

# TRABAJO



Palabras más repetidas durante el transcurso de la mesa "Vida económica y laboral".

## INTEGRANTES DE LA MESA



Josefa Monge



Carolina Dell'Oro



Francisco Gallego



Sergio Merino



Matías Petersen



Teresita Tagle



Eugenio Yañez



Josefina Murillo

## EL TRABAJO Y LA ÉTICA EN LA EMPRESA

El trabajo, primer elemento de la vida económica, pertenece a nuestra misma condición humana. Es la actividad propia del ser humano, capaz de crear algo nuevo que previamente no estaba en la naturaleza; de esta forma, el trabajo nos hace co-creadores de la obra de Dios. Alberto Hurtado definió el trabajo como “el esfuerzo que se pone al servicio de la humanidad; esfuerzo personal en su origen, fraternal en sus fines, santificador en sus efectos”<sup>10</sup>. Es esfuerzo personal pues a través del trabajo el ser humano da lo mejor que tiene, su propia actividad; es esfuerzo fraternal porque constituye un medio de colaboración social, a través del cual se puede probar el amor por los hermanos; y es esfuerzo santificador, pues a través del trabajo el ser humano “colabora al plan de Dios, humaniza la tierra, la penetra de pensamiento, de amor, la espiritualiza y diviniza”<sup>11</sup>. Es bella la definición entregada por la Doctrina Social de la Iglesia: “Con el trabajo y la laboriosidad, el hombre, partícipe del arte y de la sabiduría divina, embellece la creación, el cosmos ya ordenado por el Padre; suscita las energías sociales y comunitarias que alimentan el bien común, en beneficio sobre todo de los más necesitados”<sup>12</sup>.

Hoy podemos ver que existe una visión negativa del trabajo, como una carga obligatoria para la supervivencia. El trabajo es visto como un intercambio básico entre

horas trabajadas y dinero, lo que produce alta insatisfacción y rotación, y afecta el clima laboral en los espacios de trabajo. Y es que los trabajadores no solo buscan remuneración, sino enfrentar desafíos que los impulsen a crecer, establecer lazos de amistad y de confianza, sustentar su proyecto personal y familiar y, finalmente, hacer un aporte a la sociedad o cumplir con una misión trascendente<sup>13</sup>.

Juan Pablo II dedica la Carta Encíclica *Laborem exercens* al trabajo. En ella se delinea una espiritualidad y una ética del trabajo, que lo entiende no solo en sentido objetivo y material, sino que toma en cuenta también su dimensión subjetiva<sup>14</sup>. Por un lado, la vocación del ser humano es trabajar. En ese sentido, el trabajo puede obedecer a una serie de prácticas sociales muy diversas. En el trabajo lo que cambia es la dimensión objetiva del trabajo, las condiciones concretas en que se desarrolla la labor; pero lo que permanece es lo que ocurre dentro de la persona al trabajar. En el proceso de trabajar existe siempre una posibilidad de perfeccionamiento de la persona, que es la dimensión subjetiva. Lo importante es que el trabajo sea lo más humanizante posible.

Para nuestra Iglesia la empresa se caracteriza por su “capacidad de servir al bien común de la sociedad mediante la produc-

10 Alberto Hurtado sj, “Trabajo, esfuerzo al servicio de la humanidad: de primera fuente”, Mensaje 66, no. 658 (2017): p. 16.

11 Alberto Hurtado sj, *Moral Social* (Santiago de Chile: Ediciones UC, 2004).

12 Consejo Justicia y Paz, *Compendio DSI*, n. 266.

13 Cf. Stefano Zamagni, ¿Cuál empresa y economía para el futuro? (Santiago de Chile: Fundación Cardenal Raúl Silva Henríquez, 2011).

14 Cf. Consejo Justicia y Paz, *Compendio DSI*, n. 101.

ción de bienes y servicios útiles”<sup>15</sup>. Tiene una función típicamente económica, donde satisface intereses de los sujetos implicados y a su vez riqueza para la sociedad; pero también tiene una función social, “creando oportunidades de encuentro, de colaboración [y] de valoración de las capacidades de las personas implicadas”<sup>16</sup>.

Las enseñanzas de nuestra Iglesia sobre la ética de las empresas están referidas a dos factores: al respeto de la dignidad humana y a la orientación al bien común. Estas dos dimensiones aplican para todas las instituciones, especialmente a las empresas por ser comunidades de personas y representar un verdadero cuerpo social intermedio.

La cultura organizacional determina la organización interna de la empresa y, con ello, afecta también el tejido social en el que opera. Es por ello que nuestra Iglesia recuerda la necesaria responsabilidad social de la empresa, la que no está referida solo hacia adentro, sino también hacia afuera de sí misma<sup>17</sup>.

En esa línea, la Doctrina Social de la Iglesia

insiste en la necesidad de que el empresario y el dirigente se comprometan a estructurar la actividad laboral en sus empresas de modo que favorezcan la familia, especialmente a las madres de familia en el ejercicio de sus tareas; que secunden, a la luz de una visión integral del hombre y del desarrollo, la demanda de calidad «de la mercancía

que se produce y se consume; calidad de los servicios públicos que se disfrutan; calidad del ambiente y de la vida en general»; que inviertan, en caso de que se den las condiciones económicas y de estabilidad política para ello, en aquellos lugares y sectores productivos que ofrecen a los individuos y a los pueblos «la ocasión de dar valor al propio trabajo»<sup>18</sup>.

En Chile existen muchas faltas que secundan la dignidad de la persona y la referencia al bien común. Entre ellas pueden mencionarse las prácticas de contratación de personas, donde se busca predictibilidad respecto del lugar de origen (como el colegio) y no en otros factores que se refieren directamente a las competencias necesarias para el cargo, y las prácticas de colusión entre empresas que muestran una clara preferencia por el rédito al margen de los efectos sociales que ello puede traer, no solo en términos económicos, sino también en términos de convivencia social.

15 *Ibíd.*, n. 338.

16 *Ibíd.*

17 Cf. *Benedicto XVI, Caritas in veritate*, n. 45. *Francisco, Mensaje para la celebración de la 47ª Jornada mundial de la Paz* (1 de enero de 2015), n. 5.

18 *Consejo Justicia y Paz, Compendio DSI*, n. 345, citando a *Juan Pablo II, Centesimus annus*, n. 36.

## DESAFÍOS

### 1 ESTABLECER EL PLENO EMPLEO COMO OBJETIVO PRIORITARIO EN LA POLÍTICA ECONÓMICA GARANTIZANDO UN NIVEL DE INGRESOS QUE POSIBILITE ALCANZAR UNA VIDA DIGNA

El trabajo es “un derecho fundamental y un bien para el hombre: un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana”<sup>19</sup>. La vocación del ser humano es a trabajar. Todo ello hace del trabajo un objetivo prioritario.

En la línea de lo planteado por la Doctrina Social de la Iglesia, para la promoción del trabajo es necesario que exista un “libre proceso de auto-organización de la sociedad, con la aplicación de instrumentos eficaces de solidaridad, idóneos para sostener un crecimiento económico más respetuoso de los valores de la persona”<sup>20</sup>. En ese sentido se destaca: “la fundación de cooperativas de producción, consumo y crédito, en promover la ense-

ñanza pública y la formación profesional, en la experimentación de diversas formas de participación en la vida de la empresa y, en general, de la sociedad”<sup>21</sup>.



19 Consejo Justicia y Paz, *Compendio DSI*, n. 287.

20 Juan Pablo II, *Centesimus annus*, n. 16.

21 *Ibíd.*

## 2 FAVORECER UN CAMBIO DE CULTURA EMPRESARIAL QUE TENGA EN CUENTA TODOS AQUELLOS FACTORES QUE CONSTITUYEN EL BIEN COMÚN

Si bien la ética explícita se puede plantear como el cumplimiento de normativas establecidas acerca de lo que se puede y no hacer, existe también una ética implícita, que se relaciona con todos aquellos factores dirigidos al bien común de la organización: su cultura, liderazgo, comunicaciones y políticas internas. En el plano de la legalidad, hoy existe un alto desarrollo en transparencia explícita, pero aún queda el desafío de la ética implícita. Si la ética se queda en el mero cumplimiento de la normativa, es posible que la empresa ignore las necesidades del bien común.

En las personas está la posibilidad de trabajar la dimensión ética de la empresa. El rol de los empresarios tiene una importancia central, no solo para la función económica de la empresa, sino también para su función social. Sus decisiones producen múltiples efectos y el respeto de la dignidad humana es también su deber.

Cuando la ética se queda en mera normativa, la organización es penalizada en la práctica con una mala cultura organizacional y una pérdida de confianza tanto hacia la empresa como entre las distintas personas que la componen. La confianza, que es el elemento constitutivo de toda relación humana, es fruto de culturas éticas y con valores fundamentales que permean toda la estructura organizacional. La confianza permite que los comportamientos dentro de la organización sean predecibles, marcados por una sola línea editorial. Sin esta confianza se derrumba la idea de una cultura colaborativa en la empresa donde todos pueden desarrollarse y aportar, no permitiendo entonces el cumplimiento del verdadero objetivo de la ética.

La verdadera ética empresarial constituye a las empresas como verdaderas comunidades solidarias, esto es, a ser comunidades que tiendan “a una ‘ecología social’ del trabajo y [a] contribuir al bien común, incluida la salvaguardia del ambiente natural”<sup>22</sup>.

Por ello, no puede olvidarse de que los espacios de trabajo no son solo organismos o estructuras de producción, sino que son comunidades de personas, don-

---

22 Cf. Consejo Justicia y Paz, *Compendio DSI*, n. 340.



de estas conviven, se relacionan y se desarrollan también personalmente. Es importante saber mirar el sentido profundo del trabajo: ir más allá de la mera acción, y ser capaces de conocer las condiciones dignas en las cuales se debe desarrollar para que cumpla su verdadero sentido y misión. Esto implica poner claramente a la persona y la calidad de las relaciones interpersonales en el centro de la cultura empresarial, de modo que cada empresa practique una forma de responsabilidad social que no sea meramente marginal u ocasional, sino que anime desde dentro todas sus acciones, orientándolas socialmente.

En su Carta Encíclica *Centesimus annus*, Juan Pablo II planteó que no solo era necesario preocuparse por la destrucción del ambiente natural que sucedía hoy en día, sino que era fundamental que las energías de las personas también se evocaran en preservar principalmente el ambiente humano. De esta forma, la dignidad del trabajo no depende tanto de que se hace, cuanto de quienes lo ejecutan: seres humanos libres, espirituales, afectivos y racionales.

Es necesario incorporar a la dimensión ética de la empresa todos los temas humanos posibles: el desarrollo del trabajo, la calidad y el propósito de los bienes y servicios que se fabrican y ofrecen al público, la distribución de la riqueza y la participación, la re-distribución del poder (trabajadores, comunidades, clientes), la innovación en su sentido más profundo —es decir, no solo en tecnología—, los valores de la empresa y la capacitación.

Es una realidad que los dilemas éticos se dan en todo nivel de la empresa —directorios, gerencias, mandos medios, atención al cliente y ventas, entre otros—, por lo que empresarios y trabajadores comparten un deber ético al que deben ser capaces de responder debidamente. En ese sentido, urge enseñar ética en todos los niveles de la empresa a través de ejemplos virtuosos que animen a propender al bien y no solo a evitar el mal.

### **3 ABRIR MAYORES ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN DENTRO DE LAS EMPRESAS**

Es deseable que las personas involucradas en una organización como trabajadoras o trabajadores tengan participación en el proceso mismo de la producción, en cuanto a las decisiones de la empresa. Esto tiene implicancias sobre la organización de las empresas y la vida laboral, e incluso sobre la distribución de las riquezas. Así, para que el trabajo realmente dignifique, se debe permitir que la persona pueda ejercer su libertad dando espacios para que haga un aporte en la organización del trabajo. Junto con las condiciones laborales mínimas, un aspecto que ofrece dignidad es el saber

que cualquier trabajador puede ser un aporte y puede participar de las decisiones al ejercer su creatividad desde su singularidad.

Existen algunas empresas que han sido un ejemplo en cuanto a desarrollo humano integral de sus colaboradores o a la hora de ofrecer objetivos que se conectan con los valores y propósitos de los trabajadores. Otras han desarrollado una cultura organizacional con relaciones más horizontales que dan espacio a la colaboración y co-creación. Para esto es también clave considerar la importancia que tiene la diversidad en los diferentes grupos de trabajo. Chile aún está muy bajo en este aspecto, en tanto los perfiles de cargo suelen estar demasiado definidos y hay ciertos grupos que siempre son considerados en menor grado al momento de elegir nuevas personas para integrar la empresa. De esta manera, se percibe como un desafío pendiente que es necesario tomar en cuenta para consolidar organizaciones empresariales más integrales.





## EL TRABAJO DEL FUTURO

La pandemia ha sido como un lente óptico que nos ha permitido mirar y desarrollar ciertas cosas que antes eran imposibles de pensar: nuevos modos de trabajo y de relación. Todos estos cambios nos obligan a darnos cuenta de que este va a ser un cambio de paradigmas muy radical.

Uno de los cambios sociales más importantes ha sido la necesidad de adaptarse al trabajo a distancia. Si bien existen muchísimos trabajos que requieren de presencia física, otros muchos han podido desarrollarse correctamente en esta nueva modalidad.

Además, la normalización del teletrabajo ha habilitado el trabajo en una parte de la población que tiene labores de cuidado en su hogar o bien tienen dificultades de desplazamiento, igualando algunas condiciones para acceder a puestos de trabajo. En ese sentido, el teletrabajo ha permitido a algunas personas obtener condiciones más dignas que el trabajo presencial, en especial por el ahorro de tiempos de traslados y por la posibilidad de estar más tiempo cerca de sus familias.

Algunos de los efectos adversos que ha mostrado el teletrabajo son pérdidas de coordinación y eficiencia, y dificultades para capacitar a los trabajadores recién incorporados. Por su parte, el capital y la cultura organizacionales que se dan de manera tácita en los lugares de trabajo por el contacto con otros, no se pueden desarrollar por medio de las plataformas online. Además, se ha perdido el vínculo humano que permite llevar a cabo ciertos servicios.

Por esto se hace inviable desplazar todos los trabajos a la modalidad de teletrabajo.

No sería exacto hablar de teletrabajo en situación de pandemia, comparado con un teletrabajo en condiciones de normalidad. Lo que estamos observando con los confinamientos, es que se ha generado una desnaturalización del hogar, en tanto se ha transformado en la sala de estudio, la oficina, la empresa o la sala de clases, entre otros espacios posibles. En esa línea, más que teletrabajo estamos en presencia de un *multitrabajo*.

Por otra parte, los avances tecnológicos, sin ser algo nuevo, se han ido desarrollando con una rapidez que no tiene parangón en la historia, generando procesos de robotización y automatización que sin duda tendrán importantes efectos en el mercado laboral.

En EE.UU los robots han cubierto la mayor carga laboral durante el último tiempo y aún así, es un país con alto crecimiento del empleo (antes de la pandemia). Esto es un claro ejemplo de que la automatización reemplaza empleos, pero genera otros. No obstante, en el corto plazo todo cambio provoca crisis y desajustes, y los niveles de desempleo que pueden llegar a existir deben alertarnos para responder proactivamente a los cambios que seguramente están por venir.



## DESAFÍOS

4

### AVANZAR EN EL EQUILIBRIO ENTRE MUNDO LABORAL Y PERSONAL A TRAVÉS DE POLÍTICAS EFECTIVAS, COMO EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN



Debido a la situación de pandemia y los confinamientos, sigue siendo un desafío el lograr un equilibrio entre el mundo laboral y personal que permita prevenir la desnaturalización del hogar que implica el *multitrabajo* en estas condiciones. Ha sido un problema para los teletrabajadores tanto las dificultades de conexión como la imposibilidad de desconectarse en ciertos horarios. Un buen teletrabajo debiera considerar el derecho a desconexión.

5

### ESTABLECER INCENTIVOS PARA QUE SE PRIORICE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO

Si uno mira los sectores de la economía divididos tanto por industria como por niveles de capacitación de las personas, es el sector medianamente calificado el que se ve más afectado con el avance en la automatización y robotización. La robotización implica inversiones profundas en capital humano y capacitación, y además se trata de una capacitación altamente especializada; por lo mismo, la reinversión después es muy costosa.

En todo esto, hay algo que es central y que tiene mucha relación con la manera en que las políticas públicas tratan al

trabajo frente al capital. Algunas reformas tributarias plantean *depreciación acelerada* para que existan incentivos a la inversión. Cuando se hace esto, se genera una gran diferencia en el valor de contratar capital y contratar personas: a las empresas les termina conviniendo invertir capital en vez de contratar personas, lo que puede generar una desventaja enorme para los trabajadores. Esto no siempre ocurre porque la tecnología permite procesos más eficientes, sino porque simplemente se hace menos costoso para las empresas. Por lo mismo se deben establecer incentivos para

que se prefiera el contrato de personas. Podría hacerse con tecnologías que sean pro-trabajo sin dejar de lado el desarrollo tecnológico. Quizá políticas públicas relacionadas, por ejemplo, con los *delivery* que hoy están tan desarrollados.

Si creemos que el ser humano es efectivamente central en el trabajo, a la luz de la Doctrina Social de la Iglesia, debemos entonces ser activos promotores de políticas públicas con esta orientación.

## **6 INVERTIR EN FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO INTEGRAL**

Los cambios en las formas de trabajar nos desafían a ser capaces de mirar y organizarnos también con lógicas nuevas, pues de nada sirve avanzar a un mundo nuevo si nos quedamos en las mismas formas de actuar o de comunicar. A medida que tengamos mayor tecnología, también vamos a necesitar una ‘humanidad de punta’. A medida que la máquina reemplaza las actividades hechas por las personas, las acciones propiamente humanas se van necesitando más. Por ejemplo, el ser humano nunca será reemplazable en cuanto a sus hábitos, virtudes o estrategias para la vida. También hay ‘nuevas’ habilidades a desarrollar para que los cambios tecnológicos mejoren la calidad de vida de las personas.

Es importante pensar entonces cuáles son las habilidades que ya no se van a necesitar y cuáles van a ser las nuevas que van a ayudar al desarrollo y progreso de la economía. Acá la educación toma un papel fundamental, ya que mientras más educado y capacitado esté, mayor probabilidad existe a la correcta adaptación de la persona en su contexto laboral.





*Un proyecto de:*



**Pastoral UC**

