ingresos distribuidos en la población? ¿O habrá que inventar otras fórmulas de distribución independientes del trabajo? El pensamiento cristiano se encuentra ante el reto de una revolución no menos profunda que la de la primera industrialización. La actual transformación del trabajo, tal como se ha descrito a lo largo de este seminario, plantea nuevas dudas y nuevos problemas para la reflexión cristiana: el riesgo de una fractura definitiva

1 ‘Work comprises any activity performed by persons of any sex and age to produce goods or to provide services for use by others or for own use. Work is defined irrespective of its formal or informal character or the legality of the activity’. Resolution 1 (2013) – International Conference of Labour Statisticians

2 Rerum Novarum n. 9

3 Centesimus Annus n. 33-35

4 *Laborem exercens* n. 19-22



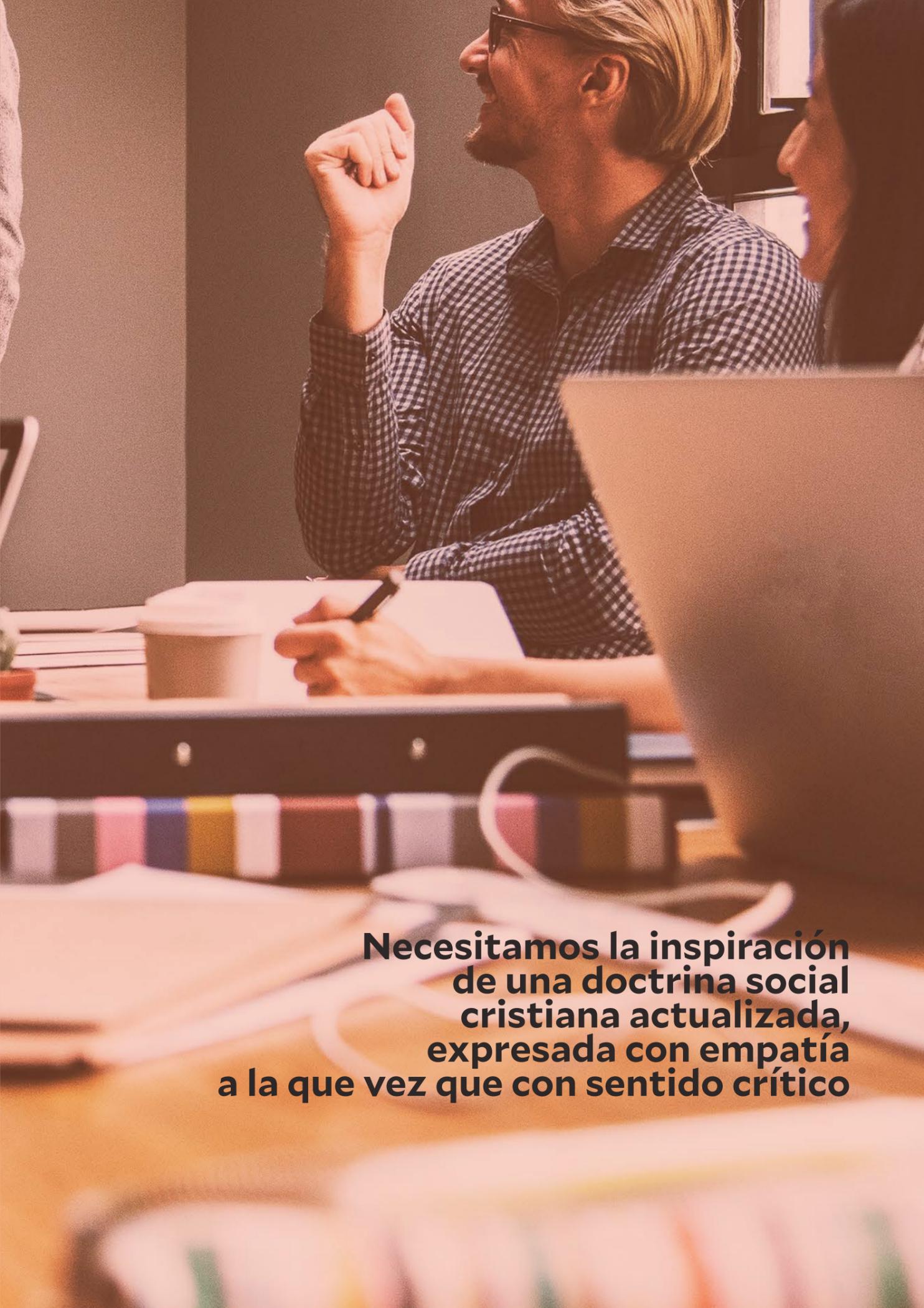
entre personas plenamente adaptadas al trabajo de la época digital y las que se quedan en tareas manuales “improductivas” y mal remuneradas, o incluso sin acceso a un empleo remunerado; la inadaptación de la educación y la pérdida de contenidos y disciplinas humanistas; el vacío cultural ante la ociosidad y un tiempo “libre” que no se sabe cómo ocupar de forma significativa y es campo para la proliferación de adicciones.

En muchos países pobres, el problema del “final del trabajo” no se plantea. Sin embargo, para gran parte de la población en los países ricos, la posibilidad de que el trabajo deje de ser indispensable para resolver los problemas de escasez material básica (porque se dispone de máquinas, o de otras personas que trabajan, y/o porque se haya instituido fórmulas de reparto universales autoritarias) supone el riesgo de consolidar una sociedad fracturada. Sobre todo, esto significaría la pérdida de un instrumento esencial en la formación de la persona a la sociabilidad y a la responsabilidad. **El trabajo que comporta obligación es clave para el aprendizaje de la vida social y es distinto de los trabajos o actividades de auto-expresión.** En este sentido, las tendencias actuales a educar permitiendo a los jóvenes alcanzar el mayor nivel posible de satisfacción sin esfuerzo y sin colaboración supone un grave empobrecimiento y prepara muy mal a la población a las incertidumbres de una situación movедiza y cambiante en todos los frentes de actividad futura. La deriva hacia una ocupación dedicada exclusivamente al consumo conlleva también un creciente peligro de aislamiento social. Todo ello lleva a

cuestionar radicalmente los discursos sobre la desaparición del trabajo y su sustitución por regímenes de subsidios a la inactividad.

Y, sobre todo, – el Papa Francisco lo recuerda insistentemente – estas preocupaciones de las economías dominantes no son las de la mayoría de la población mundial para la que, bien al contrario, el objetivo principal sigue siendo el de construir redes productivas y de consumo modernas, aun cuando “no se les espere” en los mundos espectrales de los robots, del post-trabajo y del post-humanismo.

Frente a estas contraposiciones, una lectura cristiana de la transformación del trabajo nos exige mirar a un futuro de medio plazo, libres de los enfrentamientos polarizados del corto plazo, y sin caer en visiones apocalípticas de largo plazo. Se trata de “aterrizar” los conceptos fértiles de la tradición cristiana, hecha de realismo, de fe en la persona humana y en la capacidad colectiva de mejorar la vida de todos. **Necesitamos la inspiración de una doctrina social cristiana actualizada, expresada con empatía a la vez que con sentido crítico.** Y para contribuir a su elaboración, nos proponemos continuar el esfuerzo inductivo hacia nuevas orientaciones de ética social mediante diálogos transversales, en la línea de las recomendaciones ambiciosas que hemos formulado, para **afrentar el reto principal: en vez de quitarnos el problema mediante subsidios a la inactividad, promover con imaginación nuevas oportunidades de realización en el trabajo.**



Necesitamos la inspiración de una doctrina social cristiana actualizada, expresada con empatía a la vez que con sentido crítico

FUNDACIÓN PABLO VI

Paseo de Juan XXIII, nº. 3
28040 Madrid

Tel. + 34 915 141 700

info@fpablovi.org
www.fpablovi.org

