

RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES DE NUESTRAS COMUNIDADES Y OBRAS. DERECHOS Y DEBERES

Introducción

“Tengan presente los administradores que son tan sólo distribuidores de los bienes de la comunidad. Empleen, por tanto, dichos bienes únicamente en cosas acomodadas al género de vida de los misioneros, y actúen siempre según las leyes civiles justas y según las normas y el espíritu de la Congregación” (C. 154&1)

“Guárdense cuidadosamente con las personas que trabajan en las Casas y en las obras de la Congregación las leyes laborales, de seguridad y de justicia” (EE. 107&1)

Estos dos números de nuestras Normas fundamentales, como son las Constituciones y los Estatutos, establecen con toda claridad el principio esencial que ha de regir nuestras relaciones con los bienes económicos y con los trabajadores a nuestro cargo: el cumplimiento de las leyes civiles justas, especialmente de aquellas que se refieren a las condiciones de trabajo, de seguridad y de justicia. Hay, como sabemos y hemos tenido ocasión de ver, en nuestra normativa y en nuestra tradición toda una serie de criterios espirituales, carismáticos y teológicos que nos sitúan rectamente ante la administración y el uso de los bienes. Todos esos criterios pretenden orientar y determinar nuestro diario vivir. Pero no son algo etéreo y situado más allá de las nubes, sino que se han de sustentar en una sólida base humana: la base de los derechos de los trabajadores y de las relaciones basadas en la equidad y la justicia. Porque puede ocurrir que seamos muy radicales y utópicos en la reivindicación de las justas condiciones de vida de los trabajadores y de los pobres, pero que después, a la hora concreta de contratarlos para nuestro servicio, queramos ajustar en exceso esas mismas condiciones.

Y es que nos movemos en un marco de actuación bastante ambiguo. Solemos tener grandes obras que, concebidas y proyectadas como actividades apostólicas, están orientadas a la misión y guiadas por los criterios del Evangelio. Pero esas obras tienen al mismo tiempo la estructura de empresas civiles, por lo que están sometidas a la legislación vigente en cada país y a la dinámica de un sistema capitalista y competitivo en el que se buscan beneficios. Y no resulta fácil combinar ambos aspectos.

Me estoy refiriendo a instituciones sociales, nacidas de iniciativas apostólicas admirables y en principio sencillas, pero que con el paso del tiempo han llegado a convertirse en grandes obras. Se trata, según las Provincias, de instituciones educativas del más diverso nivel, instituciones hospitalarias o relacionadas con la salud y el cuidado de enfermos o ancianos, editoriales, bienes inmuebles... Algunas de estas obras han llegado a ser verdaderas empresas con todo lo que conllevan de administración, personal, legislación, contabilidad e incluso organización sindical. Y llevar una empresa no es sencillo.

Quizá la primera dificultad que encontramos nosotros o nuestros compañeros para administrarlas es la falta de preparación técnica. Nos han formado para la misión, por lo que nos han inculcado en la formación el conocimiento de la teología, la espiritualidad, la catequética o la pastoral. Pero esa formación no incluía evidentemente contabilidad, legislación laboral, manejo de inversiones o recursos fiscales. Hemos incidido, además,

desde nuestra espiritualidad vicenciana en la Doctrina Social y en la opción por los pobres, lo que nos ha hecho extremadamente sensibles a las situaciones de precariedad y de injusticia. Lo cual poco tiene que ver con la dirección de una obra en la que el tema de los derechos de los trabajadores, por ejemplo, se ve desde una perspectiva diferente.

Las consecuencias de esta falta de preparación técnica, acompañada de una buena voluntad y una confianza excesiva en las personas, son el origen de muchos problemas en nuestras administraciones. Muchas veces se desconocen cuestiones técnicas básicas en cuanto a contabilidad, administración, gestión de recursos humanos, manejo de elementos materiales, quedando así nosotros con frecuencia a merced de personas ajenas a la Congregación que son las que toman las decisiones. Se corre así el peligro real de que se nos vaya de las manos determinada institución o administración.

Hay otro factor que añade más dificultad a nuestra gestión: el hecho de la provisionalidad de nuestros nombramientos. Nos sabemos responsables de una actividad por un tiempo determinado, lo cual conlleva algunas consecuencias. Por una parte, que el personal de la obra se sepa más permanente que nosotros y se sienta entonces más dueño de la situación. Por otra parte, que quien ha sido nombrado responsable pretenda llegar al final de su mandato con una buena hoja de resultados para que nadie pueda decir que ha dejado la casa o la obra peor que cuando empezó. Pero esto lleva a centrarse demasiado en lo inmediato y a descuidar la perspectiva a largo plazo, perspectiva que es la que garantiza la continuidad y la eficacia.

Nos encontramos también con obras propias que, además de los frutos apostólicos, aportan beneficios económicos. Es decir, ofrecen a la procura local o provincial una determinada cantidad de dinero. En la mayor parte de los casos, nadie suele preguntarnos si se podía haber sacado más, si los recursos se administran eficientemente o si hay gastos inútiles. Esas preguntas se reservan generalmente para las obras deficitarias, sin tener en cuenta que a veces en las instituciones que dan beneficios es más el dinero que se ha dejado de ganar que el que se ha ganado. O puede ser que, deslumbrados por lo conseguido, nos quedemos en la simple valoración económica de la actividad sin ponderar suficientemente la dimensión apostólica, que para nosotros debería ser la primordial.

Queda finalmente en la administración de nuestras casas y obras el complejo problema de la relación con nuestros trabajadores, que suele resultar el más complicado y al que le vamos a dedicar ahora nuestra atención.

1.- Necesidad de colaboradores y situaciones frecuentes

En las actividades de nuestras Provincias y también en nuestras comunidades hay laicos que colaboran con nosotros. En algunos casos, lo hacen de forma voluntaria. Pensad, por ejemplo, en las parroquias y en ese ejército de voluntarios que se hacen cargo de la catequesis, la asistencia socio-caritativa, la liturgia, etc. Sin todos ellos, no funcionarían nuestras parroquias.

Pero en otras muchas actividades, y aun en nuestras propias casas, los laicos están contratados y tienen un salario. Lejos quedan ya aquellos tiempos de autarquía en los que apenas contábamos con empleados en nuestras comunidades, ya que las faenas domésticas solían recaer en los hermanos. Ellos se encargaban de la cocina, la portería, la

limpieza... Hoy para todas estas labores y para muchas de nuestras instituciones tenemos empleados o, más frecuentemente, empleadas. Y nosotros somos los patrones, aunque nos suene dura esta expresión. A la hora de la verdad, las relaciones que establecemos con nuestros trabajadores son muy diferentes a las de amistad (que podría haberla) o a las de comunión en el mismo carisma (que también puede existir) Inevitablemente, tanto esa posible amistad como ese compartir el carisma quedan condicionados por el hecho de que uno es el patrón y otro el empleado.

En teoría, es clara esa distinción, pero en la práctica suele costar. Por formación, estamos acostumbrados a ponernos en el mismo nivel que los otros, a mostrarnos condescendientes, a ejercitar la misericordia y a dejarnos llevar por la compasión. En principio, no deseamos tener empleados, sino hermanos. Y se nos hace duro poner mala cara ante las faltas de responsabilidad en el trabajo. Lo más sencillo es decir siempre que sí a sus peticiones y rebajar las exigencias. De ese modo, y con las mejores intenciones, se va cediendo espacios a los empleados y vamos asumiendo cargas laborales en el presente que hipotecan nuestro futuro y dificultan una relación objetiva con los trabajadores. Solemos decir que la relación ha de ser como de familia, pero es difícil mantener una relación laboral y familiar al mismo tiempo. Solemos tender más a lo segundo porque nos resulta más fácil. Así ganamos paz de momento, pero comprometemos seriamente el futuro.

Hay que tener, por lo tanto, claros los criterios a la hora de contratar a una persona para colaborar en una actividad. Hay que tener claro cuáles son nuestras necesidades y qué cualidades hemos de buscar en la persona a contratar. Y es que en determinadas ocasiones se ha terminado contratando a alguien pensando más en su situación personal que en las necesidades de nuestra obra. Con ello se le ha hecho un bien a la persona, pero se le ha dejado a la institución, y en último extremo a la Provincia, con una carga pesada. Y con el paso del tiempo cada vez más pesada.

No hay que confundir el funcionamiento de una actividad nuestra con las obras de caridad. Provincias y comunidades hemos de saber compartir los bienes con los más pobres. Pero esto no significa que haya que contratar a una persona inútil o incompetente simplemente porque tiene muy buena voluntad o porque se encuentra en extrema necesidad. Los males a que da lugar este tipo de contratación son mucho mayores que los bienes que se consiguen. Y todos tenemos seguramente, o conocemos, experiencias de este tipo.

Esto significa que, a la hora de contratar y aun antes de hacerlo, hay que definir el perfil del puesto de trabajo para el que se busca a una persona. ¿Qué es lo que realmente necesitamos? ¿Qué preparación específica se requiere para ese puesto? ¿Qué tipo de persona es el más adecuado? Eso implica, por tanto, haber analizado bien las cosas, haber detallado el trabajo a realizar, determinar las funciones y seleccionar a la persona en función de toda esa realidad.

Hay que tener muy presente, además, en este campo el salario que se paga por un puesto semejante en el mercado laboral. No siempre somos objetivos en este aspecto: con frecuencia o tendemos a la baja por la concreta relación con la persona a emplear o por ahorrarle a la comunidad, o nos pasamos al alza bien por la misma relación personal con el trabajador bien porque no valoramos los bienes de la comunidad. En principio, hay que

ofrecer el salario habitual para el puesto de trabajo que se ofrece. Es la condición mínima para tener un empleado o un profesional que cumpla con lo que necesitamos. Y en todo caso, siempre es necesario dejar bien claras desde el principio las condiciones de contratación: sueldo, horarios, funciones a realizar, complementos, otras prestaciones, etc. No vaya a suceder que después la persona comience a exigir cosas que se le habían prometido de palabra o se niegue a hacer determinadas faenas porque no constan en las condiciones; con lo cual se deterioran unas relaciones que se ha de procurar sean buenas para el correcto funcionamiento de la comunidad o de la obra.

No sólo hay que buscar la eficiencia. En bastantes casos, a la hora de contratar a alguien, se procede a buscar entre conocidos, amigos e incluso familiares de los propios compañeros de comunidad o de los ya empleados en nuestras obras. Se da por sentado que será más fácil trabajar con alguien que ya conoce nuestro estilo de vida o con el que existe determinada familiaridad. Creo que la experiencia nos ha enseñado la inconveniencia de este proceder. No es bueno contratar a familiares, amigos o conocidos nuestros o de nuestros empleados. Eso sólo puede traer problemas. Y no sólo problemas con el trabajador interesado, sino también con su familiar o amigo en la comunidad o en el empleo; con lo que la situación se complica y los problemas se multiplican.

¿Y en el caso de que sean laicos cercanos al espíritu de la Congregación? Para muchos de nosotros, este puede ser un punto a favor, porque decimos que ya conocen nuestro carisma y el sentido de nuestras obras. Pero, aun siendo una dimensión importante, la afinidad no lo es todo. Lo primero que interesa es el tipo de trabajo a desarrollar. Hay puestos directivos en los que debe tener más peso la cercanía al espíritu de nuestro Instituto que otros puestos más puramente administrativos o rutinarios. Eso es obvio. Pero lo que no puede ser es que la afinidad carismática sea más importante que la competencia profesional. La competencia es condición indispensable. La afinidad carismática es muy buena e incluso necesaria en determinados puestos, pero nunca a costa de la competencia.

Hay otro aspecto importante en este tema: que las contrataciones en nuestras comunidades y obras pasen siempre por el control de la entidad correspondiente, sea la misma comunidad, el Consejo Provincial, la Comisión Económica o lo que se determine. Esto garantiza mucho más la objetividad que si sólo depende del administrador de turno. La comunidad o el Consejo tienen más posibilidades de basarse en criterios objetivos y profesionales, situando en su justa medida la afinidad, simpatía, amistad o parentesco. Dada, además, nuestra movilidad y nuestros frecuentes cambios de ministerio, la comunidad y la obra agradecerán un tratamiento objetivo de este tema, liberándose de compromisos y dependencias personales.

Es más, no tenemos que buscar que nuestros colaboradores sean una especie de paúles sin votos, imbuidos de nuestro carisma peculiar. Nos corresponde a nosotros orientar toda nuestra actividad a la misión evangelizadora de los pobres. A nuestros trabajadores tenemos que pedirles que cumplan bien con su trabajo. Y, eso sí, nos hemos de esforzar por interesarlos en el Evangelio y por atraerlos hacia nuestro carisma. También con ellos tenemos una misión evangelizadora; por lo que también a ellos habremos de hacerles la propuesta de la fe cristiana y la presentación de un ideal de vida basado en los valores evangélicos.

2.- Relaciones con los empleados

Entramos así más de lleno en lo que deben ser nuestras relaciones con los trabajadores. Nuestras comunidades y nuestras obras no son sólo lugares con puestos de trabajo. Son instituciones con unos fines apostólicos, por lo que nuestros empleados son colaboradores en esa misión. Con frecuencia, a nivel profesional, son buenos colaboradores. Pero, con mucha frecuencia también, la mayor parte de nuestros trabajadores son indiferentes en lo religioso: respetuosos con nuestro ideal, con poca o nula conciencia de Iglesia y simples consumidores de algunos sacramentos como el Bautismo, la primera comunión y, quizá, el matrimonio.

Al final se puede dar el caso, demasiado común me parece, de que estamos al frente de instituciones que tienen como finalidad la evangelización; pero se da la paradoja de que llegamos a todos menos a nuestros empleados y colaboradores. O aparece otra paradoja mayor: resulta que ateos o indiferentes terminan trabajando en una obra con un enfoque evangelizador. ¿Lo tenemos en cuenta y aplicamos algunas medidas para evangelizar también a nuestros empleados?

Es importante, por tanto, conseguir una relación sana con nuestros trabajadores. Tanto en la comunidad como en las obras trabajamos con personas. Y esto es lo que hemos de tener muy presente. Dado que somos personas con una vocación y una sensibilidad aguda hacia los pobres, hemos de primar todavía más las relaciones humanas tanto con aquellos a quienes se dirige nuestra misión, como con los que trabajan con nosotros. Es más, tendríamos que ser especialmente cuidadosos con estos con el fin de crear un ambiente de trabajo que sea algo más que un medio para ganar dinero. No podemos buscar nosotros sólo la máxima eficacia ni podemos limitarnos a la fría relación de quien contrata. Por nuestra condición de vicencianos, la relación humana y la cercanía personal han de cuidarse.

Pero tampoco podemos convertir nuestras comunidades o nuestras instituciones en centros de beneficencia. Señalábamos ya que hemos de ser cuidadosos a la hora de contratar; que no nos puede guiar ni la buena voluntad ni la solución de una necesidad personal. Tampoco podemos dejar que nuestras instituciones se conviertan en un lugar donde todo el mundo se siente feliz porque no hay exigencia profesional ni rigor en el horario. Es precisa la seriedad y la responsabilidad. Con los empleados es necesario saber estar, encontrar el sitio y mantenerse en él, trabajar a su lado y estimularlos con el ejemplo. En definitiva, ellos no son los responsables últimos de nuestra actividad, por lo que agradecen el tener cerca a una persona que responde, a la que se puede consultar y con la que proyectar y compartir. Es difícil ciertamente encontrar el equilibrio en este punto, pero hay que intentarlo de continuo.

De lo que se trata al final es de conseguir que nuestras comunidades e instituciones sirvan del mejor modo posible a su finalidad evangelizadora. Para ello habremos de buscar siempre los medios y sistemas más eficaces en orden a aprovechar tanto los recursos humanos como los instrumentos materiales. Esto es, en el fondo, una exigencia de nuestra pobreza y de nuestra misión. De ahí que ha de ser siempre la finalidad de nuestra vocación la que ha de marcar tanto la orientación de nuestro trabajo como nuestra relación con nuestros empleados.

3.- Estructuras claras y transparentes

En esta búsqueda de eficacia y operatividad de nuestras obras, así como de un buen rendimiento de nuestros trabajadores, es necesario que esté clara la estructura interna de funcionamiento de nuestra actividad. Toda actividad, y especialmente si implica empleados, necesita tener un organigrama claro y transparente que diseñe las funciones y defina los trabajos necesarios para conseguir su objetivo. Y necesita, además, que esas funciones y trabajos se distribuyan convenientemente entre todos los interesados, sean miembros de la Congregación o personas asalariadas. De ese modo, todos tendrán claras sus funciones y responsabilidades y no tendrán duda sobre el orden jerárquico que establece los canales de diálogo y la cadena de mando. Igualmente se verán con claridad las funciones y servicios que se pueden encomendar a otras empresas sin necesidad de que la actividad necesite contar con más personal propio. Es decir, en el organigrama se han de recoger todas las dimensiones de la actividad y quién se hace responsable de la ejecución.

Un organigrama de este tipo ha de tener una cierta estabilidad y ha de estar al mismo tiempo abierto al cambio. Y es que los cambios nos vienen muchas veces exigidos por diversos factores externos: las propias transformaciones de la sociedad, las continuas modificaciones legales, fiscales o laborales, los avances tecnológicos... Todo ello puede repercutir en nuestra actividad, conllevando funciones que desaparecen, trabajos que se modifican o elementos nuevos que se introducen: ¿qué hacer con las personas que se van quedando sin función?... ¿cómo redistribuir las tareas?... ¿se contrata a otros nuevos?... La existencia de una estructura clara ayudará mucho a la hora de analizar las nuevas situaciones y de definir los perfiles de los trabajos que se necesitan.

La falta de esa estructura generará sin duda situaciones de confusión en las que los trabajadores no tienen claro ni quién manda ni a quién se ha de obedecer. Se pueden producir incluso situaciones en las que aparezcan “líderes naturales” que terminan imponiendo sus puntos de vista por encima de los criterios de los propietarios o de los responsables nombrados. Puede ser entonces que la actividad siga funcionando, pero lo hará más por la inercia y por el interés que por la motivación apostólica que le da sentido.

Cuando se habla de que haya estructura jerárquica definida o responsables claros de las actividades no se pretende decir que nuestro funcionamiento ha de parecerse a una dictadura o a una monarquía absoluta. La claridad en la jerarquía y en el responsable posibilita una mejor relación entre todos. No es sólo un vehículo para dar órdenes de arriba abajo. Es, más bien, un instrumento para coordinar esfuerzos, potenciar el diálogo, recabar las opiniones, canalizar las iniciativas... Todo puede ayudar a mejorar el funcionamiento de nuestras obras. Y todos pueden aportar sus ideas. Pero con orden, teniendo claro cuál es nuestra finalidad y con qué criterios vamos a acoger y seleccionar nuestras mediaciones.

4.- Criterios que han de orientar nuestras decisiones económicas y nuestras relaciones con nuestros empleados

Porque acaba siendo compleja nuestra situación y difícil la combinación de nuestra finalidad evangelizadora y la dinámica de nuestra economía, hemos de tener presentes algunos criterios que orienten nuestro trabajo:

- Antes de tomar una decisión en relación con nuestra administración o con el

personal a nuestro cargo, hemos de evaluar las posibles consecuencias para la vida y misión de nuestras comunidades y sus miembros. A veces no es fácil evaluar esas consecuencias, pero es un esfuerzo necesario. Para que luego nadie diga aquello de “*si lo hubiéramos sabido...*” Habremos, pues, de preguntarnos “¿qué implica el contratar o no a esta persona?”

- Es importante subrayar que la honradez, la rectitud y el sentido de la justicia han de presidir todas nuestras decisiones. Es otra forma de predicar el Evangelio y de hacer presente en la sociedad un estilo de vida diferente.

- Hay que pensar siempre que la economía está al servicio de la misión. Esto significa cuidar nuestro trabajo en orden a un mejor servicio. Supone también invertir no sólo en medios materiales, sino en formación de los propios miembros de la comunidad y en la selección de los mejores colaboradores posibles para la misión (competentes y responsables)

- Se ha de cumplir con las leyes civiles y fiscales. En principio, hay que suponer que las leyes están bien hechas y al servicio del bien común. Por lo tanto, lo ordinario ha de ser cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social con los empleados. Y en ocasiones incluso habrá que superar las exigencias mínimas que las leyes establecen.

- Es una verdadera obligación pagar un salario justo a nuestros trabajadores y cumplir con ellos todas las obligaciones laborales que nos impongan las leyes. Son dos afirmaciones diferentes y no hay que confundirlas. El Código de Derecho Canónico no las confunde en absoluto. Afirma en su canon 1286 que “*los administradores de bienes: 1º en los contratos de trabajo y conforme a los principios que enseña la Iglesia, han de observar cuidadosamente también las leyes civiles en materia laboral y social; 2º deben pagar un salario justo y honesto al personal contratado, de manera que éste pueda satisfacer convenientemente las necesidades personales y de los suyos*”. No basta, pues, con cumplir las leyes; hay, además, que preguntarse si el salario que se paga es “justo y honesto” en línea con la doctrina social de la Iglesia.

5.- La Doctrina Social de la Iglesia en relación al trabajo y al salario justo

Llegamos así al núcleo de nuestra reflexión: el soporte doctrinal que ha de sostener toda nuestra dedicación a la tarea de administrar los bienes y que ha de orientar la toma de nuestras decisiones. Es la Doctrina Social de la Iglesia, en este contexto, un elemento clave a la hora de iluminar nuestro ministerio en relación con nuestros trabajadores. Porque no pueden ser los meros criterios economicistas o el frío juego de los intereses los que rijan nuestra labor. Ha de ser el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia quienes orienten verdaderamente la rectitud de nuestras decisiones.

Esto supuesto, hemos de recordar en primer lugar que es el trabajo el elemento fundamental de la actividad económica y el aspecto clave de la cuestión social. “*Con su trabajo, afirma Juan Pablo II en la Introducción a la ‘Laborem exercens’, el hombre ha de procurarse el pan de cada día, contribuir al progreso de las ciencias y la técnica y, sobre todo, a la elevación cultural y moral de la sociedad en la que vive en comunidad con sus hermanos... Hecho a imagen y semejanza de Dios, el hombre está desde el principio llamado al trabajo. Entre las otras criaturas, solamente el hombre es capaz de trabajar, llenando con el trabajo su existencia en la tierra*”. “*Si volvemos de nuevo sobre la cuestión*

del trabajo, añade el Papa un poco más adelante, es para poner de relieve que el trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social. Si la solución de la cuestión social debe buscarse en la dirección de hacer la vida humana más humana, entonces la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia fundamental y decisiva” (L.E. 3)

Ya la ‘Gaudium et Spes’ había subrayado el valor profundamente humano y religioso del trabajo del hombre: *“Mientras los hombres y mujeres, dice en el n° 34, procuran el sustento para sí y su familia, pueden pensar con razón que con su trabajo desarrollan la obra del Creador, sirven al bien de sus hermanos y contribuyen a que se cumplan los designios de Dios en la historia”.*

Si destaco estas citas de la Doctrina Social de la Iglesia es para recordar el sentido profundo de lo que manejamos. La dinámica de las cosas y la rutina de la vida nos suele llevar a solucionar los problemas sobre la marcha y a plantear nuestras consideraciones desde perspectivas meramente humanas. No podemos olvidar, al menos en momentos de reflexión como este, que nos ha de mover el sentido cristiano de las cosas: la obra creadora de Dios y su designio sobre la creación y los hombres, el amor redentor de Cristo y su misión salvadora que nosotros continuamos. Y esto se ha de manifestar fundamentalmente en nuestras relaciones concretas con las personas y especialmente con aquellas a las que contratamos en nuestros trabajos. Teniendo presentes ahí los condicionamientos legales y de justicia, habremos de procurar, además, una visión creyente de la realidad, una perspectiva cristiana del trabajo y una consideración profundamente respetuosa y humana del trabajador.

La exigencia que prácticamente desde el comienzo de la Doctrina Social de la Iglesia ha ocupado más espacio en los documentos es la de un salario justo. Este salario, decía la “Rerum Novarum”, no puede ser sin más el que determina el mercado en el libre juego de la oferta y la demanda. Tiene que llegar más bien, añade la “Quadragesimo Anno”, a cubrir las necesidades de la familia que depende del trabajador; y ha de tener en cuenta las condiciones económicas de la empresa y del conjunto de la sociedad nacional e internacional. Pero es la “Mater et Magistra” de Juan XXIII la que enumera los cuatro criterios a aplicar en el establecimiento de un salario justo: *“En esta materia, se afirma en el n° 71 de la Encíclica, deben guardarse a toda costa las normas de la justicia y la equidad. Lo cual exige que los trabajadores cobren un salario cuyo importe les permita mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares. Pero es necesario, además, que, al determinar la remuneración justa del trabajo, se tengan en cuenta los siguientes puntos: primero, la efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica; segundo, la situación financiera de la empresa en que trabaja; tercero, las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la nación; y, por último, las exigencias del bien común universal, o sea, de las comunidades internacionales, diferentes entre sí en cuanto a su extensión y a los recursos naturales de que disponen”*

¿Tenemos en cuenta todos estos principios a la hora de definir nuestras relaciones contractuales con los trabajadores? ¿Qué criterios son los que realmente nos inspiran?

6.- Derechos y Deberes de los trabajadores

Si la Doctrina Social de la Iglesia determina y establece tantos principios que iluminan nuestras relaciones sociales, la propia reflexión de la Humanidad ha ido consagrando determinadas listas de Derechos que suponen avances importantes en la conciencia del ser humano. Ya la Revolución Francesa aprobó en 1789 la “*Declaración de los derechos humanos y del ciudadano*”. Pero ha sido la Declaración de la ONU en 1948 la que más ha contribuido en nuestro tiempo a profundizar en los derechos del hombre. A partir de ahí, y con la positiva acogida de esos documentos por parte de los sucesivos Pontífices desde Juan XXIII, se han multiplicado las legislaciones favorables a los derechos humanos y se han reconocido específicamente los derechos de los trabajadores. Todo ello ha de ser conocido y procurado en nuestras relaciones laborales.

¿Cuáles son, en este sentido, los principales derechos de los trabajadores?

- El derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio
- El derecho a la libre sindicación
- El derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo
- El derecho a la huelga
- El derecho de reunión
- El derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo
- El derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, raza, religión...
- El derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene
- El derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad
- El derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida

¿Y cuáles son los deberes que se les ha de urgir?

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con buena fe y con diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se establezcan
- Cumplir las órdenes e instrucciones del responsable en el ejercicio regular de sus funciones directivas.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Observar fielmente las exigencias derivadas de su contrato de trabajo: horario, responsabilidad, eficiencia...

Puede parecer demasiado teórico o excesivo para la mayor parte de nuestras relaciones laborales la enumeración de estos Derechos y Deberes así como la explicitación anterior de los principios de la Doctrina Social. Es necesario, sin embargo, que conozcamos y manejeamos estos elementos con el fin de responsabilizarnos de la seriedad de nuestras decisiones y de la justicia de nuestras relaciones.

Ya a nivel concreto, es impensable que puedan darse entre nosotros situaciones irregulares de trabajo bien por falta de un contrato legal bien por hacerlo de

modo insuficiente. Lo conveniente es que esos contratos los redacte personal especializado recogiendo los acuerdos a que hemos llegado con los trabajadores y las exigencias legales derivadas de las leyes laborales. En cualquiera de los casos, siempre habrá de contemplarse un salario justo, una adecuada seguridad social y una clara definición de horarios, funciones y tareas.

Conclusión

Probablemente es todo este aspecto de nuestro ministerio administrativo uno de los que más ingratos resulta por cuanto no acertamos a equilibrar el sentido humano de nuestra misión evangelizadora con las exigencias propias de una relación socio-económica contractual. Es importante, sin embargo, que no perdamos de vista el sentido evangelizador de nuestras comunidades y obras y la dimensión misionera que ha de tener no sólo nuestra labor sino también el trabajo de nuestros empleados. Es deseable, por eso, que tratemos de contagiarlos del sentido humano y cristiano de nuestra actividad, con el fin de activar en ellos una mejor aportación de sus recursos personales. Al fin y al cabo, es tarea de todos, de nosotros, de nuestros compañeros, de nuestro voluntariado y de nuestros trabajadores, el potenciar cada día nuestra capacidad de evangelizar a los pobres. A eso hemos sido llamados por Cristo y para eso existimos en la Iglesia.