

CREATIVIDAD E INTEGRACIÓN EL EMPRESARIO COMO AGENTE IMPRESCINDIBLE DE LAS RELACIONES SOCIALES Y HUMANAS

La Doctrina Social como principio moral

Este documento que presentamos para la discusión y elaboración de propuestas, pretende ser uno de los muchos efectos que el "Compendio de la doctrina social de la Iglesia" obtiene de nosotros, *fieles laicos y comunidad cristiana*.

En su Introducción (9), el Compendio "pretende sugerir un método orgánico en la búsqueda de soluciones a los problemas, para que el discernimiento, el juicio y las opciones respondan a la realidad y para que la solidaridad y la esperanza puedan incidir eficazmente también en las complejas situaciones actuales"; nosotros, en esa línea, debemos obtener propuestas valientes que impulsen al empresario a comprometerse con la verdad del Evangelio en asuntos tan vitales como las relaciones sociales y económicas.

La Iglesia acompaña al hombre en su camino histórico y desde la perspectiva de la Gracia y la Revelación propone orientaciones para la acción: "es la persona del hombre la que hay que salvar. Es la sociedad humana la que hay que renovar" (Gaudium et Spes 3).

Es en la Antropología Cristiana donde se expresan los principios de la Doctrina Social; es en la Verdad Revelada, en la concepción del hombre como ser trascendente, libre y responsable, donde podemos encontrar una guía, un camino y un objetivo para desarrollar el sentido cristiano del empresario.

Este documento promueve, a la luz de la doctrina social, una reflexión acerca del empresario dirigida a asumir su responsabilidad y afirmar su compromiso, como cristiano y empresario.

Notas sobre la evolución de la Doctrina Social

La propia vitalidad de la Iglesia y su permanencia temporal, por encima de los avatares históricos, proponen la necesidad de una reflexión constante y actualizada de aquellas cuestiones que sirven

para interpretar los nuevos signos de los tiempos y los cambios experimentados en los contextos sociales.

Las relaciones sociales y la economía como uno de sus elementos constitutivos, han evolucionado a lo largo de los siglos, de la misma manera que lo ha hecho la Doctrina Social de la Iglesia (DS). El desarrollo de los conceptos de trabajo, capital o empresario ha sido amplio y profundo en los dos últimos siglos. Desde la consideración de la tierra y su explotación como la base de las relaciones económicas, hasta el concepto actual del empresario, pasando por la dicotomía dialéctica trabajo-capital, la DS ha experimentado una intensa evolución.

Más allá del empresario tan críticamente tratado en la *Rerum Novarum* (1891, tiempo de los inicios de las migraciones a las ciudades y del empleo en las fábricas como fenómeno social derivado de la primera y segunda revolución industrial), en un contexto de oposición rico-pobre ó poderoso-débil, (lenguaje que continúa en el cuerpo doctrinal iniciado en el Concilio Vaticano II) el empresario actual, no exento de críticas, ha realzado su papel humano y, lejos de la consideración de mero capital, se ha universalizado y se ha integrado en mayor medida en la economía y en la sociedad.

El auge y caída de los sistemas socialistas centrales (URSS) y el acceso al capital por parte de un elenco más amplio de personas han matizado el papel del empresario como explotador y agente de desigualdad, al menos en economías desarrolladas.

También la doctrina de la Iglesia y el Pensamiento Social Cristiano han ido reflexionando sobre una realidad cambiante desde la *Laborem Exercens* (1981), *Sollicitudine Rei Socialis* (1987), con la caída del muro en 1989 (*Centesimus Annus*, 1991), hasta la globalización que caracteriza el comienzo del siglo XXI.

A menudo, al abordar los temas de la empresa y de la vida económica desde el punto de vista de la DS, se tiende a un tratamiento dicotómico: por un lado, una función económica que, implícitamente, es vista como puramente egoísta, y, por otro lado, una función social y humana que, "correctamente" enfocada, podría "compensar" el carácter amoral básico de ese egoísmo.

En última instancia nos encontramos con un intento de superación de los anteriores vaivenes: **la encíclica Centesimus Annus (CA)**.

Plantea, desde un principio, la empresa y la vocación empresarial como algo positivo, como un ámbito en el que los sujetos de actuación moral responsable (empresarios, directivos, todo el personal de la empresa) se encuentran con desafíos de carácter ético en su propia actividad.

Centesimus Annus: una nueva aproximación al empresario

La DS que alumbra esta encíclica establece un vínculo fundamental entre dicha Doctrina y la actividad empresarial.

En este nuevo contexto, **la DSI reconoce la aportación clave que el empresario hace a la sociedad**. Ilumina al empresario con la luz de la Antropología cristiana: encuentra al hombre y lo centra en el valor de la subjetividad creativa de un ser libre y responsable. Es el ser humano quien participa en la vida social con su trabajo, conocimiento, capacidad organizativa e ilusión por el crecimiento económico y ético.

Concepción humana del empresario:

El empresario sigue contribuyendo con un capital inicial, pero ahora podemos interpretar que va más allá del hecho económico o de la dotación de varios factores de producción, ahora destaca más el **“espíritu emprendedor”** que el capital. Esto nos sitúa frente a la **concepción humana** del empresario.

Efectivamente, frente a modelos de estado-empresa que demuestran su fracaso como motor del crecimiento económico más básico, o modelos centrados en la predominancia del capital como eje del desarrollo económico, ambos impulsores de la pasividad, dependencia y sumisión de los trabajadores al enfrentarlos a la burocracia estatal o al capitalismo deshumanizado, la figura del empresario parece clave para el avance de la economía y de la sociedad. Cumple con una función necesaria y básica para la subsistencia de las relaciones sociales y económicas, para el trabajador, para las relaciones familiares e incluso para la función subsidiaria del propio Estado que se financia gracias a la riqueza generada por el trabajo individual.

Pero no debemos ser complacientes con una figura revitalizada por la DS. Ella misma deja claro cuál es el fin de la empresa y por tanto del empresario.

En las Sagradas Escrituras, desde el Génesis, se valora el trabajo y el desapego a la riqueza (Laborem Exercens II El trabajo y el hombre).

No se trata de los beneficios: el fin está en la empresa como molde social y en la ejecución que a través de los medios de los que disponemos, hacemos del Plan de Salvación al que aspiramos.

El empresario. Dignificación por el trabajo y prioridades:

El fin está en la empresa, pero no en sus números, balances o resultados, meros instrumentos para subsistir o acaso crecer, sino en las personas que la componen. La empresa no es otra cosa que una agrupación de personas individuales que aportan su esfuerzo y que deben ser capaces de dignificarse a través de este. **Garantizar esta dignificación, este crecimiento humano de las personas que la componen, debe ser el objetivo de la empresa, el objetivo fundamental del empresario.**

Las obligaciones del empresario en este aspecto son especialmente exigentes por su papel fundamental en la sociedad y por su poder directo sobre otras personas (a veces miles, a veces sólo una). Desgraciadamente, es ésta dimensión primordial la que resulta tantas veces descuidada por nuestros empresarios.

Quien debería dignificar su labor y la de sus empleados, contribuye muchas veces a la degradación moral de la sociedad, enriqueciéndola en lo material, pero empobreciéndola en lo humano. No en vano, toda la DS se hace eco de un principio que considera fundamental: **la prioridad del trabajo sobre el capital** (Laborem Exercens 12; Libertatis Conscientia 87), que convierte en un deber de justicia de los empresarios anteponer el bien de los trabajadores al aumento de los beneficios.

Actividad empresarial y persona: Obligaciones.

El empresario se mueve en *dos planos* que debemos delimitar: el que hace referencia a su misma actividad y que proyectamos en el imperativo de fomentar las vocaciones empresariales cristianas; y aquel que podemos denominar transitivo, y que representa la acción del empresario sobre sus semejantes. Este último descansa sobre un principio básico del cristianismo: la caridad y el respeto a la dignidad trascendente del hombre.

Las cuestiones morales que ahora nos importan se plantean dentro de la actividad propia de la empresa, no fuera de ella o en sus bordes. Tiene dicha actividad grados de mejora moral: calidad del servicio y del producto, efectos en el ambiente, participación de todos los

empleados en la iniciativa empresarial, efectos en proveedores, reinversión de los excedentes, asunción de riesgos...

En todas y cada una de esas áreas de la vida empresarial se plantean cuestiones de carácter ético para las que la DSI aporta elementos de reflexión y orientación.

Por este motivo es deber del empresario potenciar la figura del "emprendedor" y reprobar y rechazar, aquellas conductas que tanto se repiten en nuestro país y que convierten al empresario en una figura dimanante de los poderes públicos o políticos de los cuales se aprovecha (trato de favor, información privilegiada,...) y a los cuales aprovecha, sin aportar nada al caudal social. Estas prácticas limitan el desarrollo económico eficaz y estable e impiden que la doctrina social cristiana fructifique.

El primer deber moral del empresario y del directivo está en su propia actividad económica. El enorme esfuerzo que supone su trabajo diario, las tensiones, los sinsabores y, de vez en cuando, los éxitos: todo esto tiene un valor moral positivo. Al contrario, la empresa mal o negligentemente gestionada, tiene un coste económico y social elevado y, por consiguiente, se debe considerar como un mal moral grave.

La observación del papel del empresario debe partir de una realidad: para que haya desarrollo económico y humano, no hay otra vía que la de crear más empresas, multiplicar los empresarios, fomentar más vocaciones empresariales en todos los niveles de la sociedad.

Hemos de planteamos, pues, como primera dimensión ética la promoción de nuevas vocaciones empresariales en todo el entorno en el que se mueve el empresario/directivo que quiera inspirarse en la DSI.

Pero más allá de esos principios, el empresario **tiene obligaciones concretas dentro de su labor humana y social que emanan del reconocimiento de la dignidad del trabajo y las personas que lo realizan**. La DS exige al empresario su cumplimiento. No basta con la inacción. No basta con no caer en el pecado: es necesaria la voluntad y la acción positiva.

Las obligaciones concretas desbordan el marco de la empresa para abarcar la sociedad en la que está inserta y a la que debe dignificar y hacer crecer en calidad vital. Sin ánimo exhaustivo, podríamos describir algunas de ellas:

- *Formación y acceso al conocimiento.*
- *Crecimiento de los trabajadores como profesionales y como personas.*
- *Valoración de las carreras profesionales.*
- *Relación de largo plazo.*
- *Productos de calidad.*
- *Comunicación veraz y sincera.*
- *Justicia, ejemplaridad, etc.*

En la mayoría de las ocasiones, estas obligaciones son frecuentemente obviadas por una visión puramente economicista, por la persecución del beneficio y de la riqueza propia. Frente a la alta exigencia de la DSI, nos encontramos con una labor insustancial del empresario. Podemos afirmar que, con demasiada frecuencia, el empresario se enriquece a costa del empobrecimiento humano de los trabajadores y de la sociedad.

Coincidimos con CA en que el respeto a la dignidad de las personas, y la moral como un conjunto de reglas deontológicas deben limitar la labor de empresario, pero no podemos olvidar que, como indica Milton Friedman, "la responsabilidad social de una empresa es obtener beneficios, porque en competencia, el beneficio condensa la respuesta de los ciudadanos libres".

El empresario también debe asumir plena responsabilidad por lo que hace y por los efectos causados en otros y no escudarse en normativas que establecen límites que no tienen por que corresponderse con los límites morales, los cuales nunca son delegables.

El hombre ha de vivir la vida de su prójimo para servirle y siempre ha de buscar la manera de hacerse prójimo de quien está más necesitado: "Cuanto hicisteis a uno de estos hermanos míos más pequeños, a mí me lo hicisteis" (Mt 25, 40).

Es el hombre en estado de necesidad, el "hermano (...) pequeño" quien ocupa ese lugar que llamaremos "el más débil". A ese es a quien el empresario ha de dignificar con su respeto y situarlo en la condición de igualdad a la que el sacrificio de Cristo nos ha llamado.

No es, pues, la dignidad en el trabajo un concepto relativo, es un concepto totalizador que nos hace iguales, nos hace personas y nos justifica a los ojos de Dios. Tampoco es su protección una tarea delegable bajo ningún principio de subsidiaridad: no se puede confiar

en el papel del Estado, las instituciones o los sindicatos, es una tarea de cada hombre, de cada empresario.

El empresario como agente de integración

Sin embargo, las grandes palabras hay que acompañarlas con propuestas que desciendan al camino de la práctica diaria. Por ello, nos gustaría enumerar varias obligaciones del empresario en su dimensión humana y social que desarrollan ese plano ético denominado transitivo y que tienen una especial relevancia en nuestro entorno.

Hemos elegido proponer actuaciones concretas del empresario en la integración de minorías o grupos marginados. El entorno social y laboral en constante mutación, produce la llegada al mundo laboral de colectivos "débiles" ante los estamentos que ostentan el poder *de facto* en las empresas. Creemos que la integración laboral de las personas más necesitadas es una de las principales obligaciones morales del empresario.

El mundo laboral, fiel reflejo del ámbito social, nos muestra muchos seres humanos marginados. A veces nos referimos a ellos como "minorías", si bien nos encontramos con que su número puede llegar a ser incluso mayoritario en muchas de nuestras empresas, como es el caso de las mujeres o de los inmigrantes. Pero aún siendo mayoría, son desfavorecidos porque su poder y capacidad de influencia son, desde luego, limitados, mínimos casi siempre. Además de mujeres e inmigrantes, merecen especial mención otros colectivos indebidamente tratados en nuestras empresas: jóvenes, personas mayores, discapacitados. Propondremos más adelante actuaciones concretas para mejorar la situación de estos grupos.

Frente a esta situación de injusticia, el deber moral del empresario, dentro de la DS, no se limita a la "no discriminación", ni al mero cumplimiento de las leyes en vigor que intentan mitigar los efectos de esta discriminación. El deber moral del empresario va mucho más allá: el empresario debe luchar activamente por integrar a estas personas en el ámbito laboral. Esta integración supondrá un avance claro en la equiparación social de estas personas, y para la mejora de la sociedad en que vivimos.

Nos movemos, por tanto, dentro de un plano de moral individual. No se trata de juzgar ni criticar las actuaciones de la Administración, sus leyes, sus palabras u omisiones. Ni se trata de enjuiciar los

comportamientos de agrupaciones laborales. Se trata de reflexionar acerca de actuaciones individuales exigibles a cada persona que desempeña la difícil responsabilidad de ser empresario.

Difícil doblemente, porque le pedimos que genere riqueza, empleo, productos y servicios de calidad; y que a la vez luche activamente por la integración de sus trabajadores. Pero creemos que esta labor de convertir su empresa en un ámbito diverso y justo que proteja a las minorías, puede ser una fuente de valor económico. Una empresa capaz de llevar a cabo esa tarea asegurará un entorno laboral estable y una mayor motivación interna; favorecerá su imagen y atraerá en mayor medida a potenciales trabajadores; se acercará más a sus consumidores, pertenecientes también a una sociedad diversa; y formará parte, en mayor medida, de la sociedad en la que desarrolla su objeto económico.

Propuestas concretas

Estas son algunas de las actuaciones a las que nos referimos:

1. **Mujeres.** La realidad laboral muestra una clara discriminación de la mujer. En un mundo laboral que parece a veces creado por y para hombres, la mujer se siente injustamente tratada. Pero la realidad debería ser la contraria: la mujer debería estar *especialmente cuidada* dentro de la empresa, pues en su función familiar única descansa una gran parte de nuestra sociedad. *"La experiencia confirma que hay que esforzarse por la revalorización social de las funciones maternas (...). En este contexto se debe subrayar que, del modo más general, hay que organizar y adaptar todo el proceso laboral de manera que sean respetadas las exigencias de la persona y de sus formas de vida, sobre todo de su vida doméstica, teniendo en cuenta la edad y el sexo de cada uno (...). La verdadera promoción de la mujer exige que el trabajo se estructure de manera que no deba pagar su promoción con el abandono del carácter específico propio y en perjuicio de la familia en la que como madre tiene un papel insustituible".* (Laborem Exercens, 19).

La inercia no llevará al empresario a mejorar esta situación. El empresario debe vencer todo prejuicio y erradicarlo de su empresa. Para ello, debe poner en marcha un programa de cambio cultural, encaminado a favorecer la integración, evitar la discriminación de hecho asumiendo su responsabilidad de ponerla en práctica.

En este sentido, podemos remitirnos a actuaciones concretas ya en marcha en algunas empresas:

- Comité de igualdad con representación del nivel más alto de la empresa
- Objetivos de porcentajes de mujeres por niveles y monitorización de los mismos. Tales objetivos habrán de reflejar la realidad social y la monitorización deberá justificar las desviaciones sólo en los meritos inherentes a la capacidad profesional.
- Creación de una cultura de horarios limitados (respetando la productividad)
- Horarios flexibles y tele trabajo
- Guarderías para niños y mayores en lugares próximos a la empresa o incluso en la propia empresa

2. Inmigrantes. En un entorno de sustancial y preocupante crecimiento de la inmigración, debemos tener la iniciativa de incorporar a los inmigrantes en nuestro estilo de vida, en nuestra sociedad y en nuestra cultura, procurando que los valores cristianos sean entendidos, comprendidos y asumidos por ellos para que sean considerados parte integrante de la sociedad española. En este sentido, es fundamental la integración de los inmigrantes en todos los cuerpos intermedios de la sociedad, incluyendo el ámbito empresarial.

Para cumplir con su deber moral el empresario debería obligarse a:

- No aprovechar la situación de debilidad para forzar condiciones injustas (que sea legal o que esté "en el mercado" no basta)
 - No favorecer a inmigración ilegal, con consecuencias realmente dramáticas
 - Contratación y formación en país de origen, acogida en viviendas de empresa los primeros meses (Ejemplo grupo Sigla)
- (Entronque con DS (Laborem Excersens 23))

3. Jóvenes. Los crecientes problemas de calidad de la enseñanza y la deshumanización y pérdida de valores de nuestra sociedad, colocan a nuestros jóvenes en una situación de partida precaria en el mundo familiar, cultural y laboral. Las consecuencias son el fracaso escolar, la precariedad laboral, el paro y, como colofón, la derrota vital.

El empresario debe favorecer el acceso de jóvenes a su empresa y apoyar que este acceso se convierta en un enriquecimiento

profesional que incremente las posibilidades de que estos jóvenes puedan crecer profesionalmente.

Dentro de las actuaciones concretas del empresario cabe destacar dos: la formación y el diseño de carreras profesionales para jóvenes. La inversión en **formación** es clave para el futuro. El empresario tiene la oportunidad, muchas veces, de solucionar parte de los problemas de formación que los jóvenes sufren en el mundo académico, con un enfoque más práctico y efectivo. El diseño de **carreras profesionales** con énfasis en la rotación, en el aprendizaje, y en que el trabajador pueda ser útil en un espacio de tiempo reducido, pueden servir también de “escuela profesional” acercando al joven a una realidad empresarial amplia y ayudándole a una mayor integración en línea con sus capacidades.

4. **Discapacitados.** Estas personas, desfavorecidas por sus condiciones físicas o mentales, encuentran en demasiadas ocasiones barreras para acceder a las empresas. El empresario debe luchar contra las barreras físicas o inmateriales, y lograr que cualquier persona, sea su condición la que sea, forme parte de su fuerza laboral. En este sentido, el empresario debe cumplir la ley y contratar la cuota de discapacitados que le corresponda; pero además no puede quedarse en el cumplimiento de la ley, sino ir más allá e intentar eliminar las barreras físicas y sobre todo las personales, integrándoles en su negocio o empresa.

Conciliación de vida laboral y vida familiar como medio y como fin para la integración (Centesimus Annus, 39)

Sin duda, elemento esencial en nuestra consideración de los trabajadores es la propia limitación, tanto formal como material, de la relación de dependencia entre el empresario y el trabajador. Así, tanto los límites formales (horario, pausas, tratamiento, condiciones formales de desempeño del trabajo) como materiales (funciones, tareas, encargos que dichas personas deben realizar), fijan el alcance de esta relación de dependencia, muchas veces excesiva.

En este sentido, la conciliación de la vida laboral y familiar es una exigencia fundamental del trabajo, cuyo respeto ha de redundar beneficiosamente en el ámbito familiar, base indispensable de una sociedad sana, vital y cristiana.

La necesidad de esta conciliación entronca con la defensa de la familia como célula básica de desarrollo personal en la DS; con el propio desarrollo equilibrado de la persona; con el humanismo cristiano, y

con la protección del débil: la mujer y, quizá más importante, los niños. Sobre todo en un entorno de crisis educativa, tanto en aspectos meramente lectivos como en la propia educación moral o incluso religiosa.

Otra vez, puede parecer excesiva la exigencia al empresario de hacer posible esta conciliación, que podría alejarle del fin económico de la empresa. Pero el empresario nunca cumplirá con el fin último de su función si eleva el nivel de la exigencia laboral de modo que dificulte excesivamente el desarrollo personal básico.

Además, es un hecho que países con niveles de productividad por habitante claramente superiores al español, siguen pautas de trabajo más lógicas y que exigen un menor sacrificio personal. Es el caso de Alemania, por ejemplo.

Muchas veces, no se trata de pedir al empresario que sus trabajadores trabajen menos. Por ejemplo, frente a horarios "normales" en la gran empresa española de 9:00 a 20:00, con pausas repetidas y un buen número de horas para comer, que tantos miles de personas siguen; parece fácil lograr un mismo número de horas reales de trabajo, pero saliendo tres horas antes. Esto debería redundar en la mejora de la calidad de vida del trabajador, del grado de satisfacción con la empresa, y de la calidad en el ambiente de trabajo. Sin embargo, parece que la norma sigue siendo la contraria. Es responsabilidad del empresario, antes que de la administración, solucionar esta situación tan gravosa y con tan poco sentido.

Madrid, junio de 2006

**Grupo de trabajo de la
Fundación Pontificia *Centesimus Annus***