

EL TRABAJO PROFESIONAL



ESTADO, EMPRESARIOS Y TRABAJADORES
LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
LOS DEBERES PROFESIONALES
LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL
Y LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS
LOS COLEGIOS PROFESIONALES CUESTIONADOS
TRABAJO Y DERECHO AL DESCANSO
LA PROFESIÓN DEL DERECHO
ÉTICA PROFESIONAL
Y SANTIFICACIÓN DEL TRABAJO

**Comisión Deontológica de Juristas
Padres del Colegio Retamar**

EL TRABAJO PROFESIONAL

**COMISIÓN DEONTOLÓGICA DE JURISTAS
PADRES DEL COLEGIO RETAMAR**

© Los trabajos pertenecen a sus autores. Queda prohibida su reproducción por cualquier medio sin autorización escrita de los propietarios.

Las opiniones vertidas en esta publicación son de responsabilidad exclusiva de sus autores, y no representan la opinión del Colegio ni de ninguna otra institución.

Edita: Departamento de Publicaciones del Colegio Retamar.
c/ Pajares 22. 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).
Correo electrónico: publicaciones@retamail.com.
www.retamar.com.

Imprime: Gráficas De Diego. Camino de Hormigueras 180, nave 15. 28031 MADRID

SUMARIO

PRESENTACIÓN	5
I. ESTADO, EMPRESARIOS Y TRABAJADORES	
POR JOSÉ LUIS VIADA RUBIO, ABOGADO DEL ESTADO	7
II. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	
POR IGNACIO MALDONADO RAMOS, NOTARIO.....	17
III. LOS DEBERES PROFESIONALES (EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DEONTOLÓGICA)	
POR EDUARDO DE URBANO CASTRILLO, MAGISTRADO	23
IV. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS: QUE ESTE DERECHO NO SE CONVIERTA EN UNA OBLIGACIÓN	
POR AURORA PEREZ-CARRO Y FOLE, INSPECTORA DE SEGUROS DEL ESTADO.....	30
V. LOS COLEGIOS PROFESIONALES CUESTIONADOS. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS COLEGIOS PROFESIONALES	
POR DAVID MELLADO RAMIREZ, ABOGADO DEL ESTADO	52
VI. TRABAJO Y DERECHO AL DESCANSO	
POR JUAN JIMENEZ DE LA PEÑA, REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD.....	57
VII. LA PROFESIÓN DEL DERECHO: UN TRABAJO QUE PUEDE ENTUSIASMAR	
POR JUAN CESÁREO ORTIZ ÚRCULO, FISCAL DE SALA.....	65
ANEXO: ÉTICA PROFESIONAL Y SANTIFICACIÓN DEL TRABAJO	
POR CARLOS LLANO CIFUENTES, INSTITUTO PANAMERICANO DE ALTA DIRECCIÓN DE EMPRESA (IPADE) UNIVERSIDAD PANAMERICANA (MÉXICO).....	71

PRESENTACIÓN

Me resulta particularmente grato, poder presentar a la toda la comunidad del Colegio Retamar, una nueva publicación elaborada por la Comisión Deontológica de Padres Juristas de Retamar que, en esta ocasión, hemos dedicado al *Trabajo profesional*.

Dado el marco y el ideario de Retamar, resultaba inaplazable abordar una temática que, por su interés para todos, supone una dimensión fundamental de la persona que contribuye a su realización individual y aporta a las familias y a la sociedad en general, un componente esencial para el desarrollo y crecimiento espiritual y material.

De ahí que nos hayamos embarcado en la aventura, felizmente concluida, de tratar cuestiones tan importantes en el mundo laboral como el papel del Estado y el empresario, los derechos y deberes de los trabajadores y profesionales, la conciliación de la vida personal y laboral, los colegios profesionales, el ocio o la profesión de jurista, en particular.

Además, se incluye como Anexo un trabajo de gran valor: *Ética profesional y santificación del trabajo* del profesor Carlos Llano Cifuentes, de la Universidad Panamericana de México.

En definitiva, esperamos que esta publicación, continuadora de las anteriores sobre *Los Derechos Fundamentales* y *El principio de subsidiariedad*, aporte nuevos conocimientos y temas de reflexión, para su debida consideración.

Diciembre de 2008

EDUARDO DE URBANO CASTRILLO
Coordinador

I. ESTADO, EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

POR JOSÉ LUIS VIADA RUBIO

I. LA ORGANIZACIÓN SOCIAL COMO PUNTO DE PARTIDA.

La relación entre estos tres actores de la vida económica de un país viene ciertamente condicionada por la concepción que respecto del primero de ellos, el Estado, se tenga en el plano intelectual. Es decir, la idea que se tenga acerca de aquello que en su concepto amplio, como representación de la autoridad pública, ha adoptado distintas formas históricas, pero que al decir de Sto Tomás, en su Suma Teológica, constituye una organización de derecho natural. Que la hipotética perseverancia de Adán en la inocencia inicial no habría afectado al surgimiento del Estado; al surgimiento y formación de la autoridad entre los hombres, que habría tomado el cuerpo o forma correspondiente en todo caso.

Si partiendo de la base o lugar común de que el Estado, como expresó el Presidente Charles DeGaulle, “existe por el interés general”, la incidencia de este interés general en el ámbito de las relaciones

ABOGADO DEL ESTADO económico- sociales puede resultar divergente, y de hecho así es y podemos observar muy claramente esa divergencia si nos situamos en el campo de la contienda entre la concepción liberal del Estado y la ideología socialdemócrata. El “quid” lo constituye la definición, aunque sea teórica, del interés general. En concreto, en este estudio, en cuanto que proyectado dicho interés general hacia el ámbito económico-laboral de las relaciones humanas.

Afirma Gerber en sus “Grundzüge eines Systems des deutschen Staatsrecht” (“Fundamentos de un sistema de derecho político alemán”), que “el poder de querer del Estado es el derecho de éste”. Recoge la estela de Hegel, que en sus “Grundlinien der Philosophie des Rechts” (“Fundamentos de la Filosofía del Derecho”), partiendo en su filosofía idealista y, como tal, inmanentista, de su concepción del Estado como “la encarnación del espíritu objetivo”, y siendo el Derecho la principal producción de éste, afirma que “la base del Derecho es lo espiritual, y su punto de partida la voluntad”.

Que el punto de partida del Derecho, como producto específico del Estado sea espiritual, o, en otras palabras o desde otra perspectiva de la misma idea, que los destinatarios de la regulación —del poder normativo del Estado— sean personas, supone que en primer término se gobiernen hombres, personas; no cosas. Que, con toda su importancia, no es, sin embargo, lo estrictamente económico el factor principal de regulación.

Constituye, por otra parte, un dato esencial a tener en cuenta que la consideración del trabajo humano como manifestación de la libre determinación y desarrollo de la personalidad, y como patrimonio o pertenencia propia de la dignidad humana, que hoy se tiene respecto del trabajo, en nuestro ámbito cultural de relaciones, no siempre fue así. Ni la situación jurídica del trabajador fue siempre de origen voluntario. Esa consideración, por el contrario, ha sido más bien consecuencia directa de los postulados de la doctrina cristiana y su influencia intelectual posterior, en parte, en las teorías liberales sobre el Estado y las relaciones económicas.

II. BREVE REFERENCIA HISTÓRICA ACERCA DE LA CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO HUMANO

En la Antigüedad, el trabajo conlleva una concepción negativa sobre su propia esencia. En La República de Platón, en la filosofía de Aristóteles y en el pensamiento romano clásico, el trabajo es el destino natural del esclavo, o de quien tenía que desempeñar las funciones más materiales y menos contemplativas de la sociedad organizada. La esclavitud se concebía como un estado natural, a partir del cual surge la función del trabajo.

En la Edad Media, y por influencia de la concepción cristiana sobre la dignidad de la persona humana y, por prolongación, de la dignidad del trabajo como actividad específica del hombre (que es colocado en el Paraíso, según el Génesis, *ut operaretur*), y además como obligación de caridad en bien de la comunidad —que es la idea que subyace al

adagio de S. Pablo “el que no trabaje que no coma” (Filipenses, 4, 11)—, cambia en esto la mentalidad de manera sustancial, ya fuera en el período feudal, de predominio agrícola, en el que el trabajo, a pesar de su sujeción a la tierra, se concibe como manifestación o modulación al ámbito laboral de la teoría cristiana del pacto entre gobernantes y gobernados, entre depositarios de la soberanía y la dignidad y quienes dirigen el grupo humano; ya también en el período bajomedieval, evolucionando hacia el trabajo urbano y gremial, predominando la actividad industrial y mercantil, inspiradas las relaciones en principios de igualdad y libertad personal, que alcanzan plenitud, según la nueva mentalidad, en la organización misma (gremial) del trabajo.

La afirmación del hombre y la consideración de su vocación, aparecidas ya a finales de la Edad Moderna, hace derivar la actividad laboral hacia una concepción que mostraba la autorrealización del hombre individualmente considerado, que tras la irrupción de las ideas de la Ilustración en adelante, conectaría íntimamente con lo que se podría considerar la medida de aportación al progreso material de la humanidad como objetivo preponderante, y en consecuencia, también, como factor de producción y de valoración del hombre individual en sí mismo. Más tarde, en su degeneración marxista, como valor de mercancía del hombre individual.

La Iglesia Católica tuvo que recordar que la dignidad del hombre impide que sea tratado como mercancía, como simple fuerza laboral ciega. (*Rerum Novarum*, encíclica de León XIII, de 1891, luego rememorada por los Papas del s.XX en algunas de sus respectivas encíclicas; p.ej.: la *Cuadragésimo anno*, la *Octogésima adveniens*, la *Centessimus annus*, o más recientemente las *Sollicitudo rei socialis* y *Laborem exercens* de Juan Pablo II).

Tanto la concepción liberal del Estado como la socialdemócrata le reconocen al Estado, a través de su máximo órgano de dirección, el Gobierno, la mayor capacidad o perspectiva de análisis y configuración del interés general. Es cierto que ningún otro cuerpo social, ni público ni privado, posee (o debería poseer)

una más clara perspectiva de dicho interés y, por lo tanto, de cuál sería en cada momento el bien común a seguir, que el Gobierno de un país, motivada dicha circunstancia por la sola posición institucional, y esencial por tanto, del Gobierno como tal.

El drama consiste en que si ocasionalmente un Gobierno no tiene esa perspectiva, y ello por la razón que fuese, entre ellas la de corrupción o dejación de su responsabilidad por perseguir intereses inconfesables o egoístas, por estupidez, o por simple deseo de poder, disfrazado de la forma que fuese (es decir, que el gobierno y con él el Estado llegase a ser esa cuadrilla de malhechores en la que según San Agustín se convierte el Estado si no ejerce sus responsabilidades), nadie más en tal caso puede suplirle adecuadamente; no hay otra institución o corporación social que tenga esa perspectiva, a salvo que despojando al Gobierno de su posición, se coloque en su lugar.

Pero la diferencia entre una y otra concepción intelectual sobre el Estado, y por tanto sobre cómo deben regularse las situaciones y conflictos sociales, la encontramos sin embargo en un aspecto esencial, que paso a exponer.

III. ANÁLISIS SOBRE EL PROBLEMA. LAS DOS PRINCIPALES POSTURAS: SOCIALDEMÓCRATA Y LIBERAL

Para la socialdemocracia moderna, o al menos para un sector importante de ella, y rechazando todo tipo de violencia o actitudes revolucionarias, la sociedad humana no puede resultar ser algo distinto, esencialmente, del Estado. La persona individual no es concebible sin su incardinación y su función en el seno del Estado en cuanto que engranaje de éste. Por ello, para esta postura ideológica, el Estado, a través del Gobierno, debe en cierto modo controlar todas las facetas de la vida humana no sólo en el campo económico-social, sino incluso en el ámbito intelectual y cultural. Pero no pretende, de este modo, lograr una sociedad totalitaria, que es a como sonarían estas aseveraciones; no, la cuestión —para esta ideología— es

más profunda: es que al hombre individual le iría la felicidad en ello, en esa asimilación funcional.

Para la socialdemocracia, el curso de la Historia lleva inexorablemente a una sociedad socialista, que es la que se correspondería con la naturaleza humana. Las instituciones de la sociedad liberal burguesa, concebidas en cuanto que independientes en sus funciones del poder ejecutivo del gobierno, no pueden satisfacer definitivamente las necesidades de la sociedad en su conjunto. Sólo vendrían a satisfacer las necesidades de grupos sociales concretos, aunque por derivación y por ser el tipo social en el que se hallaría el estadio evolutivo actual de la Historia misma, generen beneficios adicionales indudables para el resto de la sociedad, pero que siempre dejarían incompleto el desarrollo integral del ser humano, y por lo tanto, esas instituciones, a la larga, en tanto que autónomas, no pueden perdurar. Que esto sería algo que los intelectuales, si son sinceros consigo mismos, deberían reconocer abiertamente.

Así tenemos que instituciones tales como tribunales de justicia independientes o una prensa libre, o incluso círculos culturales o de otra índole, que no persigan fines de carácter político o de configuración social directa, o Universidades, por ejemplo, sólo podrían considerarse independientes, y así declararse legal u oficialmente, o entenderse que quedan al margen de la influencia ideológica del gobierno, en un sentido relativo.

Elementos, cualesquiera que fuesen, que funcionen al margen de las directrices del Gobierno —aunque, claro está, siempre con sujeción a la ley—, pueden suponer la perpetuación de intereses de clase en contravención con el interés general de la sociedad, contrarios al fin y estadio último de la sociedad humana, identificada siempre con el Estado.

Carece de sentido, por tanto, para la socialdemocracia, dejar a la libre autorregulación las relaciones colectivas entre los empresarios y trabajadores. La actividad del tercer elemento en juego, el Estado, no puede, según esta posición ideológica, quedar circunscrito a la actividad legislativa, a la actuación inspectora y sancionadora de posibles infracciones

del orden social, o a la función estatal de dirimir conflictos jurisdiccionales a través de los tribunales de justicia. El Estado, en cuanto poder ejecutivo, debe también intervenir en la fijación de las condiciones y términos de las relaciones laborales, y dirimir decisivamente, sin ulterior recurso, en todo caso los conflictos colectivos. El Estado configura las relaciones, y dirime los conflictos antes de que éstos se lleguen a formalizar. Sólo el Estado puede garantizar la realización del interés social colectivo, y especialmente dada cuál es la parte “a priori” más débil de la relación jurídica, la posición y los derechos de los trabajadores, digamos auténticamente. Clase social o clases sociales trabajadoras que, por oposición al capital, constituirían el motor de la misma evolución de la sociedad humana.

Ésta, *grosso modo*, podemos entender que es la posición del, históricamente, principal teórico de la socialdemocracia como “revisión” del marxismo ortodoxo de la primera hora, Eduard Bernstein, pensador que si bien nacido en el siglo XIX (6 de enero de 1850, en Berlín), pose una muy grande y esencial influencia en la socialdemocracia de la segunda parte del siglo XX. Fallece en 1932, pero la influencia intelectual de este gran pensador y político se extiende, yo diría que hasta hoy.

Su posición revisionista fracasa en un primer momento frente al llamado Programa de Erfurt (1891; mismo año de la Encíclica “Rerum Novarum”, de León XIII) de la Socialdemocracia alemana (en Alemania, patria de origen, sin duda, de dicha ideología política), promovido principalmente por Karl Kautsky, pensador éste que aun defendiendo los postulados ortodoxos, preconiza una vía intermedia entre el revisionismo de Bernstein y el mero insurreccionismo como camino hacia la aplicación o realización práctica del marxismo, al modo en que sería, una generación más tarde, llevado a cabo por el movimiento revolucionario ruso.

Para Bernstein, según expone en su obra “Las premisas del socialismo y las tareas de la socialdemocracia”, el camino no es el de la revolución, sino un camino gradual. El socialismo llegará —en-

tiende— después de una serie de éxitos en el plano cultural, intelectual y docente, y en el plano político, con el sufragio universal, en el seno de una sociedad que no es ya la que Marx y Engels analizaron.

Es conocida actualmente la existencia de una corriente dentro del campo de la socialdemocracia que entiende que precisamente el intento de haber traído o adelantado la “sociedad sin clases” mediante la violencia, en un momento histórico concreto en el que la humanidad no estaba preparada para el cambio brusco, y haber resultado su principal realización o consecuencia práctica la creación de horrendas dictaduras en Europa del Este primero, y en Asia y demás continentes después, ha sido de todo punto contraproducente.

Ahora —piensan— el socialismo se ha desprestigiado enormemente. Deberían los teóricos y políticos del primer momento haber tenido más visión, como sí la tuvieron por ejemplo el propio Bernstein o, en Italia, Antonio Gramsci, y entender que el cambio habría que haberlo conducido a través de un proceso más lento pero más seguro y eficaz, por más sutil, mediante la conquista cultural del mundo, de modo pacífico, mediante la impregnación de todas las estructuras de la sociedad, incluso la Iglesia: eso es lo que haría triunfar el socialismo.

En cambio, al optarse por el método violento y expeditivo se le ha ocasionado al socialismo un daño histórico descomunal, que retrasará, opinan, el momento efectivo de su real advenimiento. Hay que empezar de nuevo, casi, a conquistar la cultura y pensamiento humanos. Y para ello, la sociedad democrática liberal, aun no siendo la idónea ni a la que se acomoda realmente, científicamente -defienden-, a la naturaleza humana, sí que es hasta el momento el mejor cauce para lograrlo, habida cuenta del margen y ámbitos de libertad que ha de reconocerse que ha logrado otorgar a hombres y grupos sociales.

Pero, en definitiva, el éxito será, no lo olvidemos, según esta ideología, la socialización total del hombre, como ser incorporado al alvéolo correspondiente del Estado, una socialización que si bien sería multi-formal (no tanto nacionalizar, por ejemplo, como ser

capaz de dotarse de una legislación igualitaria eficaz en la distribución de los beneficios y plusvalías para toda la sociedad), no por ello dejaría de alumbrar una nueva sociedad. En ese contexto, las relaciones entre empresarios y trabajadores caerían, por su propia naturaleza, en el campo más nuclear de la eficacia del eventual Estado social, pues la reflexión sobre esas relaciones y su justicia estuvieron en el punto de arranque de la misma especulación filosófica y sociológica de la ideología socialista.

Estado social, por tanto, el cual determinará cuáles son o cómo se conforman jurídicamente esas relaciones entre empresarios y trabajadores, ambos incardinados en la funcionalidad del propio Estado, y qué soluciones habrán de adoptarse nada más incoarse algún tipo de conflicto colectivo entre esas partes.

El hipotético conflicto individual no parece que en un Estado socialista haya de tener cabida, o al menos en el aspecto esencial de las relaciones, y no puramente accesorio o adicional de las mismas, en cuanto que todo posible conflicto, mismamente el jurídico, entre los agentes sociales es reconducido sistemáticamente al plano colectivo de la cuestión o problema, para resolverlo en el marco de la línea directriz que el Estado haya alumbrado o conformado en cada momento histórico, pues tratar de solucionar un conflicto (al menos, en lo esencial) mediante la aplicación de una norma al caso concreto, con independencia de las posibles directrices de gobierno general, supondría volver a la aplicación o revalidación de superestructuras, cuando menos superfluas para la consecución del fin social, como lo fue un Derecho, mero instrumento de conformación de la sociedad a unos principios de justicia burguesa.

Así, el trabajo como actividad humana, individual y versátil, sin duda, y como circunstancia que haga feliz al mismo hombre individual —esto no se niega en modo alguno—, se configura como una facultad sólo funcionalmente administrada por el ciudadano, perteneciendo el señorío último de esa función al Estado. Es uno de los campos o facetas de la actividad humana general en la que el

Estado decidiría en un momento dado con mayor inapelabilidad y natural legitimación.

¿Posibilidad de acomodar esta concepción con una postura trascendente sobre el hombre y el trabajo humano?. Sí; . . . depende. Es conocida la teoría del accidentalismo de las formas políticas, defendida por la doctrina católica a la hora de enjuiciar o analizar los sistemas políticos, siempre que estos reconozcan y garanticen unos derechos básicos que surgen de la propia naturaleza humana; es decir, siempre que no atenten, al menos de manera grave, contra el Derecho natural. Esta tesis del accidentalismo fue de hecho invocada, por ejemplo, por la Iglesia Católica española en 1931, y vivamente por el Nuncio Tedeschini, con el advenimiento de la II República española, al principio: con el fin de tratar de mantener unas adecuadas relaciones Iglesia-Estado y salvaguardar los derechos de los católicos; esfuerzo cuyo objetivo sabemos que luego devino imposible, desgraciadamente.

Si el Estado socialdemócrata, aun sin variar un ápice sus concepciones, no por ello deja de entender que el Estado, aun salvando su carácter informador y su concepción pública o cuasi-pública de las relaciones laborales y aun de las relaciones humanas en general, no deja de entender que a la vez es fiduciario de una finalidad de promoción de la persona y de su dignidad, y que existe un Derecho natural que no le es lícito vulnerar, el sistema socialdemócrata puede acomodarse con esa idea trascendente que apuntábamos, o al menos con una concepción realmente democrática. Ejemplos históricos ha dado en el siglo XX: baste recordar el carácter decisivo de la intervención del Presidente socialdemócrata Ebert, durante los momentos más críticos de la República de Weimar, para evitar el triunfo comunista-soviético en Alemania, o la postura leal con el Gobierno alemán occidental del líder opositor del SDP Kurt Schumacher, a partir de 1945, frente a la situación provocada por la ocupación soviética de la parte oriental de Alemania, ocupación que daría lugar pocos años después a la consolidación de un Estado comunista en dicha zona.

Para la ideología liberal, por el contrario, el Estado no ocupa todas las vicisitudes del desarrollo de la persona humana. Por lo tanto, el trabajo es algo propio de la persona, no del Estado. Es algo sujeto a regulación, claro está, pues las relaciones humanas deben ajustarse siempre a la ley (“nos hacemos esclavos de la ley para poder llegar a ser hombres libres”, que decía Cicerón), pero que no pertenece al Estado como *ultima ratio* de su actuar. El trabajo es desenvolvimiento de la persona individual, hacia el bien común, pero emanación de aquella en el sentido de cualidad sólo a ella perteneciente.

No hay una sociedad ulterior a la que llegar, más allá del paulatino perfeccionamiento del sistema de libertad civil y de mayor progreso espiritual y material de la persona.

Instituciones como un Poder judicial independiente o una prensa libre, dentro de la ley, tienen no sólo su justificación, sino una esencial razón de ser para el funcionamiento mismo de la sociedad. No es la sociedad liberal democrática un estadio intermedio o provisional, como cree el socialismo, incluso el socialismo democrático, sino definitivo, sin perjuicio de su paulatino perfeccionamiento.

No obstante, el liberalismo, como ha indicado, Mariano Fazio, en su “Historia de las Ideas Contemporáneas”, puede degenerar en un reduccionismo económico. La postulación por la persona individual lo sería en cuanto que si ésta llega a satisfacer sus necesidades económicas – y a ello se reconducirían, como un “desiderátum”, las instituciones libres- las demás cuestiones y problemas personales y sociales serían solucionados por la sola eficacia del mercado, como auténtica *arjé* de esta ideología, que considera al hombre como mero ser individual económico, y sueña también al igual que el socialismo, con una sociedad ideal, final de la historia en cierto modo, en la que el hombre tendrá satisfechas sus necesidades (económicas), más o menos, y en consecuencia no habrá otras, o serían despreciables en cuanto a su hipotética consideración o análisis sociológico.

Para el liberalismo, cada hombre es un individuo autosuficiente en cierto modo, y los derechos huma-

nos, aunque proceden de la naturaleza humana no están vigentes mientras no han sido declarados, ya que toda sociedad, y toda moralidad incluso, es el resultado de un consenso, compromiso o contrato entre los hombres. Las cuestiones sociales esenciales, incluso aquellas en las que resulta afectada o comprometida la misma dignidad humana, dependen del procedimiento, del sistema utilizado para llegar al consenso, en cuanto que sólo aquel catálogo de derechos resultaría compatible con la absoluta autodeterminación del individuo para definir lo que es justo.

No tendría sentido, por tanto, el establecer una regulación jurídica ni una intervención estatal en la configuración de las relaciones laborales o a la hora de arbitrar alguna solución de posibles conflictos colectivos; es decir, una intervención o actuación del Estado como facilitador o proveedor de un equilibrio social en el ámbito laboral de las relaciones, que sólo el mercado podría proporcionar.

No obstante, con independencia de la adscripción ideológica liberal, de mera aplicación de la ley dejando al libre juego de los agentes sociales la configuración y fijación de las condiciones de trabajo y la solución no judicial de los conflictos, en todo caso no puede ésta sustraerse a la justificación o a dar cabida a la concurrencia inevitable del “margen de apreciación de los Estados” y “la neutralidad de las medidas”, como reducto de poder estatal en donde éste decide lo más adecuado para el interés general sin que otro poder, por su propia esencia, pueda sustituir realmente al ejecutivo (consagrado por la misma jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos; p. ej., vid. asuntos E.L.H. y P.H.H., o Lithgow contra el Reino Unido, de 8 de julio de 1986).

Este margen de apreciación sirve, como sucede con el ejercicio de cualquier otra potestad legal atribuida a la autoridad pública, para otorgar cohesión al grupo social. Desde esta perspectiva debe, a mi juicio, considerarse ese margen de apreciación.

Exponente del mismo lo tendríamos, por ejemplo, en las facultades atribuidas en nuestro

ordenamiento a la autoridad gubernativa para, en circunstancias de especial gravedad adoptar las medidas necesarias en caso de huelga en los servicios públicos, o decidir ejecutivamente la solución de conflictos colectivos.

Al final, lo mismo que el socialismo, la adaptación o compatibilidad del pensamiento liberal con una idea trascendente del hombre viene relacionada con la consideración sobre si la fuente de la moralidad es una fuente externa y superior al propio mecanismo de decisión social (como puede ser el Derecho natural o la noción de Dios), o si éste se concibe, en cambio, como el auténtico agente o voluntad social conformadora del orden, por sí mismo, sin condicionamiento objetivo: es decir, el Estado en el socialismo o la autonomía del hombre individual y sus convenciones con los demás para establecer el orden social, en el liberalismo. Si se está en el primer caso, volvemos a la doctrina del accidentalismo, si no, en algo incompatible con toda idea de trascendencia.

IV. EL ENFRENTAMIENTO DE CLASES Y LA VISIÓN DE LA IGLESIA

De todo este panorama de controversia reinante en la modernidad acerca de las relaciones sociales y laborales, podemos deducir que el esfuerzo intelectual por uno y otro lado: socialista y liberal, ha tenido por objetivo el tratar de hallar una solución al problema históricamente surgido por el enfrentamiento de clases, por el enfrentamiento entre patronos y trabajadores en el ámbito de las relaciones sociales, pero con su trascendencia al ámbito político muchas veces.

Según la postura ideológica que se adopte, la solución, entendiendo por ésta la obtención de la definitiva concordia entre empresarios y trabajadores en su lucha social de intereses, vendrá o bien del Estado en cuanto que la incardinación de esas relaciones en lo público, en el cauce de conformación estatal de la propia sociedad, conllevará esa solución, al menos en sus aspectos más acuciantes; o bien, el libre juego del mercado y el aumento del nivel de vida que de él

se produciría, que ahogaría también los problemas más importantes derivados de esa antinomia social.

Pero el problema que subyace es, por consiguiente, ese enfrentamiento de clase. Es posible que, a la hora de alumbrar una solución por parte de las ideologías, exista de una manera subconsciente un anhelo de trasladar al mundo moderno, bajo alguna forma más adecuada a los tiempos y a la democracia, de manera parcial la vieja organización gremial en su aspecto positivo, esto es, en lo que de proveedor de concordia entre los agentes económicos podía poseer aquel sistema, pues los gremios y corporaciones, en la Baja Edad Media y principios aún de la Edad Moderna, agrupaban a todos los que practicaban un mismo oficio sin hacer distinción alguna entre empresarios, asalariados y aprendices, siendo el oficio y no los conflictos entre quienes los practicaban, su verdadero interés. En cambio el sindicato, por ejemplo, que nace con la estructura capitalista, separa radicalmente a quienes son empleadores de sus empleados, y estos últimos, propietarios únicamente de su trabajo, necesitaban sumar sus energías, resultando, en las sociedades típicamente industriales, las organizaciones obreras un arma de lucha y enfrentamiento, revelador, sin duda, de la situación social de injusticia causante de esa confrontación.

La doctrina de la Iglesia sobre el trabajo humano y las relaciones entre los hombres en el ámbito económico, constituye un cuerpo de doctrina ciertamente muy importante, cuyas soluciones dependen de la ley natural y de la Revelación; de ahí su coherencia y continuidad a lo largo de la Historia. El primer documento pontificio sobre la cuestión social (aunque no denominada explícitamente así —“cuestión social”— hasta Pío XII) es, como ya habíamos adelantado antes, la encíclica *Rerum Novarum*, de León XIII, en 1891; verdadera Carta Magna del orden social cristiano.

La influencia de la *Rerum Novarum* en el plano doctrinal ha sido inmensa: todos los documentos pontificios posteriores se han referido expresamente a ella, y ha sido, además, la fuente más importante para llevar a cabo las investigaciones sobre la justa

remuneración del trabajo y en torno al derecho de asociación profesional. Preparó e impulsó el entonces llamado movimiento católico obrero y la legislación social en todos los países del mundo occidental. Encíclica que no obstante es fruto o recogida del pensamiento y filosofía que se venía desarrollando ya en los ambientes intelectuales cristianos, en varios de cuyos estudios se inspiró el mismo León XIII para preparar su encíclica.

Las ulteriores encíclicas de los Papas en el tiempo que abordan la cuestión social, y que tratan de actualizar las enseñanzas sociales, se remiten siempre a la *Rerum Novarum* recogiendo toda su elaboración anterior (empezando por la *Quadragesimo Anno* de Pío XI, de 1931, así denominada de modo explícito). Más contemporáneamente, digamos que se condensa de manera fundamental en las Encíclicas de Juan Pablo II *Laborem Exercens* (14 de septiembre de 1981) y *Sollicitudo rei socialis* (30 de diciembre de 1987), aparte de en la *Gaudium et Spes*, del Concilio Vaticano II.

Parte la doctrina católica de que el progreso no es, como podía aportar un optimismo intelectual mecanicista, producto de un pensamiento iluminista, un proceso rectilíneo, casi automático y de por sí ilimitado, sino que por el pecado de los hombres puede paralizarse e incluso llegar a invertirse, y así en las relaciones sociolaborales.

Para evitar cualquier involución en aspectos relativos a la dignidad humana debe tenerse en cuenta que la mera acumulación de bienes y servicios, incluso en favor de una mayoría, no basta para proporcionar felicidad humana.

Frente a las corrientes liberal y socialista-marxista, ambas materialistas en sus fundamentos, para la Iglesia, en cambio, el trabajo supone la participación del hombre en la obra creadora de Dios, y de perfeccionamiento de la naturaleza. De ahí se deduce que el hombre, dada su primacía esencial sobre las cosas, debe someter la tierra, debe dominarla, porque como imagen de Dios, es una persona, un ser subjetivo capaz de obrar de manera racional. Como tal, el hombre es sujeto del trabajo. Sobre ello incide

especialmente la *Gaudium et Spes*, del Concilio.

Por eso el hombre está, digamos, destinado al trabajo, pero ante todo el trabajo está “en función del hombre”, como dice la *Laborem Exercens*, y no viceversa. Con ello, el trabajo es siempre causa eficiente, causa generadora, por tanto, incluso del capital mismo, pues este es sólo un instrumento. Debe, así, concluirse la prioridad del trabajo humano sobre lo que, en el transcurso del tiempo, se ha llamado “capital”. El conjunto de medios, entre ellos el capital, es fruto del patrimonio histórico del trabajo. Que el trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social.

Si el socialismo trataba de apropiarse intelectualmente, a favor del Estado, de toda actividad laboral, ha sido, por otro lado, un error del capitalismo, al menos del primitivo capitalismo, el que, como dice la *Laborem Exercens*, “el hombre fuera tratado a la par de todo complejo de los medios materiales de producción, como un instrumento y no según la verdadera dignidad de su trabajo, o sea como sujeto y autor, y, por consiguiente, como verdadero fin de todo el proceso productivo”. Pues “la Iglesia está convencida de que el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre en la tierra”. Que “el trabajo es un bien del hombre —es un bien de su humanidad—, porque mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en cierto sentido se hace más hombre”.

No olvidemos que también, por los años en que se promulgaba la *Quadragesimo Anno*, el capitalismo liberal evolucionaba hacia el establecimiento de grandes monopolios que acababan con el mercado de libre concurrencia, si es que alguna vez existió.

La siguiente conclusión de la doctrina católica, como la expresa el Pontífice, supone que si el trabajo tiene ese valor trascendente y de propia formación humana, existe a la vez ínsita una obligación colectiva, de empeñarse mediante el trabajo en el desarrollo de la propia nación y de todos los pueblos, y ello no puede lograrse con los solos esfuerzos aislados de

cada uno. Que la interdependencia debe convertirse en solidaridad (*Sollicitudo*...) pues los bienes de la creación están destinados a todos.

A la vez, es menester indicar que en el mundo es o ha sido reprimido muchas veces el derecho a la iniciativa económica, y que esa represión o negación misma, como hicieron los regímenes marxistas, en nombre de una pretendida igualdad, reduce o sin más destruye la subjetividad creativa del individuo, y en consecuencia surge en modo alguno una igualdad, sino una nivelación descendente, una pasividad con dependencia y sumisión al aparato burocrático, que predispone a la desocupación y a la parálisis económica, en realidad.

En definitiva, el socialismo, en su versión más originaria o marxista (salvando sus manifestaciones moderadas o revisionistas), como supuesto remedio resulta ser peor que la enfermedad que trata de evitar, pues el trabajador tiene derecho a una propiedad estable, y los gobiernos deben defender este derecho al igual que la institución familiar; que ambos debían desaparecer según los socialistas.

A partir de aquí, el pensamiento y doctrina católicas sobre el trabajo y las relaciones sociales derivan o deducen quizá dos de las consecuencias más importantes como son, por un lado, la idea de que la propiedad privada si bien es algo válido y necesario, de derecho natural, no anula el valor del principio de potencial participación de todos en los bienes de la tierra. En efecto, con expresión memorable el Papa Juan Pablo II en la *Sollicitudo rei socialis*, conformó con su autoridad que sobre la propiedad privada grava esa “hipoteca social” de la que otras veces habíamos oído hablar, como cualidad intrínseca, como función social inscrita en el estatuto mismo de la propiedad. Y, por otro lado, que no podrá alumbrarse un teoría válida y eficaz sobre las relaciones laborales sin el respeto a lo que son los derechos humanos en el ámbito del trabajo.

Pero la doctrina católica sobre las relaciones laborales no es un *tertium genus* o una teoría a mitad de camino entre el liberalismo y el socialismo. No da una solución o adopta una postura sobre cómo

organizar esas relaciones. Esta resultará ser una tarea de los hombres actuando en la vida civil. Una tarea en última instancia del Estado en cuanto autoridad; y decimos del Estado no porque exista una mayor inclinación o una preferencia por tesis socialistas o socializantes, sino porque las razones para la convivencia no puede ser solamente económicas. No dejan de intervenir motivaciones políticas (no en sentido de política partidista, sino de tratar de enlazar con las mayores riquezas que se dan en el conjunto de las aspiraciones humanas). Las decisiones que en definitiva aceleran o frenan el desarrollo de los pueblos, son ciertamente de carácter político.

La decisión última no es, por tanto, económica, por gran importancia que tenga siempre la economía. Las decisiones en las que se juega la dignidad humana y el desarrollo de los pueblos son, en última instancia, y sin negar la enorme importancia de la economía en la sociedad, decisiones de carácter político. Decisiones políticas, en cuanto que, como tales, están fundadas en una determinada concepción filosófica acerca del hombre.

V.CONCLUSIÓN.

El régimen político democrático y el sistema y estabilidad de las relaciones socioeconómicas surgidas en su seno, deben cimentarse en principios esenciales de dignidad de la persona; por lo tanto, las decisiones fundamentales a adoptar habrán de resultar en esencia de naturaleza política. De naturaleza política en su alto sentido, de búsqueda del bien común, cuyo cauce para su efectiva consecución hemos visto que las ideologías han hecho históricamente objeto de inveterada disputa intelectual; disputa sobre la cual la Iglesia ha tratado siempre, por su parte, de arrojar luz, y lo ha tratado de hacer con un exclusivo fundamento en el derecho natural.

Por lo tanto, ese sistema de relaciones no resulta perjudicado en su esencia porque la autoridad pública, en cuanto que consciente, por su perspectiva institucional, de ese fundamento natural y trascendente de la dignidad humana, intervenga

decidiendo aspectos específicos y sensibles, que surgen con ocasión tanto de haber de determinar las condiciones básicas de trabajo, como de imponer soluciones prácticas a situaciones creadas de conflicto general. Al contrario, parece que dicha intervención puede resultar decisiva para conformar legítimamente, en un momento dado, esas relaciones socioeconómicas a los principios de la ley natural. Que difícilmente otras fuerzas o poderes sociales podrán tener la perspectiva que posee la autoridad estatal, precisamente por su posición institucional. De ahí el drama de que el Estado

ocasionalmente pervierta sus fines o abdique de su función de autoridad moral para la búsqueda de lo que es el interés común, confundiéndolo quizá con un mero interés basado en criterios puramente económicos o de estricta gestión material, olvidando que son siempre personas los destinatarios directos de la acción de gobernar.

II. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

POR IGNACIO MALDONADO RAMOS

NOTARIO

La de los derechos de los trabajadores constituye una categoría jurídico-social peculiar, siendo el fruto más característico del actual pensamiento dominante que busca en el estado ante todo un factor de nivelación social. Ello se evidencia en que aún no se ha abandonado totalmente el carácter reivindicativo con que tales derechos se elevaron a categoría fundamental con el triunfo de los movimientos obreros y socialistas desde mediados del siglo pasado.

Por otro lado, no deja de resultar paradójico el hecho de que todos los sistemas políticos dominantes desde entonces hayan coincidido precisamente en proclamar la defensa de las clases laborales como el principal objetivo de sus políticas, a pesar de las profundas diferencias de planteamiento en unos y otros. Por supuesto, los países comunistas que nacieron a partir de la revolución de 1.917 tuvieron como objetivo principal la transformación de la sociedad a

través de la dictadura del proletariado, elevando la condición de obrero a la pieza fundamental del mecanismo político. Sin embargo, también los regímenes corporativistas y autoritarios que coexistieron con aquellos se enorgullecían de sus « cartas sociales », en las que pretendían entronizar un estatuto laboral para definir y asegurar la posición de las clases trabajadoras o productoras dentro de los sistemas totalitarios que pretendieron establecer (desde la Alemania nazi a la Italia de Mussolini, pasando por el justicialismo argentino o nuestro Fuero del Trabajo de 1.938). Tras el triunfo definitivo de la idea de estado de derecho y democracia a partir de 1.989, por supuesto los sistemas socialdemócratas han mantenido el concepto del estado social y democrático de derecho, continuando así su impulso para convertir las reivindicaciones de las clases trabajadoras en un objetivo permanente y prioritario dentro de la acción política y social. Pero incluso en los sistemas e ideologías más próximos al liberalismo tradicional y al capitalismo económico se reconoce la virtualidad del

acervo legislativo y político laboral, manteniendo la protección especial de los derechos de los trabajadores cómo un objetivo fundamental de la acción política..

Se podría decir así que hoy día, cuando se pide la definitiva superación tanto de las reivindicaciones agresivas y violentas cómo del exceso de individualismo egoísta, las relaciones laborales constituyen un entramado político y social específico que goza de un reconocimiento general en la comunidad internacional, el cual se manifiesta además no sólo en lo que se refiere a la legislación interna de cada estado, sino también en organizaciones y entidades supranacionales.

Éste reconocimiento se realiza de un modo doble. Por un lado, mediante el encuadramiento general de los derechos del trabajador en declaraciones públicas al efecto, cómo una subespecie dentro de los derechos humanos, que, por su especial trascendencia, requieren de textos especiales. Así, lo reconocen, por citar dos ejemplos, la Declaración General de Derechos del Hombre de las Naciones Unidas o el mismo Tratado de la Unión Europea (arts. 2, 13, 39 a 42, entre otros). Por otra parte, se implementan, en el marco de dichas organizaciones, mecanismos concretos para la definición, desarrollo y defensa de dichos derechos, sean con carácter general, sea en aspectos concretos (cómo el caso de los emigrantes o de los menores de edad). Pero quizá el fenómeno más llamativo en éste ámbito es la existencia de una agencia internacional dedicada con exclusividad a éstas materias, con medios y organización propios para ello, cómo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por otra parte, dentro de cada ordenamiento jurídico estatal se otorga al hecho laboral de un empaque propio, que lo diferencia de otros aspectos de la vida social, y que se produce dentro de los diferentes niveles o estratos del entramado político. Así, en nuestro país tenemos que, en primer lugar, se efectúa una declaración especial constitucional para la protección y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Ésta abarca tanto el derecho mismo al trabajo en régimen de libertad y suficiencia

(artículo 35 de nuestra Constitución de 1.978) cómo el de acudir a medidas de presión social para la negociación colectiva (arts. 28 y 37), la remuneración (art. 35), la seguridad e higiene (art. 40) o el acceso a la propiedad de los medios de producción (art. 129).

Estos preceptos son desarrollados a su vez en leyes especiales, agrupadas bajo la formulación de un estatuto propio para los sujetos de la relación de trabajo, a los que se dice concebir cómo una clase peculiar, merecedora de una atención especial por parte del poder público. Tanto es así que existe un departamento ministerial especial sólo para atender a la materia laboral, completando con los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas. Y para afirmar aún más esta estructura tuitiva propia, se ha creado una jurisdicción peculiar, con sala propia dentro del Tribunal Supremo.

Por otra parte, el elemento en torno al cual gira la relación laboral, es decir, el acuerdo suscrito entre el trabajador y su empleador, se eleva también a una categoría específica, privándole de muchos de sus aspectos contractuales genuinos y dándole un carácter más público que privado. Al mismo tiempo, se sustituye la acción individual de las personas contratantes por la de ciertas organizaciones colectivas, presumiblemente investidas de la representación de las partes signatarias de los contratos de trabajo (sindicatos y patronales), a cuyas actividades se les atribuye el carácter de norma fundamental para las relaciones laborales (esto es, los convenios colectivos).

En fin, no hay que olvidar que en torno a la problemática jurídica de este tipo de fenómenos se ha creado una disciplina propia, cual es la del derecho Laboral o del Trabajo, en el ámbito de la cual se ha desarrollado una copiosa actividad científica, que ha proporcionado valiosas aportaciones al desarrollo de la teoría jurídica en general (cómo el principio de protección al contratante débil o la interdicción de cláusulas abusivas en el marco de ciertas relaciones, como por ejemplo las que se dan consumidores y usuarios).

En resumen, la situación de los derechos de los trabajadores se encuentra en la actualidad inmersa

en una estructura propia, originada por los movimientos sociales en el marco de las reclamaciones obreras nacidas a partir de la revolución industrial. Por un lado, se considera que existe una previa situación de desequilibrio que hay que corregir, y por eso se otorga una acusada preeminencia a la posición del trabajador, en torno a la cual se implementa el entramado de relaciones regulado por el derecho laboral. Como consecuencia, se parte de un cierto principio reivindicativo que conduce a una actuación tuitiva y protectora, que va más allá de la simple corrección del desequilibrio decimonónico, puesto que busca establecer condiciones para que no se pueda nunca volver a la situación previa a la aparición de los movimientos obreros.

Aparentemente, pues, los derechos de los trabajadores gozan en la actualidad de un reconocimiento y de una protección especial, garantizados no sólo por la actividad protectora del legislador y de los jueces, sino también por su elevación a elemento institucional del estado moderno. Así, se supone que las demandas históricas de los miembros de la clase laboral han sido debidamente satisfechas por la actividad política, pero además se han creado los mecanismos necesarios bases para que no puedan volver a repetirse las situaciones de explotación de unas clases por otras evitando los desequilibrios económicos y sociales en el futuro.

Sin embargo, frente a éste panorama positivo se pueden apreciar una serie de fenómenos que en los últimos tiempos en cierto modo han puesto en tela de juicio la virtualidad de esa estructura reivindicativa y protectora que rodea hoy por hoy a los derechos del trabajador, algunos de los cuales trataremos de señalar a continuación:

En primer lugar, el entramado de las relaciones laborales se ha centrado tradicionalmente en los sujetos, digamos clásicos, de la historia de los movimientos sociales: es decir, un obrero que trabaja bajo la estructura organizativa de un patrono o empresario. En realidad, hace mucho tiempo que este esquema simplista fue superado. Por un lado, junto a los trabajadores estrictamente por cuenta ajena,

hay otros productores que prestan sus servicios en un régimen de autonomía. Es cierto que se advirtió éste fenómeno en los primeros momentos de la historia de las reivindicaciones sociales, pero en vez de admitirse la existencia de un *tertium genus* se pretendió reducirlos a una u otra de las clases sociales enfrentadas. A ésta concepción respondía el dictado del artículo 1º de la Constitución de 1.931 al pretender unificar en una sola categoría a todos los sujetos de la vida laboral (“España es una República de trabajadores de todas clases”). Precisamente se supone que la falta de reconocimiento de esta categoría propia fue una de las causas del auge de los movimientos corporativistas en el período de entreguerras en Europa. (Hay que decir que en la actualidad se va corrigiendo esta laguna, cómo atestigua la promulgación en España del estatuto del trabajador autónomo por Ley de 11 de Julio de 2.007).

Pero también la figura del empleador o empresario ha sufrido una profunda evolución, paralela a la de las figuras asociativas mercantiles en el mundo moderno. Los patronos clásicos fueron sustituidos por las sociedades, y éstas por las multinacionales, difuminándose la responsabilidad y haciendo más difícil la identificación del verdadero dueño de la empresa. Los mecanismos de defensa de los derechos laborales sí reaccionaron en este aspecto, unas veces importando instituciones nacidas en el derecho civil (cómo la doctrina del “levantamiento del velo” para descubrir las personas físicas ocultas tras una sociedad), otras estableciendo la responsabilidad personal de los administradores sociales frente a los trabajadores, y otras veces imponiendo a las empresas matrices la obligación de responder por la actividad de sus subcontratados.

Conviene advertir, no obstante, que las alteraciones en la naturaleza del empleador no han supuesto siempre un fraude o un perjuicio a los intereses de sus trabajadores. Hay casos, cómo la llamada “descentralización productiva”, en que por razones de mera operatividad, se rompe la figura del patrono en una pluralidad de entidades, dedicadas cada una a un sector de la actividad. Formal y aparentemente,

existen varios empleadores, cuando en la realidad económica es uno sólo. Un caso parecido sería el de las Empresas de Trabajo Temporal, cuya relación con los trabajadores consiste en proporcionarles un contacto con los patronos que van a contratarles. Lo mismo cabe decir de la externalización de actividades, en las que la empresa opta por confiar a un tercero ciertos sectores de la actividad, desentendiéndose de los medios humanos que utilice para ello.

En todos estos casos, las legislaciones han previsto medidas para que no se altere el sistema tuitivo del derecho laboral, pero a costa de subvertir en buena medida el esquema bilateral del contrato de trabajo tradicional. En efecto, se hace responsable de los efectos de un contrato de trabajo a una persona o entidad que no ha participado en su elaboración, en base a una presunta identidad con el otorgante formal. Ésto diluye considerablemente el concepto de dicho contrato, eliminando, aún más, el carácter individual y privado del mismo, contribuyendo a convertir el laboral en un derecho completamente público.

Por otra parte, la extraordinaria actividad legislativa y administrativa en materia de derecho del trabajo desarrollada por los estados modernos y la organizaciones internacionales, unida a la labor divulgadora y científica de la doctrina, emanada tanto de las universidades como del mundo sindical, han provocado cierta “objetivización”, de tal manera que se ha desplazado el peso del aspecto personal al material. Lo que era así el Derecho de los Trabajadores ha pasado a ser Derecho del Trabajo, y se ha desplazado el eje central, que ya no es el contrato de trabajo, sino las relaciones laborales. Prueba de ésta deshumanización es la propia agencia internacional dedicada a la materia, que se denomina “Organización Internacional del Trabajo”, y no de “los Trabajadores.”

Esto conlleva un serio peligro de desvirtuación en cuanto a los objetivos originales del derecho laboral, esto es, la restauración y mantenimiento del equilibrio entre las partes signatarias del contrato de trabajo. Éstos se sustituyen por la eficacia y desenvolvimiento del sistema protector y tuitivo,

olvidando muchas veces el aspecto humano que subyace. Señalaremos a continuación dos ejemplos que ilustran estas advertencias.

En primer lugar, el contrato de trabajo, originalmente el eje en torno al cual se vertebraba el entramado jurídico laboral, ha ido perdiendo la virtualidad de la autonomía de la voluntad característica de toda convención. Y ello no sólo en lo que se refiere a la figura del empresario o patrono, sino también en cuanto al trabajador mismo. En efecto, el afán protector o tuitivo ha llegado al extremo de imponer la irrenunciabilidad de los derechos concedidos al trabajador por la legislación al respecto. Si bien esta medida pudo tener fundamento en los tiempos en que el derecho del Trabajo era aún una respuesta a una situación reivindicativa, en la actualidad, superada ya esta fase, no parece procedente. No se trata de favorecer la posible rapacidad de los empresarios, sino de reconocer la libertad individual de todo trabajador, que le debe permitir disponer de su propia fuerza de trabajo por sí mismo, sin presumir en él una voluntad siempre viciada por el sistema. Los mecanismos públicos de información y la actividad protectora prestada a posteriori por los poderes del estado deberían garantizar por sí solos la corrección de los posibles desequilibrios entre las partes, tal y cómo sucede en otros sectores de la actividad jurídico-económica (arrendamientos, contratación bajo condiciones generales, en masa, consumidores y usuarios, etc.).

Además, en este ámbito existen ciertas técnicas que, por el mismo interés proteccionista, han contribuido a desdibujar la libertad contractual. Así ocurre con los convenios colectivos, verdadera fuente de derechos y obligaciones para todos los trabajadores del ramo en cuestión, a la que deben adaptar los contratos que otorguen en dicho ámbito. Además, el carácter bilateral de dichos convenios los hace en la actualidad fruto de una negociación más o menos ardua entre los dos sectores enfrentados, que muchas veces culmina en un conflicto o en un compromiso, que en la práctica pueden redundar en perjuicios concretos para ciertos contratantes individualmente.

Ello puede tener justificación en el interés de toda la masa obrera afectada, pero no deja de representar una quiebra más del principio de autonomía de la voluntad, y con él de la capacidad de disposición del trabajador en cuanto a su propia actividad laboral.

Este problema se ha agudizado con la intervención directa del Estado en ésta materia. Hoy día predomina la idea de que la materia laboral debe ser protagonizada tanto por las patronales y sindicatos, cómo por los propios departamentos e instancias del poder político. Asumida por éste la competencia al respecto, puede imponer a las partes de la relación del trabajo reglas y soluciones que vayan variando según cual sea la ideología dominante en un momento dado, y que no guarden ninguna relación con los verdaderos intereses de las partes del contrato de trabajo. El ejemplo más característico sería el de la jornada laboral, que hace una década los partidos socialistas en Alemania y Francia redujeron a treinta y cinco horas semanales, en España estaba en cuarenta, y recientemente la Unión Europea ha aumentado hasta el máximo de sesenta y cinco.

En resumen, puede estimarse en la actualidad una disfunción o falta de adecuación entre la forma de regular los derechos de los trabajadores mediante el entramado jurídico y político del derecho laboral, tal y cómo se concibe por las ideologías dominantes, y la realidad social y económica en la que se desenvuelve hoy día la prestación del trabajo humano.

Ante esto, cabría plantear una posible eliminación del carácter de relación jurídica especial, y aún extraordinaria, con el que desde la época de los primeros movimientos obreros se ha caracterizado a la que nace del derecho del trabajo. En efecto, podría entenderse que, puesto que ya se ha superado la etapa de confrontación reivindicativa entre poseedores y desposeídos, resulta desproporcionado el énfasis del enfoque proteccionista de las normas y actuaciones públicas al respecto, y carecen de sentido las distorsiones que se han producido en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a consecuencia de la mentalidad excesivamente garantista que preside la legislación dictada al

respecto. Al fin y al cabo, en el ya citado ámbito de los consumidores y usuarios se ha conseguido nivelar los desequilibrios causados por la situación de preeminencia de una de las partes sin necesidad de alterar la esencia del derecho civil de obligaciones y contratos.

Sin embargo, aquí interviene otra consideración, y es la de la dimensión trascendente que tiene la relación de trabajo. Ésta, cómo tiene declarado reiteradamente la Iglesia, se manifiesta en dos sentidos. Por un lado, el trabajo es inseparable de la condición humana, y por tanto goza de la misma dignidad que se atribuye a aquella. Por otro lado, supone la participación en la obra creadora de Dios, contribuyendo a la santificación del mundo, de los demás hombres y de uno mismo. Esta vertiente cósmica, que ha sido desarrollada en las encíclicas papales que conforman la doctrina social de la Iglesia, justifica que se enmarque el trabajo humano dentro de una relación jurídica especial, en la que están ausentes tanto la idea de confrontación reivindicativa cómo la de mera regulación de intereses económicos. Por el contrario, por un lado se reconoce la vinculación de la actividad laboral con la misma esencia de la persona humana, a quien se atribuye la plena responsabilidad en la decisión en cuanto a la forma de orientar y prestar su trabajo; y, al mismo tiempo, éste reconocimiento se pone en relación con la orientación cósmica del trabajo, en cuanto supone la colaboración en la obra divina. Cómo decía San Josemaría, el trabajo no es sólo el ámbito en que el hombre vive, sino medio y camino de santidad.

Esta conexión íntima del fenómeno laboral con la concepción cristiana del universo explica la especial atención con que la Iglesia ha abordado el trabajo humano desde los primeros momentos de nuestra era. No por casualidad quiso Nuestro Señor nacer en el seno de una familia de artesanos, escogió a sus primeros discípulos entre los que se ganaban la vida vendiendo el pescado que obtenían con su esfuerzo y utilizó constantemente a jornaleros y temporeros cómo protagonistas en sus parábolas. A Él se debe el célebre adagio “el obrero merece su

salario” (Lc. 10, 1- 9), así cómo a su discípulo, el apóstol Pablo, el justo precepto de que “el que no trabaje que no coma” (1 Ts. 3, 10).

La legislación posterior de los estados europeos basada en la doctrina cristiana recogió ésta preocupación. El caso paradigmático lo constituye la recopilación de la Leyes de Indias de la corona española, donde se regulan tanto el salario cómo las condiciones generales del trabajo (incluida la jornada laboral de ocho horas) y aún normas sobre previsión y seguridad social. Tras la ruptura de la dimensión trascendente de la política de los pueblos a partir del triunfo de las ideas secularizadoras de la revolución francesa se inició un camino destinado a

convertir el trabajo en una maldición y causa de la división entre los hombres. La doctrina papal iniciada por la encíclica *Rerum Novarum* ha conseguido corregir esta tendencia, devolviendo a los derechos de los trabajadores su dimensión trascendente dentro del plan divino.

En estos momentos en que nubes negras oscurecen el panorama económico y amenazan con desatar una vez más actuaciones egoístas y respuestas airadas que pongan en peligro la seguridad futura de los trabajadores y la paz social, es cuando más importancia tiene recalcar esta vinculación cósmica del trabajo humano y la obligación de todos de orientarlo hacia el camino de salvación. En palabras de Benedicto XVI,

que los cristianos aprendan a testimoniar en todo ámbito laboral el amor de Cristo, fuente de solidaridad verdadera y de paz estable.

III. LOS DEBERES PROFESIONALES (EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DEONTOLÓGICA)

POR EDUARDO DE URBANO CASTRILLO,
MAGISTRADO

INTRODUCCIÓN

La preocupación por introducir planteamientos éticos en la actividad profesional, no es nueva. La deontología de las profesiones, esto es, la preocupación por los deberes y obligaciones que comportan, viene siendo objeto de atención en actividades como la abogacía, la medicina, la arquitectura, la empresa, el periodismo o las finanzas, entre otras.

En efecto, sectores profesionales tan dinámicos e importantes, como los abogados, los médicos, los periodistas, los arquitectos o los farmacéuticos, entre otros, llevan tiempo ocupándose, de forma pionera, de esta cuestión, que tiene como objetivo, contar con una *lex artis* —propia de cada profesión— que tenga en cuenta el buen hacer, tanto en su aspecto técnico como en la prestación del servicio concreto a la ciudadanía.

Y esto, se traduce —como en toda deontología— en la existencia de “deberes profesionales” directamente orientados al mejor desempeño posible de las respectivas funciones, para lo cual, es tarea prioritaria, mentalizarse de la importancia de la cuestión, en segundo lugar profundizar en los deberes específicos de la propia profesión y, finalmente, estar dispuesto a asumirlos y ponerlos en acción.

A esta temática, el trabajo desde la perspectiva de los deberes, en vez de la usual consideración de los derechos del trabajador, dedicamos las siguientes líneas que estimamos de plena actualidad, en nuestra época, pues como ha dicho recientemente el nobel de economía James HECKMAN: “El Estado del bienestar lleva a una erosión de la ética del trabajo”¹.

I.- ¿Por qué y para qué del trabajo?

Para adentrarnos en el tema apuntado, es preciso

1 El catedrático de la Universidad de Chicago realizó tal declaración en su intervención en el Curso “Mitos del Estado del bienestar”, en el Campus FAES, el 6-7-2008.

comenzar desde el principio, haciendo y respondiendo preguntas tan básicas, como qué es realmente el trabajo, cuál es su sentido e importancia.

Concepto

El trabajo es una actividad humana de transformación de la realidad, sea natural o social que implica un aporte a la comunidad.

Todo trabajo manual conlleva elementos intelectuales y viceversa, y ya sea un trabajo constructivo (la arquitectura, la fabricación) como reparador (la medicina), implica actividades valiosas y prácticas que trascienden al exterior. Además, en mayor o menor medida, supone una creatividad, aunque se limite a dar con la solución (respuesta) a un problema

Si bien todo trabajo debe estar ligado a una vocación, que lo hace gustoso —"nada hay para el hombre mejor que gozar en su trabajo"²— pues sin duda, ello ayudará a la propia realización y triunfo profesional, no tiene nada que ver con la actividad lúdica que es lo contrario (el ocio, *otium* y el negocio, *necotium*, se consideraron siempre cosas opuestas).

En todo trabajo hay esfuerzo y rendimiento que tienen que ver con la capacitación previa y con la formación general recibida para poder satisfacer las exigencias directas e indirectas de la actividad laboral profesional de que se trate.

Por otro lado, como se sabe, el hombre, la persona humana es la única criatura que tiene capacidad de trabajar, en sentido auténtico. Los animales carecen de libertad para trabajar o no, y los que lo hacen, lo hacen bajo la dependencia y dirección del hombre (animales salvajes en el circo o los que se emplean en tareas agrícolas o en un laboratorio). Se objetará que las hormigas o las abejas, por ejemplo, trabajan. Pero trabajar para subsistir no es realmente trabajar, pues la subsistencia (alimentarse, resguardarse de la climatología hostil o evitar peligros) no llena toda la significación de lo que es el trabajo.

Finalidad

² Eclesiastés 2.23 y 3.1

Todo trabajo incorpora un proyecto, dijo el maestro Alonso Olea³ y en todo trabajo hay una dimensión material consustancial de productividad que supone, frutos para el empleador y retribución para el trabajador.

La dimensión ética que plantea lo acabado de decir, es innegable. Al empresario le interesa el mejor libro, la mejor operación quirúrgica, el mejor diseño industrial, pero al trabajador, y a la familia de éste le interesa que el padre/madre sea un profesional puntero en su especialidad. Y como prueba de la trascendencia de la relación laboral, en definitiva, a la sociedad le interesa buenos profesores, farmacéuticos, abogados, peluqueros... esto es, profesionales que proporcionen una calidad de vida que propicie un marco en el que poder vivir y desarrollar los propios proyectos e ilusiones vitales.

El sentido del trabajo, es pues, múltiple, la autosubsistencia, la mejora de la sociedad, y si se admite una visión sobrenatural, medio y ocasión de participar en el plan de Dios. A este último respecto, las citas bíblicas no escasean: "El hombre ha sido creado *ut operaretur*, para que trabajara" (Génesis 2, 15). "*Homo nascitur ad laborem, et avis ad volantum*" (Job 5,7)

Importancia

La verdadera significación del trabajo, se alcanza cuando nos planteamos su real importancia.

Y es que, como se ha dicho, "es esa profesión u oficio bien conocidos de cuantos le rodean, (lo) que define la posición del hombre en la sociedad y marca su vida entera"⁴.

El trabajo, plena respuesta a una concreta vocación, impone la responsabilidad de contribuir a la mejora del mundo a través del propio esfuerzo que se despliega, lo cual lleva implícito un inesquivable

³ Manuel ALONSO OLEA en Labor en "Laborem exercens", "Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas", número 64, 1987, págs.101 y 102.

⁴ ILLANES, José Luis en "La santificación del trabajo", pág.168, Editorial Palabra, 8ª Edición, 1981.

sufrimiento, lucha e incluso dolor.

Ahora bien, la conciencia de la importancia que tiene el trabajo obliga a sacar las debidas consecuencias, así:

— trabajar a conciencia, con perseverante diligencia a fin de terminar la tarea de forma impecable. Dios no acepta chapuzas... y la gente, tampoco.

— trabajar con espíritu de servicio, es decir pensando en los demás, en el enfermo, en el pasajero, en el cliente, en definitiva.

— y trabajar con espíritu de trascendencia, teniendo en cuenta que nuestro trabajo ha de suponer, también, un testimonio de una vida profesional seria.

II. CONTENIDO

El trabajo supone un haz de derechos-deberes que, más allá de las diferencias que se hallan en sus distintas manifestaciones profesionales, tiene puntos en común que lo configuran.

Sobre ello se refirió Juan XXIII en la conocida Encíclica *Pacem in Terris*, al decir; “En la sociedad humana, a un determinado derecho natural de cada hombre, corresponde en los demás el deber de reconocerlo y respetarlos” Y, quienes al reivindicar sus derechos, olvidan por completo sus deberes o no le dan la importancia debida, se asemejan a los que derriban con una mano lo que con la otra construyen”

En concreto, las notas del trabajo actual son las de libertad, productividad, ajenidad y eticidad. De ellas deriva el cómo se trabaja o mejor, como debe trabajarse y los derechos y deberes resultantes.

Las examinamos, brevemente, por ser consustanciales a toda actividad laboral, con independencia de su aplicación material, al tipo concreto de profesión de que se trate.

Libertad

Todo trabajo digno de tal nombre, ha de ser un trabajo libre, en la elección y en su ejercicio. (Elijo ser economista y trabajar en el marco de la empresa, rama del negocio textil.) Luego, las propias capacidades y la “buena suerte” harán o no realidad

tales deseos.

Está prohibida la esclavitud y los trabajos forzados —incluso para los presos— por lo que a nadie puede obligarse a trabajar en un concreto oficio o profesión y en determinadas condiciones. El trabajador puede elegir su jornada —completa o reducida— y modular su prestación, en la medida que resulte compatible con las exigencias de su empleador. Pero no está obligado, salvo que lo acepte, a hacer horas extras o a desempeñar una jornada nocturna, por ejemplo.

Benedicto XVI escribió en su libro “Dios y el Mundo” que “Sartre opina que estamos condenados la libertad” pero ante un panorama tal, que puede resultar aterrador por las incertidumbres que supone, presenta a Cristo como referencia, como norma, al aportar un mensaje, un código ético, que plasmado en la ley natural se concreta en exigencias desarrolladas por su sucesora la Iglesia y el magisterio de ésta.

Es una libertad no omnímoda, o sin límites, lo cual no admite el derecho positivo, sino una libertad razonable, que ha de conciliar la norma moral y la positiva.

Ello significa, básicamente, que no podemos dejar el trabajo cuando nos plazca ni trabajar como nos parezca, pues la libertad para trabajar ha de compaginarse con trabajar no de cualquier manera, sino como corresponda (objetivos generales de la empresa, tarea concreta asignada, instrucciones particulares recibidas, horario, etc).

Y junto a ello, como todo trabajo tiene una proyección, con independencia de su relevancia social -no hay trabajos indignos, sino personas determinadas que lo pueden desempeñar de modo indebido-, ha de tender a llenar las exigencias éticas que comporta, y que repercuten sobre la sociedad, la propia familia y el propio trabajador.

Productividad

El trabajo conlleva un elemento de utilidad, en cuanto su resultado es apreciado porque produce bienes y servicios que interesan a la sociedad, la

cual paga por ellos.

El producto del trabajo se traduce en beneficios, ante lo cual hay dos riesgos evidentes: producir cosas superfluas que incitan a un “consumismo” absurdo y degradante; y producir con vistas al éxito inmediato (el “pelotazo financiero”, el enriquecimiento a corto plazo...)

Se hace preciso, pues, plantearse que el trabajo tenga cierta perdurabilidad, por su necesidad y aceptación social, porque resulte verdaderamente necesario y útil y busque mejorar la calidad de vida de los ciudadanos suponiendo un pago o satisfacción para quien lo realiza, a largo plazo, dignificando de este modo, el concepto de esfuerzo y perseverancia (“Lo que vale la pena, cuesta, pero compensa a la larga”).

Este es un mensaje, fundamentalmente, para el empresario que persigue la productividad por encima de cualquier otra consideración.. Y todo trabajador es consciente de que su salario depende de su productividad: cantidad y calidad de la misma, según el sector en que opere. El mercado, sitúa, en cada momento el precio de las prestaciones profesionales.

Ajenidad

Todo el Derecho del trabajo está construido sobre el “contrato de trabajo”, y en consecuencia sobre la ajenidad de lo producido por el trabajador, que a cambio de su prestación, que queda en propiedad el empleador, recibe una retribución.

Sin embargo, cada vez más, existen “autónomos”, especie de trajadores-empresarios, que forman una especie de unidades de producción cuyos frutos crean y venden directamente a terceros.

Pero, más allá de esas diferencias, el dato común es que el producto del trabajo se dirige a otros ciudadanos que los reciben, siendo ese elemento relacional, pues, básico.

Eticidad

Pero como se dijo, las notas examinadas, vienen a ser como el elemento formal de la dimensión laboral, que tiene el carácter de común o consustancial

a todo trabajo, y de ahí proviene su importancia.

Junto a ello, naturalmente, se da lo que podemos denominar, el elemento material o dimensión sustancial de cada trabajo, definida por su objeto específico: sanar, en la medicina; juzgar, en la justicia, educar en la enseñanza, informar en el periodismo... Tales contenidos, se estudian en las diversos planes curriculares impartidos por Universidades, Escuelas y centros varios, necesitándose de una formación actualizada y permanente tras la obtención del grado correspondiente, a la que acompaña la experiencia laboral que va adquiriéndose a lo largo de la vida profesional. En tal sentido, como se dice, nunca se acaba de estudiar y de aprender.

Pero la primera dimensión es básica, y en particular su eticidad, no puede quedar marginada o subordinada a las consideraciones más visibles de su objeto material específico. De ahí que subrayemos este aspecto y que merezca un examen diferenciado.

III.- EXIGENCIAS ÉTICAS

Todos vivimos del trabajo de otros profesionales, por lo que la connotación de que detrás de toda actividad laboral o profesional, se da la prestación de un servicio público o ciudadano es algo evidente.

Esa responsabilidad que todo profesional asume, no surge porque sí sino que deriva de la asunción de un entramado ético cuyo fundamento son las virtudes humanas.

El origen de la palabra y significado de “virtud”, requiere acudir a los griegos que denominaban a la “felicidad”, con la palabra eudaimonía, que era el resultado de un constante “aprendizaje” (máthesis) o “ejercicio” (áskesis) con vistas a obtener una cierta excelencia o perfección (areté).

Implicaba tanto vivir como obrar bien, y la clave era la acción (praxis), lo cual podía conseguirse mediante el ejercicio de la virtud, cuya etimología (vis o areté) proviene de fuerza, acción enérgica desplegada para obtener dicho objetivo.

La virtud ética –según Aristóteles- es “un modo de ser de la recta razón”, la cual se adquiere con

la práctica. Se trata, por tanto, de una disposición habitual y firme a hacer el bien.

Sus elementos son: uno objetivo, acto que se realiza con habitualidad y firmeza; y otro teleológico, para practicar el bien.

Las virtudes se clasifican en naturales o humanas y sobrenaturales o teologales. Las primeras se dividen en intelectuales (ciencia, arte...) y morales (prudencia, justicia, fortaleza y templanza). Y las segundas son la fe, la esperanza y la caridad.

Esa es la clasificación más conocida, pero en la filosofía aristotélica se incluían: liberalidad, magnificencia, magnanimidad, ambición, mansedumbre, amabilidad, sinceridad, agudeza, pudor, vergüenza y justicia (como “virtudes éticas”) y prudencia, sabiduría e inteligencia (como virtudes intelectuales).

Los tratadistas sobre esta materia, diversifican y complican el panorama, pero como en toda clasificación, lo mejor es la simplicidad y claridad, por lo que sólo nos referiremos a las virtudes morales.

Sobre la importancia del ejercicio de las virtudes, se ha destacado que cumplen las siguientes funciones⁵:

— Suponen una disposición consciente y elegida de practicar el bien, como opción fundamental de la persona.

— Facilitan la adquisición de una “segunda naturaleza”, dirigida a hacer el bien.

— Aumentan la libertad, al alejarse de los vicios y pasiones, que como hábitos operativos malos, esclavizan la voluntad y obscurecen la razón.

— Incrementan la racionalidad, haciendo que la persona evite dejarse llevar por los impulsos e instintos más básicos.

— Ayudan a adquirir una personalidad fuerte, que resiste los vicios y es capaz de enfrentarse con la propia conciencia.

— Son un instrumento de paz, en cuanto sirven para poner concordia y sensatez.

La virtud es un término medio (*In medio, vir-*

tus) pues el verdadero vivir es función de equilibrio o mediación entre dos orillas: la del placer y la del dolor.

Alcanzar la virtud ética es procurar el “término medio” porque la virtud se sitúa entre el exceso y el defecto. Por eso, la valentía es el término medio (la virtud) entre el miedo y la temeridad; la moderación entre el exceso y la escasez; la liberalidad se sitúa entre la prodigalidad y la tacañería; y la magnanimidad entre la vanidad y la pusilanimidad.

Examinamos, brevemente, las cuatro virtudes clásicas:

- Prudencia.

Llamada la *auriga virtutum*, en cuanto conduce al resto de las virtudes, ha sido definida como “la regla recta de la razón”.⁶

Implica obrar con medida y moderación, discerniendo en cada circunstancia, el verdadero bien y los medios para alcanzarlo. El Libro de los Proverbios (Prov. 14, 15) indicaba que el hombre prudente, de continuo “medita sus pasos”.

La prudencia supone un razonar adecuado pues el hombre prudente es “el ser capaz de deliberar rectamente sobre lo bueno y conveniente para sí mismo (y) en general”.⁷ Porque deliberar rectamente es propio de los prudentes.

- Justicia.

Dar a cada uno lo suyo, enunciado clásico de la Justicia, nos refiere el contenido de la virtud social, por excelencia. Porque la justicia es la virtud que trata de preservar o procurar la felicidad de los miembros de la comunidad política.

En la entraña de toda injusticia late la desigualdad que supone un trato igualitario (injusto) de las diferencias sociales (méritos y deméritos).

Justicia es proporción y porque las personas y las cosas no son iguales, no haríamos justicia con un trato igualitario sino proporcionado al mérito que late en cada relación o persona.

6 SANTO TOMÁS DE AQUINO en “Summa Theologica” (II-II, 47,2)

7 ARISTÓTELES en “Ética Nicomáquea” Ed. Gredos, 4ª reimpresión, 1998.

5 FERNÁNDEZ Aurelio “Moral Fundamental” Rialp SA, Madrid, 2000.



Aunque es la virtud propia que debe cumplir y hacer cumplir el Juez, es antes que todo, virtud individual que apela a la obligación de que toda persona sea justa consigo mismo y con los demás

- Fortaleza.

Es la virtud que asegura la firmeza y la constancia en la búsqueda del bien, capacitando para hacer frente a las dificultades que puedan presentarse, para ello.

Se refiere, en particular, al temperamento, el cual debe sobreponerse al apocamiento o la debilidad por defecto, y evitar la prepotencia o autoritarismo, por exceso.

Su ejercicio ha de combinar la firmeza y flexibilidad necesarias para conducirse en la profesión, en todas las cuales han de adoptarse decisiones difíciles que es necesario saber arrostrar.

- Templanza.

Hace relación al dominio sobre sí mismo, ordenando rectamente el uso de los bienes materiales, los cuales han de considerarse instrumentos más que fines.

Con esta virtud, se propicia la capacitación y conservación de las facultades físicas y mentales, imprescindibles para hacer frente, en buenas condiciones, a las dificultades y tentaciones de la vida.

Se opone a un trabajo bajo el efecto de las drogas, el alcohol o dependiente de males que supongan un comportamiento profesional no libre o dependiente, así de influencias políticas, de grupos de presión y, en general, de todo lo que impida un actuar laboral libre ajeno a dependencias negativas como la ludopatía, relaciones sexuales desordenadas, relaciones personales inadecuadas al cargo y posición que se ocupa.

En definitiva, las virtudes morales o naturales, son el sustento del actuar de toda persona, sobre las cuales, es posible edificar virtudes específicas —en nuestro caso, las profesionales—, las cuales tienden al recto y adecuado ejercicio de la función laboral de que se trate.

Y ello, porque resulta imposible asumir una tarea profesional seria, sin poner en práctica las virtudes humanas, y en particular, las más conectadas al

ejercicio profesional, como son: la propia laboriosidad, la reciedumbre, la perseverancia, el estudio, la afabilidad, la veracidad y la integridad.

La asunción de tales virtudes, las morales y las más conectadas al ejercicio profesional, se traduce, en el campo del trabajo, en los deberes de desempeñar leal y eficazmente la tarea asignada. Fórmula sintética en la que se desglosan actividades, como:

- preparación permanente y actualizada (formación)
- dedicación requerida en tiempo e intensidad (productividad)
- aportaciones creativas (dinamismo)
- buena fe y lealtad (integridad)
- conciencia de prestar una actividad con trascendencia pública (sociabilidad)

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, enumera en su artículo 5, como deberes básicos: cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo desempeñado de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no hacer competencia a la empresa; contribuir a la mejora de la empresa y, naturalmente, los que deriven del contrato.

Como puede apreciarse, en este conjunto de deberes, late una entraña ética, que implica actuar con libertad responsable, adoptando la decisión en cada momento más adecuada para resolver el problema técnico que se plantee.

Lo cual conlleva una “disposición de servicio” hacia los demás que debe enraizarse en un actuar humilde —que no, “humildico”— alejada de actitudes megalómanas o de búsqueda a ultranza, del medro personal, el poder o el enriquecimiento.

Además, es bueno tener presente que “la doctrina católica no impone soluciones concretas, técnicas, a los problemas temporales, pero sí os pide que tengáis sensibilidad ante esos problemas humanos y sentido de responsabilidad para hacerles frente y darles un

IV.- RECAPITULACIÓN

Hemos tratado de subrayar la importancia que tiene el trabajo, todo trabajo digno de tal nombre, y de su dimensión ética, aspecto éste que se relaciona con los deberes que comporta.

Sólo la conciencia de la existencia de deberes profesionales, enraizados en su entraña moral o ética, permite desarrollar un trabajo que llene las exigencias sociales y personales que el mismo demanda.

De ese modo, se estará en el buen camino. Primero preparándose para descubrir la vocación profesional, segundo poniendo los medios para adquirir la debida competencia y tercero, ejercitándolo cumpliendo sus requerimientos técnicos y éticos.

En el desempeño del trabajo, el instrumento de integración social, por antonomasia, se hace preciso, no sólo evitar cualquier ocasión de sanción al mal proceder laboral sino aportar un toque creativo y tener presente su trascendencia comunitaria y el deber de testimoniar con la propia obra personal, la tarea que se tiene encomendada.

Para ello, “No es necesario salirse del propio camino para mejorar... basta dedicar a los propios deberes esa atención y fidelidad que convierten al hombre en una persona buena, honesta, justa, ejemplar” (Pablo VI, “Discurso a la Asociación de Juristas Católicos”, 15-12-1963)

Y por otro lado, hay que subrayar el papel de la familia en esta actividad, especialmente a la hora de definir la vocación profesional de los hijos, para lo cual la libertad, el ejemplo de los padres y la inteligente búsqueda de información – obtenida de primera mano, de profesionales de éxito que crean en lo que hacen-, resulta vital, pues no debe olvidarse que como dejó escrito Juan Pablo II: “La familia constituye uno de los puntos de referencia más importantes, según los cuales debe formarse el

8 San Josémaría Escrivá (Texto de 15-X-1948), recogido por J.L. Illanes en op.cit.

9 *Laborem exercens*, Juan Pablo II.

IV. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS: QUE ESTE DERECHO NO SE CONVIERTA EN UNA OBLIGACIÓN

AURORA PEREZ-CARRO Y FOLE

INSPECTORA DE SEGUROS DEL ESTADO

I. INTRODUCCIÓN

Cuando los integrantes de la Comisión Deontológica de Juristas Padres del Colegio me propusieron colaborar con ellos (o yo me postulé para la encomienda, no recuerdo bien cuál fue el orden de factores), me indicaron cuál era el tema que querían que tratase (la conciliación de la vida laboral y familiar), integrándola desde mi triple visión:

1- Como madre de un niño de corta edad (además familia monoparental, por fallecimiento del padre del mismo)

2- Como jurista.

3- Como funcionario público.

Una vez puesta “manos a la obra” me pregunté: ¿por dónde empiezo? Y así decidí iniciar mis reflexiones sobre esta materia un poco apartada del ámbito jurídico preguntándome: ¿qué es exactamente

conciliar?

El Diccionario de la Real Academia lo define así: “Conciliación: proviene del latín *conciliato*, *-onis*, y presenta cuatro acepciones:

1. Acción y efecto de conciliar.
2. Conveniencia o semejanza de una cosa con otra.
3. Favor o protección que alguien se granjea.
4. En su acepción de acto de conciliación: acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado (figura jurídica cada vez más en desuso y ni siquiera regulada en la actualidad por la Ley de Enjuiciamiento Civil de 2.001, cuya disposición derogatoria remite excepcionalmente en esta materia al antiguo Texto de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881).

En cuanto a la palabra conciliar, y siguiendo igualmente el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, puede utilizarse:

A. Como adjetivo: perteneciente o relativo a los concilios (decisión / decreto conciliar).

B. Como sustantivo: persona que asiste a un

concilio.

C. Como verbo (proveniente del latín *conciliare*), con tres acepciones:

1.- Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.

2.- Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias.

3.- Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, o alguna vez, el odio y aborrecimiento.

De todas estas definiciones, la más idónea como piedra angular de este trabajo es considerar la acción de conciliar como “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”. Partiendo de esto podríamos considerar que:

1º) Si partimos de la idea de conciliar vida laboral y familiar.

2º) Y conciliar es “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”.

La vida laboral y la vida familiar son dos o más proposiciones o doctrinas (o puntos de vista o posiciones vitales) contrarias entre sí: nadie podría entonces conjugar una vida familiar plena con un desempeño de puesto laboral óptimo, y a pleno rendimiento. Nada más lejos de la realidad (al menos a mi juicio): eso sí puede resultar un poco difícil conseguirlo. Y de hecho la propia definición de la Real Academia de la Lengua no dice exactamente eso, sino “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”, y es el ese matiz “al parecer contrarias” en el que hay que hacer hincapié: la vida familiar plena y laboral plena no son realmente contrarias entre sí, sino sólo semejan ser contrarias entre sí.

Y es intentando este acercamiento donde los trabajadores integrantes de un núcleo familiar (no sólo estrictamente en nuestra faceta de padres/madres, sino en nuestra amplia situación de personas integradas en una familia, base fundamental y pilade la sociedad en la que vivimos) debemos y podemos presionar, y los poderes públicos (todos ellos) deben ampararnos; pero no por concesión graciable de los mismos o del Gobierno de turno, sino porque así lo recoge nuestra Carta Magna, tanto en la declaración de intenciones que supone su Preámbulo, como en

su articulado (Art 35:1. Derecho y deber de todos los españoles al trabajo, y a una remuneración suficiente para atender a sus necesidades y a las de su familia: art. 39,1: protección integral de la familia; art. 40: progreso social y económico, así como garantía del descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas)— Art. 40. 1 Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico, (...) 2. Asimismo los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales (...), y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas, y la promoción de los centros adecuados.

Es decir, los poderes públicos deben realizar políticas de creación y fomento de mecanismos idóneos para que la conciliación de la vida laboral y familiar pueda llevarse a la práctica de una forma idónea. El problema con el que nos encontramos de unos años a esta parte es que, en vez de fomentarse la adopción de medidas económicas y jurídicas que faciliten esta conciliación, el Gobierno parece haberse inclinado más bien por la imposición de medidas legislativas para “ayuda a la conciliación”; y ¿cuál ha sido el resultado?. Pues, a mi entender, y al menos en lo que a la vida funcionarial se trata, que hemos pasado de la idea inicial de intentar articular unos derechos funcionariales que faciliten esta conciliación al paso siguiente: la conciliación por decreto. O dicho de otro modo “los poderes públicos parten de que es bueno conciliar, luego ellos deben fomentar la conciliación; pero como además no hay una conciencia clara de que los individuos pensamos (o debemos pensar) libremente por nosotros mismos, pues adelante: se promulgan una serie de disposiciones legislativas que no sólo no ayudan a conciliar, sino que le imponen directamente al trabajador “cómo debe articular su vida laboral y familiar”; y esto (y es a los que se está tendiendo en las políticas actuales) es sencillamente inadmisibile: no se debe permitir esta injerencia de los poderes públicos en un ámbito tan privado con es la familia y vida familiar. La lectura de determinadas

disposiciones reglamentarias que ahora pasaré a indicar, a mí (como jurista) me hacen pensar que he pasado (como madre) de pedir que se tenga cuenta que soy madre (y encima en situación monoparental), a tener que recordar constantemente a mi jefe / empleador (como funcionaria: el Estado) que las directrices de mi vida personal y familiar las dirijo yo: o dicho de otro modo, que mi empleador me retribuye por realizar mis funciones laborales. lo que le otorga derecho a que las mismas estén bien realizadas; pero que, una vez abandono mi puesto de trabajo, mi vida es mía, y no quiero injerencias externas impuestas en la misma más allá de lo estrictamente necesario para mantener el Orden público.

Desde una visión jurídica, creo que con una “normativización” tan exhaustiva de la conciliación de la vida laboral y familiar, la cual (como ya ha indicado anteriormente) nos lleva a haber pasado de intentar estructurar unos derechos a la conciliación, *de facto* en estos momentos haber impuesto un deber *ex lege* de conciliación; es decir, que habiendo intentado llevar a la práctica un principio rector de la política social y económica (protección a la familia) los poderes públicos están en camino de violar un derecho fundamental básico como es el derecho a la libertad (art. 17 de la Constitución), e inclusive a la intimidad personal y familiar (art. 18 Constitución).

PLAN CONCILIA

1. EN GENERAL, PARA LOS TRABAJADORES

En esta idea de fomento de conciliación de la vida laboral y familiar, el Gobierno pone en marcha (en fecha 7 de diciembre de 2005) el llamado Plan Concilia, que (a juicio de esta autora) junto con grandes avances que supondrán una protección más lograda e integral de la familia, adolece (en ciertas materias) de un intervencionismo intolerable que, a nivel jurídico lesiona la propia libertad individual (toda persona debe tener derecho a conciliar su vida personal con la profesional; pero no ser obligada *manu militari* a realizar tal conciliación, y no sólo a realizarla, sino a realizarla en la forma y manera de-

seada por los poderes públicos), y a nivel práctico (en muchos casos), en vez de ayudar a esta conciliación, sólo sirve para distorsionar la vida personal y familiar de muchos funcionarios y empleados públicos, que (como en el caso de la autora), en el momento de leer este documento observaron atónitos cómo el Estado invadía su propia intimidad, y les “obligaba” en aras a la “supuesta buena armonía familiar” a cambiar hábitos y costumbres de vida: en suma, el Gobierno decidía por sí y ante sí cómo articular la vida personal de sus ciudadanos, con la pretensión de ayudar a conciliar la vida laboral y familiar; es decir, el Gobierno pretende imponer unos valores y hábitos de vida a todos sus empleados, y además le impone obligatoriamente el camino para conseguir este ideario: la conciliación de la vida laboral y familiar, olvidando que un principio rector de la política social y económica (la protección a la familia) no puede nunca servir de justificación para orillar derechos fundamentales, como la libertad individual.

Así el día 7 de diciembre de 2005, se alcanza un acuerdo entre la Administración del Estado y las Organizaciones sindicales UGT, CSI-CSIF y SAP sobre medidas retributivas y mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (el denominado Plan Concilia), que fue publicado en el BOE de 16 de diciembre de 2005, como Orden APU / 3902 /2005, de 15 de diciembre, de Ministerio de Administraciones Públicas

En un estudio somero del contenido del Plan Concilia, puede verse logros importantes, creando o ampliando verdaderos derechos que sí ayudan a una verdadera armonía, y a la plena efectividad de la vida personal y laboral como pueden ser:

—Permiso de paternidad: diez días por nacimiento, acogida o adopción: curiosamente (y creo que nadie se ha parado a reflexionar sobre esto) los motivos que justifican el mismo aparecen redactados de la siguiente manera: “Se instaura una figura de nueva creación, inédita también en la Administración General del Estado: la del permiso paterno de diez días por nacimiento, acogida o adopción. Con ello queremos que los padres puedan tomar parte ple-

namente (y en las mismas condiciones) del cuidado de los hijos”. Parece que el mismo equipo gubernativo e idénticos legisladores que tan alegremente aceptaron el matrimonio entre personas del mismo sexo, la adopción *gay* o el impulso empedernido a hacer desaparecer las naturales figuras de padre y madre, para sustituirlas (incluso a nivel de Registro Civil) por las absurdas denominaciones de progenitor número uno y progenitor número dos, todavía les pesan (afortunadamente) en el subconsciente las ideas de las figuras de “papá” y “mamá” (hay que suponer que porque, como la mayoría de nosotros, con ellos se criaron), y parten de la idea (para mí lógica) de que el progenitor —madre— tiene derecho a un mayor descanso (no es tan fácil olvidarse de los nueve meses de embarazo normal) y a una mayor implicación en el cuidado de la criatura (porque, aunque sea políticamente incorrecto reconocerlo la hembra está biológicamente preparada para el cuidado y alimento de ésta, con independencia de que nadie, y la autora de estas líneas menos que nadie, dude de las “buenas y correctas atenciones”, que en defecto, carencia o suplencia de madre puede prestar el progenitor varón). Con independencia de todo lo anterior, vemos que los autores del Plan Concilia parten de la idea que, en los permisos por nacimiento, acogida o adopción, hay dos posiciones diversas: la de la madre (con una mayor protección) y la del padre (a la que ahora se le reconoce un permiso de paternidad de diez días, frente a los tres anteriores); la pregunta socarrona que ahora todos debemos hacerles a los creadores de este Plan es: ¿qué pasa cuando los “progenitores” son de un único sexo?, ¿quién tiene derecho a la baja de maternidad y quién a la baja de paternidad?, ¿cómo se resuelven los conflictos en caso de que ambos “progenitores” no lleguen a un acuerdo?, ¿los consideramos a ambos “papás” o “mamás”?, ¿lo resolvemos por sorteo?

Nada indica la citada Orden APU / 3902 /2005, de 15 de diciembre, que (en esta materia) se limita a consignar lo siguiente: “Con respecto a las medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se adoptarán las

modificaciones normativas necesarias para (...) establecer la concesión de diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción”. A juicio de la autora, esta redacción demuestra que los autores de la misma no tenían claro la diferencia entre los conceptos jurídicos de adopción y acogimiento, puesto que de la lectura de los artículos 172 y ss. del Código civil, se infiere con claridad que el acogimiento de un menor supone: “el acogimiento familiar produce la plena participación del menor en la vida de la familia, e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral” (art. 173 del citado texto legal). Es decir, normalmente (salvo supuestos de acogimiento familiar preadoptivo) el acogimiento coexiste o puede coexistir perfectamente con una situación de filiación reconocida; pero con total abandono de las obligaciones de guarda y custodia al menor. Por ejemplo, supongamos este caso (desgraciadamente yo conozco un supuesto similar): madre premuerta, y padre que abandona a sus hijos menores, los cuales son entregados por los Servicios Sociales competentes a unos tíos: con la dicción textual de esta Orden Ministerial, es el padre abandonante quien podría solicitar el permiso por “acogimiento”, y no los familiares que acogen a los menores (no son padres, ni siquiera tutores). Obviamente, lo que este párrafo quiere decir (a mi entender) es que “en caso de integración de un menor en la familia (podría ser acogimiento, adopción, régimen de tutela o incluso cambio en un régimen de custodia) el progenitor que no tuviere derecho a baja por maternidad tiene derecho a estos diez días de permiso.

En febrero de 2007, la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas evacuó un documento titulado Directrices para la Interpretación y Aplicación de las Medidas para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de

los empleados públicos de la Administración General de Estado (de aplicación al personal funcionario, incluido eventual, de la Administración General de Estado, organismos autónomos vinculados o dependientes de la misma, y de las Agencias Estatales, así como al personal laboral de la Administración General del Estado). A través del mismo se pretende solventar las dudas que pudiere ocasionar el Plan Concilia, y en esta materia se indica:

1- “Es hecho causante el nacimiento, adopción o acogimiento de un menor, tanto preadoptivo como permanente, de un hijo”. A la autora de estas líneas le produce perplejidad la redacción textual de estas Directrices (recordemos que ha habido más de un año para pensarlas por, se supone, “sesudos juristas” conocedores de la materia), puesto que:

- Se habla de acogimiento preadoptivo y permanente. ¿Qué pasa con el acogimiento familiar simple previsto en el art. 173 bis del Código Civil, introducido por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor?

- Atención a la brillante redacción textual. La redacción lógica sería: “Es hecho causante el nacimiento o adopción de un hijo, y el acogimiento (tanto preadoptivo como permanente) de un menor”, puesto que (y esto son conceptos jurídicos básicos, que en mi Plan de Estudios de la Carrera de Derecho se estudiaban en 2º: Civil I / Parte General) tanto el nacimiento como la adopción determinan la filiación (la existencia de un hijo), mientras el acogimiento es una situación de hecho (con independencia que tenga consecuencias jurídicas) que supone la integración de un menor en la vida de una familia de la que no es hijo (es decir el acogimiento coexiste o puede coexistir con una filiación predeterminada de antemano, y por supuesto siempre fuera del actual núcleo familiar de acogida).

2- Titular del derecho: el padre (y en caso de parejas del mismo sexo) uno de los progenitores. A los “interpretantes” del Plan Concilia se les olvidó “interpretar” cómo se resolvería en caso de discrepancia en una moderna pareja ambos del mismo sexo.

3- Duración del permiso: “diez días naturales a disfrutar a partir del día siguiente de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción”. También es una pena que los redactores de estas Instrucciones no se hayan apercibido de que lo normal en una adopción internacional es que haya dos resoluciones judiciales y/o administrativas: una en el país extranjero de entrega de la criatura, y otra por la autoridad competente española reconociendo la validez de esta adopción extranjera en España. ¿Cuándo debería entonces a empezar a computar el permiso de paternidad?

Cuatro semanas más de permiso materno

El tradicional permiso de lactancia que se concedía a las madres para alimentación y cuidado de sus hijos (inicialmente los menores de nueve meses, y con posterioridad los menores de doce meses), consistente en el derecho a ausentarse durante una hora de su puesto de trabajo, o a la reducción de la jornada laboral durante una hora diaria, puede ser sustituido por días libres a acumular a la baja maternal, y así aparece redactado en la Orden APU/3902/2005 de 15 de diciembre: incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas en tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Las instrucciones de la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas interpretan así este derecho:

1- Su titular es la madre (o el padre, si la madre del menor no hace uso del mismo, si voluntariamente le cede su derecho), y (atención) en caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores. Obviamente, nada indica la instrucción sobre cómo se resuelve en caso de discordancia entre parejas del mismo sexo (y no será el primer caso de ruptura de pareja homo o heterosexual con hijos recién nacidos, o incluso antes de nacer):



- suponemos que queda a criterio discrecional del jefe de personal de cada Centro Directivo.
- 2- Duración del permiso: la duración del permiso se calculará atendiendo a la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado, a saber, treinta y siete horas y media semanales. Lástima que esta instrucción olvide que el personal funcionario de especial dedicación (nivel 26 en adelante) tenemos una jornada laboral de cuarenta horas semanales: como siempre, y así se verá a lo largo de este trabajo, la autora tiene la sensación de que el “funcionariado” de alto nivel de la Administración General del Estado tiene menos derechos a la compatibilización de su vida laboral con la personal que el resto del personal al servicio de la Administración Pública.
 - 3- Se indica expresamente que el derecho a optar por el disfrute fraccionado del permiso por lactancia o la acumulación del mismo en jornadas completas necesariamente debe hacerse antes de la finalización de la baja por maternidad. A mi juicio esta interpretación es restrictiva, y contraria a la dicción textual del art. 4 de la Orden APU / 3902/ 2005, de 15 de diciembre, que sólo dice: “incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple”. Con posterioridad se reconoce el derecho de las madres y de los padres a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad. Es decir, no veo por qué la funcionaria (permítaseme, aunque sea contrario a los actuales “vientos de igualdad e igualitarismo”, no incluir también al género masculino) no puede disfrutar de su permiso de maternidad durante las dieciséis semanas correspondientes, incorporarse a su puesto de trabajo, y con posterioridad disfrutar de los días que le correspondan por este “permiso de lactancia acumulado”.
 - 4- Esta interpretación del Ministerio de las Administraciones Públicas del Plan Concilia presenta la siguiente salvedad: “La duración máxima de este permiso será de cuatro semanas. En los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso acumulándose su duración. Con lo que, he realizado la siguiente operación matemática: una hora diaria supone una reducción de cinco horas semanales; suponiendo una madre que se incorpore a las seis semanas posteriores al parto, hasta los doce meses de vida de su hijo, le restan diez meses y medio. Por tanto 5 horas semanales x cuatro semanas de mes x diez meses y medio, supone que tiene de horas libres por lactancia doscientas diez horas (210), lo que lleva (en una jornada laboral de cuarenta horas semanales) a cinco con veinticinco semanas: la interpretación, pues, realizada por el Ministerio de las Administraciones Públicas es abusiva y *extra lege*. Entiéndaseme bien, no digo que no sea justo limitar este permiso a cuatro semanas. Aclaro que un empleador (en este caso la Administración Pública) no puede sentarse a negociar con los sindicatos “medidas de conciliación de la vida laboral y familiar”, aceptarlas y luego modificarlas *motu proprio*. Lo mínimo que se puede exigir a unos negociadores rigurosos, que representen al empleador Administración Pública, es que conozcan la legislación previa, y se armen de una calculadora para realizar estas simples operaciones matemáticas antes de firmar cualquier acuerdo, puesto que (una vez firmado), una de las partes (aquí la Administración Pública) no puede modificarlo unilateralmente con interpretaciones abusivas, teniendo en cuenta además que, en su posición de *potentior personae*, aquí el empleado funcionario público no puede acudir a la siempre benévola jurisdicción laboral para reclamar sus derechos, sino que (en base al principio de resolución previa de que goza la Administración Pública) debe impugnar los actos administrativos que considera lesivos en la siempre más lenta y

cara (y menos favorable al empleado) jurisdicción contencioso-administrativa.

Permiso por adopción internacional.

El Plan Concilia permite solicitar un permiso por causa de adopción internacional, si es preciso el desplazamiento previo de los padres (se habla en plural, parece pues que pueden optar al mismo cualquiera de ambos progenitores o los dos) en el caso de que sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado. A mí, ante esta lectura textual, me surge una duda ¿pueden igualmente solicitar este permiso ambos padres simultáneamente si el país de adopción sólo exige la presencia física de uno de los adoptantes? Y, ¿qué pasaría en caso de parejas de hecho que soliciten la adopción en un país extranjero donde sólo se permita adoptar a matrimonios o a personas individuales; es decir, no reconozcan a las parejas de hecho?

En este caso, quien esté disfrutando de este permiso sólo percibirá las retribuciones básicas.

Las directrices para la Interpretación y aplicación de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar y laboral de los empleados públicos para la Administración General del Estado emitidas por el Ministerio de Administraciones Públicas indican que “ el plazo máximo de dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado en la que se señale el plazo o período de recogida del menor”. Les recuerdo a tan doctos creadores de estas directrices que hay muchos países (España no hace mucho) en donde se permite la adopción por simple acuerdo de los titulares de la patria potestad / tutela del menor y el adoptante o adoptantes, y no interviniendo la autoridad pública, mal podemos pedirle a la misma que comunique a nadie que se va a producir una adopción y en qué plazo. Esperemos que los adoptantes tengan la prudencia de acudir previamente a nuestro consulado a comunicar esta situación (en caso de existir representación diplomática española acreditada en la zona, que también es mucho suponer que la haya), y que el Jefe de Personal del Centro Directivo

del trabajador que pretenda acogerse a este derecho haga una interpretación flexible de estas Directrices.

Expresamente reconoce el Plan Concilia (muy acertadamente a mi juicio)

1- El derecho a los permisos retribuidos (a todos) en caso de adopción o acogimiento de mayores de seis años.

2- El derecho de las madres y padres a acumular el permiso de maternidad o paternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado el año natural. Es lástima que los redactores de la Orden APU 3902 / 2005 de 15 de diciembre por la que se publica el Plan Concilia (y los autores de este Plan) que tanto se ocuparon en recalcar “el derecho de los padres y de las madres”, se hayan olvidado de indicar si este derecho a acumular vacaciones a los permisos de maternidad, paternidad o lactancia, también es aplicable a los permisos por adopción internacional o por acogimiento.

Posibilidad de disfrute de estos permisos a tiempo parcial.

El día 30 de enero de 2004 se había promulgado el Real Decreto 180 /2004. de 30 de enero, por el que se regulaba la posibilidad de disfrutar a tiempo parcial los permisos a que se refería el hoy derogado apartado 3 del art. 30 de la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública, permitiendo el disfrute a tiempo parcial de estos permisos, previo acuerdo entre el funcionario afectado y el órgano concedente para su concesión. Este acuerdo puede celebrarse tanto al indicio del permiso correspondiente como en un período posterior, pudiendo extenderse a todo el permiso o a parte de aquél. conllevando conceder al funcionario horas libres de su jornada habitual de trabajo, y siempre las que el funcionario desee (si lo permite la organización del trabajo), ampliando el período de disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que corresponda al empleado. A título anecdótico puedo comentar en este trabajo que la primera solicitud de permiso fraccionado por baja maternal en todo el Ministerio de Economía y Hacienda (y la única

hasta la fecha en mi Centro Directivo) fue cursada por mi compañera de promoción E. L. G, quien amablemente me comentó las incidencias de esta solicitud y me autorizó el acceso a su expediente.

Posibilidad de solicitar reducción de jornada para facilitar la atención de hijos menores a cargo del funcionario/Posibilidad de excedencia.

Es muy loable que la posibilidad de reducción de la jornada laboral hasta un 50 % (con deducción proporcional de haberes) que antes podía ser solicitada por quienes tuviesen a su cargo un hijo menor de seis años, es ampliada por el Plan Concilia en este sentido:

“ Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de doce años, así como a quienes estén a cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g del art.30,1 de la Ley 30 /84,” En realidad, la regulación de este derecho se había articulado a través del Real del Real Decreto 2670 /1998, de 11 de diciembre que se limitaba a establecer 1- El funcionario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico, físico. sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de las retribuciones / 2-Para el cálculo del valor de la hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el funcionario dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y (a su vez) este resultado por el número de horas que el funcionario tenga obligación de cumplir de media al día.3- Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al funcionario la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

El famoso Plan Concilia nada ha indicado sobre cómo debe procederse a la reducción de esta jornada laboral y al cálculo de la minoración de retribuciones:

sería lógico que no necesariamente esta disminución de horas deba producirse diariamente, entiendo que (para una articulación idónea de este derecho) debería poder computarse semanalmente (e incluso mensualmente): hay muchos casos en que los padres ancianos de un funcionario viven en localidades muy distintas de donde éste tiene su puesto de trabajo: es lógico que pueda acumular las horas libres (que recordemos se están descontando de sus haberes) al fin de semana. También sería loable que el Plan concilia mencionase directamente la posibilidad de reducción de esta jornada para atender al cónyuge y/o pareja de hecho enfermo, y no que (para entender que también se contempla esta posibilidad) hubiere que hacer una interpretación extensiva de este art.30. de la Ley 30/84 que sólo hablaba de “menores, ancianos a su cargo y disminuido psíquico o físico “

Es también muy loable la ampliación (prevista por el Plan Concilia) hasta un plazo máximo de tres años (dos con reserva de puesto) de la posibilidad de solicitar excedencia voluntaria:

- Para atender al cuidado de hijos (el plazo de tres años empieza a contar desde el nacimiento o, en su caso, resolución judicial o administrativa de adopción).

- Para atender al cuidado de familiares a su cargo (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Es importante destacar que esta excedencia no conlleva la mayoría de los perjuicios inherentes a casi toda excedencia voluntaria, puesto que:

1- El tiempo de permanencia en la misma computa a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

2- Los funcionarios en esta situación pueden participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

3- Durante los dos primeros años de la misma: tienen derecho a la reserva de puesto de trabajo que desempeñaban; si se reincorporan durante el tercero, sólo tienen derecho a obtener un puesto en la misma

localidad, y de igual nivel y retribución.

Sin embargo, me gustaría que alguien pudiera aclararme qué quieren decir las Directrices para la interpretación y aplicación de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar de los funcionarios públicos, cuando en el párrafo final del citado documento consigna: La modificación del régimen de excedencias para atender al cuidado de familiares y por razón de violencia de género sobre la mujer incluida en el ámbito de aplicación de estas directrices tendrá efectividad cuando se produzcan las modificaciones legales pertinentes “. ¿ Quiere decir quizás que un trabajador al servicio de la Administración Pública Central no puede solicitar dos años de excedencia para atender a su padre que no puede valerse por sí mismo ?. Tal vez los redactores de estas Instrucciones desconocen los principios de vinculación por la negociación colectiva del empleador, o ignoran que el Plan Concilia fue pactado el 7 de diciembre entre la Administración Pública y los sindicatos. ¿ No saben que el Plan concilia no sólo se aplica a los funcionarios públicos, sino a todo empleado público, muchos de los cuales han sido contratados en régimen laboral; por lo cual, toda disputa con su Jefe / empleador / se sustenta (en último caso) ante la Jurisdicción Laboral, donde la Administración Pública no es una *potentior personae*, sino un empleador más. O dicho de otro modo, si un trabajador público contratado en régimen laboral solicita una excedencia para atender al cuidado de un familiar en primer grado, y se le deniega, acudiría a la vía judicial, y como su asunto se sustancia ante la jurisdicción laboral, rápidamente le darán la razón al empleado (puesto que la tiene; la Administración Pública no puede decidir unilateralmente demorar la aplicación de un acuerdo laboral firmado), mientras que, si solicita este mismo derecho un funcionario público, y se le deniega en base a lo establecido por estas Instrucciones (que obviamente deben ser seguidas por los órganos decisorios de la Administración Pública, en base al principio de jerarquía), el funcionario tiene que impetrar el reconocimiento de su derecho en la

vía contenciosa, siempre mucho menos favorable al trabajador, donde la Administración Pública actúa en ejercicio de sus privilegios como *potentior personae*, y además (y sobre todo) lentísima; así que cuando el órgano jurisdiccional competente encargado de conocer esta cuestión resuelva sobre el fondo de la misma, dándole la razón al funcionario (puesto que también la tiene), habrá transcurrido ya los dos años permitidos para la excedencia, y al funcionario sólo le quedará solicitar una indemnización de daños y perjuicios, cuya existencia real tendrá que probar (y probarla además en vía contenciosa); pero obviamente la posible percepción de un monto dinerario a posteriori no le ayudará en nada a conciliar su vida laboral y familiar una vez haya transcurrido el momento preciso para conciliarla.

Jornada laboral

Tradicionalmente la jornada laboral en la Administración Pública del Estado venía regida por la Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública (BOE de 13 de marzo de 2003), en la que (en síntesis) se establecía:

1- La duración máxima de la jornada de trabajo en la Administración General de Estado era de 37,30 horas de trabajo efectivo; aunque para el personal de especial dedicación (nivel 26 en adelante) siempre ha sido 40 horas semanales.

2- Si la jornada era sólo de mañana había una parte fija del horario: de lunes a jueves de 8 a 15,30 horas, y viernes de 8 a 15 horas, pudiendo completar las horas restantes (cinco horas y media) entre las 7,30 y 18 horas de lunes a jueves, y de 7,30 a 15 horas los viernes.

3- Si la jornada era de mañana y tarde, se realizaría mediante la presencia obligada del personal entre las 9 y las 17,30 horas, con una interrupción mínima de una hora para la comida, entre las 14 y las 16 horas, de lunes a jueves. Los viernes la presencia obligada del personal transcurrirá entre las 9 y las 14 horas. Las horas restantes se realizarán en horario flexible, entre las 8 y las 18 horas, de lunes a jueves,

y entre las 8 y las 12,30 los viernes.

4- El personal en régimen de especial dedicación (nivel 26 en adelante) debía prestar servicio “entre las 9 y las 17,30 horas, con una interrupción obligada mínima de una hora para la comida entre las 14,30 horas y las 16,30 horas de lunes a jueves. Los viernes se prestará servicio entre las 9 y las 14 horas. Y ¿qué pasaba con la jornada flexible? Pues se podía cumplir entre las 8 y las 18,30 horas, de lunes a jueves, y entre las 8 y las 15 horas los viernes. Además expresamente se indicaba la siguiente posibilidad: los calendarios laborales podrán establecer otras modalidades de cumplimiento de la jornada vespertina, respetando el total de cuarenta horas semanales. Es decir, que (a nivel práctico) la jornada flexible del personal de especial dedicación era (salvo escasísimos casos de topar con un jefe muy “puñetero”) verdaderamente flexible, y sí se podía conciliar la vida laboral y familiar, puesto que la verdadera conciliación tiene que realizarse caso por caso, y no *manu militari*.

5- Podía solicitarse jornada reducida (no para niveles 28 en adelante) de 9 a 14 horas, percibiendo el 75 % de las retribuciones correspondientes.

Pues bien, llega el Plan Concilia, y (adiós conciliación, por lo menos de los niveles 26 en adelante), puesto que, el citado Plan impone (y nunca mejor dicho) lo siguiente: “Se mantiene el número de horas semanales trabajadas, tanto para los turnos de mañana como para los de jornada completa. Sin embargo, los empleados públicos tienen un mayor margen para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos más reducidos, y una mayor flexibilidad.

Las horas fijas de obligada presencia pasan de 32 horas semanales a 27,5, es decir, de 9 a 17 horas para los horarios de mañana y tarde, con una interrupción mínima para la comida. El horario flexible es el comprendido entre los márgenes:

- Entre 7'30 y 9 horas por la mañana, de lunes a viernes.

- De 17 a 18 de lunes a jueves.

- De 14'30 a 15'30 los viernes.

Y como consecuencia de esto, la resolución de

20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado establece en su artículo segundo:

1- La duración máxima de la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado será de treinta y siete horas y media semanales, de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual (...).

2- Jornada de mañana: el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9 horas a 14'30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se hará en horario flexible, entre las 7'30 y las 9 horas de lunes a viernes, y entre las 14'30 y las 18 horas de lunes a jueves, así como entre las 14'30 horas y las 15'30 horas los viernes (...).

3- Jornada de mañana y tarde: el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9 a 14'30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público (...). El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta semanales (según el régimen de dedicación) se realizará en horario flexible entre las 7'30, y las 9 horas, y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7'30 y las 9 horas, y entre las 14'30 y las 15'30 los viernes.

Pero para el pobre personal de especial dedicación (recordemos, nivel 26 en adelante), se establece: el personal que venga obligado a prestar servicios en régimen de especial dedicación realizará una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio (...).

Se mantiene la posibilidad de solicitar jornada reducida por interés particular; pero no para el personal de especial dedicación, puesto que en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al

28, podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

En resumen, si se compara el horario general establecido en la resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General de Estado, con la resolución de 20 de diciembre de 2005 sobre esta misma materia, resulta que los firmantes del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas, y para la mejora de las condiciones de trabajo y para la profesionalización de los empleados públicos, no cabe sino concluir que a los citados firmantes les gustaba mucho madrugar, puesto que (en líneas generales) la flexibilización del citado horario consiste en que ahora se puede entrar en el puesto de trabajo a las 7'30 de la mañana (antes a las 8 h.), pero no se puede permanecer en el mismo más allá de las 18 h. (antes las 18'30 horas); es decir, han ampliado en media hora la flexibilidad de jornada por la mañana para reducirla por la tarde; y ¿por qué?, ¿esto a quien beneficia? Obviamente uno puede desear irse a su casa a las 18 horas para conciliar la vida laboral y familiar (y es bueno y deseable que los poderes públicos faciliten que sus trabajadores puedan recogerse a sus casas a esas horas); pero no podemos inferir que a todos los empleados al servicio de la Administración General del Estado les beneficie “pegarse el madrugón” para abandonar sus puestos de trabajo a las 18 horas, simplemente porque no se puede obligar a conciliar cómo, cuándo y de la forma en que a los poderes públicos les parezca bien; es el individuo el que tiene derecho y deber de conciliar, y los poderes públicos deber de facilitar esta conciliación, nunca potestad para imponer esta conciliación, nunca golpe de normativa.

Es iluso pensar que a todos nos viene bien irnos a casa a las 18 horas para ayudar a resolver las ecuaciones matemáticas de nuestros hijos adolescentes porque suponemos que todos vivimos en familias

ideales y sustancialmente idénticas, simplemente porque ninguna situación familiar y personal es análoga a la otra. Así, hay padres separados que quieren tener la posibilidad de salir unas tardes a las cinco porque estas tardes tienen consigo a sus retoños, otros con hijos en actividades extraescolares que no vuelven a casa algunos días hasta las siete de la tarde (con lo que sus progenitores prefieren aprovechar este tiempo en la oficina), matrimonios cuyos puestos de trabajo están destinados en lugares diferentes del territorio español (concretamente la autora de estas líneas y su cónyuge estuvieron en un período de tiempo destinados uno en Madrid y otro en Galicia, con lo que obviamente lo que les interesaba era poder llegar los lunes no excesivamente temprano a la oficina, y marcharse los viernes lo antes posible. Resultado, la citada autora pasaba largas jornadas de tarde en su oficina y ¿qué molestaba a alguien que ella conciliase así? Hay abuelos que se ofrecen a ocuparse de los nietos unas determinadas tardes a la semana, personal de servicio de confianza para cuidar a los niños contratado para llegar a las ocho de la mañana (y que por cualesquiera motivos, muy respetables todos, entre los que puede encontrarse el derecho a este personal de servicio a conciliar su propia vida laboral y familiar), y que no quiere cambiar su jornada de trabajo para entrar a las 7'30, por el único motivo que a “algunos iluminados” se les haya ocurrido lo buena que es la jornada establecida por el Plan Concilia. Por otro lado hay gente soltera o que vive sola que no tiene ninguna necesidad de conciliar nada. ¿Por qué imponérselo? Quizás porque vivimos en la dictadura de lo políticamente correcto. O, simplemente, ¿es tan difícil entender lo que paso a exponer a continuación? A mí no me gusta madrugar: soy una persona esencialmente nocturna, mis biorritmos se aceleran según pasan las horas, y pienso más rápido, me concentro mejor, aumenta mi velocidad de trabajo. En resumen que prefiero trabajar por la tarde (hice mi carrera y oposiciones estudiando de noche), y no tengo un trabajo que requiera atención al público. ¿Cometo algún delito saliendo de la oficina a las 18'30 o más adelante

si cabe?, ¿por qué tienen los poderes públicos que imponerme que sea yo personalmente quien lleve a mi hijo a kárate a las seis de la tarde, en vez de la persona que tengo contratada para esta función?

Por otro lado, sí hay que reconocer que el Plan Concilia ha permitido una flexibilización de jornada en ciertas situaciones especiales (y que antes no estaban contempladas) muy beneficiosas, y que realmente ayudan (porque su idea es permitir, no imponer; es decir, respetan plenamente la libertad de todo empleado público) a mejorar la vida familiar del trabajador. Ellas se encuentran recogidas en el punto 4 del art 2 de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General de la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración Civil del Estado, y que son:

a) Los empleados públicos que tienen a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, puede flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida. A título ejemplificativo este es mi caso particular (tengo a mi cargo único y directo un hijo menor de doce años, y mi jornada es de 40 horas), con lo que me pregunto: como puedo flexibilizar una hora diaria mi horario fijo, si pretendo acercar a mi hijo todos los días al colegio por la mañana, y llegar a las 10 de la mañana a la oficina (en vez de a las 9 de la mañana que es la jornada fija), y mi horario es de 40 horas semanales: ¿puedo, en base a este precepto, salir de mi puesto de trabajo más tarde de las 18 horas de la tarde? En realidad, según mi opinión, no molesto a nadie, y cabe perfectamente esta interpretación.

b) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros Centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los

horarios de los propios puestos de trabajo. Una vez leído este párrafo, me surgen las dudas siguientes:

- ¿Hablamos de discapacidad física o psíquica o ambas?

- En caso de incapacidad psíquica que afecte a sujetos mayores de edad, para su reconocimiento a estos efectos: ¿es necesario una declaración judicial de incapacitación?. Si entendemos que sí es necesaria una declaración judicial de incapacitación, ¿esta debe necesariamente someter al incapaz a tutela o bastaría el simple sometimiento a curatela? Si las figuras del tutor del incapaz y su guardador de hecho no coinciden en un mismo sujeto (art.303 del Código Civil): ¿quién tiene preferencia para solicitar este derecho? Imagino que el guardador de hecho. El problema sería de prueba.

- Estas dos horas de flexibilidad horaria diaria: ¿pueden sumarse a la hora anterior, y entonces quienes tuviesen a su cargo hijos menores de 12 años discapaces tienen derecho a tres horas de flexibilidad horaria diaria en horario fijo?

- Se habla de que esta flexibilidad horaria de dos horas diarias tiene carácter finalista: “para conciliar horarios de Centros educativos (...) así como otros Centros donde el hijo o la hija con discapacidad reciba atención”. Pero, ¿cómo hay que entender esto? En una interpretación estricta, si uno tiene un hijo con discapacidad auditiva de un 10 %, matriculado en un Centro educativo normal; pero prueba que fuera de horas lectivas lo lleva a terapia de rehabilitación de oído, puede acogerse a esta flexibilización; sin embargo, si este mismo hijo está en coma afectado de un proceso neurológico irreversible, como no está matriculado en ningún Centro educativo (ni especial, ni ordinario), no puede acogerse a este derecho. Barbaridad en la que parece no haber reparado nadie.

- ¿Qué pasa si el padre y la madre del discapacitado son funcionarios públicos? ¿Quién puede acogerse a este derecho? ¿Pueden ambos? En caso de discrepancia ¿quien decide?

- El precepto se refiere específicamente a hijos con discapacidad: sería conveniente que se ampliase a todo empleado público que tuviere un pupilo con discapacidad, es decir, que fuese tutor (siempre que la tutela englobase la guarda de la persona) o guardador de hecho de un incapaz: es muy fácil imaginarse un empleado público que fuese nombrado tutor de los hijos de su hermano.
- Se habla de “empleados públicos que tengan hijos con discapacidad”, ¿qué pasa si el discapacitado es el cónyuge del empleado público?

Por supuesto, ninguna de estas dudas es resuelta por las Directrices para la Interpretación y aplicación de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos de la Administración General del Estado

Sí son muy interesantes las siguientes posibilidades:

-Derecho a ausencia del lugar de trabajo durante como máximo dos horas diarias en caso de nacimiento de hijos prematuros o que debieren permanecer hospitalizados tras el parto, con percepción de retribuciones íntegras. Y, en este caso, el permiso de maternidad puede disfrutarse (si así lo solicita la madre, o el padre en caso de haberle sido cedido) a partir de la fecha del alta del recién nacido. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, pues son de descanso obligatorio para la madre. En este supuesto, las famosas directrices evacuadas por el Ministerio de Administraciones Públicas sí han precisado claramente que ambos padres son titulares de este permiso, al indicar: titulares del derecho: Los progenitores incluidos en el ámbito de aplicación de estas directrices.

- Derecho a ausencia del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida.

- Derecho a reducción (hasta un 50 %) la jornada laboral durante un mes, en caso de enfermedad muy grave de familiar hasta el primer grado, sin reducción de haberes. Las Instrucciones del Ministerio de las Administraciones Públicas precisan un poco más este derecho, al indicar que “el hecho causante es la enfermedad muy grave de un familiar en primer grado de

consanguineidad o afinidad”, “el plazo máximo es de un mes, concluyendo la vigencia de dicho permiso en caso de alta o fallecimiento del familiar (. . .). En todo caso sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico. Esto es lógico, lo que ya no es lógico es que no se precise cómo debe computarse esta reducción de jornada: entiendo que debe tratarse de un cómputo horario no necesariamente diario, sino semanal (o incluso global en el plazo del mes), puesto que, en caso contrario, para los empleados públicos cuyas familias residen lejos del puesto de trabajo del citado trabajador este derecho deviene absolutamente inoperativo. Y otra pregunta: ¿debemos entender un mes o treinta días naturales? Entiendo que debe prevalecer el criterio más favorable al trabajador en cada caso concreto, puesto que (en caso contrario) podrían darse agravios comparativos de pretender hacerse efectiva esta facultad en el fatídico mes de febrero.

Expresamente indica la redacción del Plan Concilia (y nada la Instrucción): En caso de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la Administración Civil del Estado podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. Es lástima que las Instrucciones del Ministerio de las Administraciones Públicas no indiquen cómo interpretar criterio tan ambiguo, y de muy difícil acreditación práctica.

Y, como medida de cierre a este intento normativo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, el Plan Concilia presenta una especie de cláusula de cierre, muy abierta; pero a mi juicio imprescindible en cualesquiera medidas de esta índole, por la gran dificultad de normalizar *a priori* la multitud de circunstancias especiales que pueden darse en cada familia y sujeto, y es establecer: “de acuerdo con lo previsto en el art.30,2 de la Ley 30 /1984 podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y los relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal”. A bote pronto, y mientras escribo estas líneas, se me ocurren circunstancias tales como el cambio en la custodia

de un menor que conlleve cambio de domicilio del mismo, necesidad de ejercer la guarda temporal de un menor por imposibilidad de ejercicio temporal de quien lo tiene bajo su patria potestad o tutela; puede imaginarse muy fácilmente un menor con madre premuerta, y padre que sufre un accidente que lo mantiene días inconsciente, y del que debe hacerse cargo temporalmente otro pariente, que (a lo mejor) luego no es necesariamente el llamado a ejercer la tutela; pero sí es el único pariente que reside cerca del domicilio del menor escolarizado, y así hasta el infinito.

De este supuesto sí se ocupan con bastante profundidad las Directrices para la interpretación y aplicación de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos de la Administración General del Estado, indicando que es hecho causante del mismo: “el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. En todo caso será requisito inexcusable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho, y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable . . .” Entiendo que esta situación de dependencia debe entenderse a nivel fáctico, no jurídico, puesto que fácilmente uno puede tener que encargarse del cuidado de su sobrino menor recién nacido, porque la madre está convaleciente en el hospital y el padre no comparece, es inexistente o ha premuerto, y no por ello tiene facultades tutelares (tal y como las mismas son entendidas por el Código Civil), ni representación jurídica alguna de este menor, por tratarse de una situación *de facto* esencialmente transitoria

También la Instrucción indica que el permiso sólo se concederá por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber: creo que hay que entender el concepto deber como “obligación moral”, no como deber jurídico, puesto que no existe deber jurídico alguno de cuidado y alimentos a nuestros sobrinos (al menos mientras la Autoridad judicial competente no nos nombre tutores);

pero obviamente todos consideramos moralmente reprochable dejar al hijo de nuestra hermana en la inclusa porque ella esté inconsciente tras el parto. Creo que cualquier persona llamada a interpretar esta norma lo entenderá así, lo que no obsta para que sea bochornoso que los legisladores muestren tan poco respeto por los conceptos jurídicos o ignoren tan profundamente los mismos

También hay que hacer constar que se indica que “la denegación del permiso será siempre motivada por el Centro Gestor, atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse entre otros los siguientes criterios:

—Necesidades del servicio, debidamente motivadas (yo personalmente no conozco a nadie sin cuya presencia no pueda funcionar la Administración Pública).

—Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante: en particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable

2. FUNCIÓN PÚBLICA, EN PARTICULAR

Y estando las cosas tal y como se han visto con anterioridad se promulga la Ley 7 /2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de la Función Pública, publicado en el BOE de 13 de abril, entrando en vigor al mes de su publicación, y siendo de aplicación (de acuerdo con lo establecido en su propio art.2 y ss.) al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral de la Administración del Estado, Administración de las Comunidades Autónomas, Administraciones de las Entidades Locales, Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de una Administración Pública y Universidades Públicas.

En este trabajo, y en referencia al Estatuto de la Función Pública en vigor, sólo voy a centrarme en el Capítulo V (derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones) del Título III (Derechos y deberes) y

en el Título VI (situaciones administrativas), al considerar que contienen las disposiciones que inciden directamente en la posibilidad de conciliación de la vida laboral y familiar de todo trabajador público.

Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

—Jornada de trabajo de los funcionarios públicos (art.47): “Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de los funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial”.

Como puede verse, cada Administración Pública es libre para establecer la jornada de trabajo que estime conveniente para el personal a su servicio. De momento, para el ámbito de la Administración del Estado, está en vigor la resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, es decir, el personal de especial dedicación sigue teniendo que madrugar porque a los poderes públicos se les ha antojado que concilien así su vida laboral y familiar.

—Art. 48,1 Permisos de los funcionarios públicos: que también tienen carácter de mínimos: es de sobra sabido que los funcionarios al servicio de la Administración Civil del Estado somos los que menos días libres disfrutamos (a título ejemplificativo tenemos seis días por asuntos propios, frente a los once de las Corporaciones Locales o los doce de la Comunidad Foral de Navarra)

De entre los permisos aquí enumerados, tienen especial relevancia a la hora de armonizar vida laboral y familiar:

1.e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas (menos mal que el principio de igualdad tan en boga no les ha llevado a conceder idéntico derecho a los futuros padres)

1.f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses: tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio o al final de la jornada (o una hora al inicio o al final de

la jornada con la misma finalidad). Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en caso de que ambos trabajen. De una interpretación lógica e integradora de este párrafo, infiero:

- Que el derecho es de la madre (fundamentalmente porque es la única biológicamente preparada para la lactancia, posibilidad de dar biberones aparte); pero textualmente nada se indica.

- Que podría ser cedido voluntariamente por la madre, en caso de que ambos trabajen.

- El problema es ¿qué pasa en caso de discordancia entre progenitores del mismo sexo?: ¿quién decide?.

Continúa la dicción textual de este apartado f del punto primero del art. 48 de la Ley 7 /2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de la Función Pública “Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente”. Esto reafirma mi interpretación anterior en el sentido que el derecho es de la funcionaria madre, quien libre y voluntariamente puede cederlo al progenitor varón en caso de que ambos trabajen. Y, la pregunta es: ¿cuántas jornadas completas le corresponden a la madre, en caso de decidir ejercitar este permiso? Con motivo de la promulgación de este Estatuto (que nada indica sobre la limitación en el cambio de jornadas horarias por días completos): ¿se ha dejado de aplicar la interpretación aberrante postulada por las Instrucciones de la Dirección General de la Función Pública de febrero del 2007 a que antes he hecho referencia?

Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

1.g) La redacción textual de este apartado y su interpretación lógica es algo que excede de mi capacidad de comprensión, puesto que su dicción textual es la siguiente: Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario (nótese que aquí se

hace hincapié en que el permiso es simultáneo para ambos) tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Leyendo y releendo este párrafo, para mí caben dos interpretaciones:

Que el funcionario (entiéndase englobados ambos sexos) tiene derecho a optar:

Por interrumpir a media jornada su trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo sus retribuciones íntegras.

Por entrar dos horas más tarde a trabajar o salir dos horas antes del trabajo, eso sí, con reducción proporcional de sus haberes.

Esta interpretación lleva a finales dispares para un mismo hecho objetivo: permanecer dos horas menos de las estipuladas en el puesto de trabajo. Es absurdo, y discriminatorio para quienes prestamos servicios en grandes ciudades, con las dificultades de desplazamiento que conlleva.

Otra interpretación podría ser que el funcionario tiene derecho a ausentarse hasta dos horas del puesto de trabajo, con retribuciones plenas y en el horario que desee, y además podría solicitar la disminución de su jornada laboral en dos horas más (cuatro horas en total): eso sí, con disminución proporcional de retribuciones. Esto, a mi juicio, es lo que verdaderamente ha querido decir el legislador; pero lamentablemente el párrafo adolece de una redacción nefasta.

Y esta interpretación (a mi modo de ver más lógica) no parecer ser la que ha prevalecido, puesto que el día 5 de junio de 2007, la Secretaría General para la Administración Pública evacuó unas Instrucciones para la Aplicación del Estatuto Básico del Funcionario Público, en las que puede leerse en referencia a esta permiso “Un máximo de dos horas diarias de ausencia de trabajo por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto”.

1.h) El funcionario puede optar por una re-

ducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional de retribuciones, por razones de guarda legal, si tuviere a su cuidado directo:

- Un menor de doce años.

- Una persona mayor que requiera especial dedicación.

- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

Vuelvo a hacer hincapié en que el legislador no parece tener claros los principios jurídicos básicos, y mezcla conceptos del derecho no claramente definidos, puesto que habla de “tener a su cuidado directo por razones de guarda legal” (no se sabe si se refiere a instituciones tutelares y/o patria potestad, y/o custodia, todas ellas sí instituciones jurídicas cuyo fin es velar por los intereses de menores y/o incapacitados; pero obviamente diferentes en su esencia, y que unas veces coexisten sobre un mismo sujeto, y otras son por esencia incompatibles entre sí), después se refiere a “persona mayor que requiera especial dedicación” (¿cómo se interpreta esto?), y ya finalmente “persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida (y: ¿qué quiere decir esto? Entiendo que no es equivalente el concepto de “persona con incapacidad” a incapaz jurídico; en caso de tratarse de incapaces jurídicos así declarados por sentencia judicial, debe necesariamente quien solicita esta reducción de jornada ser el titular de la tutela: ¿bastaría un simple sometimiento a curatela?)

Además continúa diciendo “tendrá el mismo derecho el funcionario (es decir, parece que se trata de derechos coexistentes, por lo que este párrafo no debe ser interpretado conjuntamente con el anterior) que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”.

Es decir, creo que la interpretación lógica es la siguiente:

Tienen derecho a solicitar esta reducción de jornada quienes tengan a su cuidado directo,

- Menores de doce años (sean hijos o pupilos,

incluso cabrían supuestos de guarda de hecho, arts 303 y ss del Código Civil).

- Personas mayores, no necesariamente familiares, pero eso sí. “sometidas a su guarda legal”. ¿Eso qué es? Personalmente conozco la tutela, curatela, guardador de hecho, defensor judicial; pero desconozco esta otra “institución”, y el art. 215 del Código Civil tampoco la nombra, al indicar: la guarda y protección de la persona y bienes de los menores o incapacitados se realizará en los casos en que proceda mediante: la tutela, la curatela y el defensor judicial

- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida: entiendo que deben probarse estos tres requisitos:

1- Que la persona es discapaz; es decir, que posee un grado de invalidez importante.

2- Que no desempeña actividad retribuida.

3- Que está al cuidado del funcionario que solicita este derecho.

Y además, todo funcionario público puede solicitar el derecho a la reducción de jornada, si debe encargarse del cuidado directo de:

- Un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

- Que no pueda valerse por sí mismo (aunque no sea incapaz jurídico)

. Que no desempeñe actividad retribuida.

Aquí no habría que probar que está bajo nuestra “guarda legal”, sino que es pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Entiendo que, en lo no indicado expresamente en estos apartados, la regulación de este derecho continúa rigiéndose por el Real Decreto 2670/1998, de 11 de diciembre.

Por supuesto (y como es habitual) las mencionadas Instrucciones de la Secretaría de la Función Pública de 5 de junio de 2007 nada aclaran sobre estas cuestiones

1.i) Derecho a reducción de la jornada hasta un 50 % por el plazo máximo de un mes, y con carácter retribuido, para:

-atender al cuidado de un familiar hasta el primer grado.

-en caso de enfermedad muy grave.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante el tiempo máximo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos.

Me remito a las consideraciones anteriormente realizadas sobre la conveniencia de poder computar la reducción horaria al menos en plazos semanales; aunque nada indican las Instrucciones

1.j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar (igualmente me remito a lo antes expuesto sobre este tema; pero además me pregunto: ¿siguen siendo válidos las directrices emitidas por la Dirección General de la Función Pública en febrero de 2007, puesto que en las Instrucciones evacuadas por este mismo Centro Directivo en junio de 2007 se limita a consignar sobre esta materia: “permisos, el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar

Art. 49: permisos por motivos de conciliación de la vida personal y familiar, y laboral, y por razón de violencia de género.

a.- Permiso por parto: dieciséis semanas ininterrumpidas (ampliables en dos más por incapacidad del hijo, y en caso de parto múltiple). Puede distribuirse a opción de la funcionaria entre antes y después del parto (siempre las seis semanas posteriores al parto deben ser disfrutadas por ésta). Si la funcionaria muere, corresponde al otro progenitor.

Tal y como se regulaba con anterioridad, la funcionaria mujer puede ceder parte de su permiso de maternidad al otro progenitor (siempre respetando las seis semanas posteriores al parto y siempre respetando el cómputo total de dieciséis semanas entre ambos), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la propia madre. El problema es que sigue sin solventarse esta cuestión: ¿qué pasa en supuestos de progenitores los dos hembras?. Creo que debemos entender que el derecho corresponde a la madre biológica.

También se indica que este permiso puede disfrutarse a tiempo completo o a jornada parcial (Real Decreto 180 / 2004, de 30 de enero).

En los casos de parto prematuro o cuando el recién nacido deba permanecer hospitalizado este permiso se amplía en tantos días como el neonato permanezca en el hospital, con un máximo de trece semanas adicionales.

En casos de cesión de este permiso al progenitor masculino, y si la funcionaria está en situación de incapacidad temporal en el momento de incorporarse al puesto de trabajo

b.- Permiso por adopción o acogimiento: en síntesis el Estatuto de la Función Pública quiere establecer un permiso por adopción o acogimiento similar al permiso por parto (dieciséis semanas ampliable a dieciocho en caso de adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del menor adoptado o acogido).

El problema con el que se encuentra el legislador es que, como en una adopción o acogimiento, no hay hecho biológico del parto, y (con los actuales vientos de igualitarismo que soplan dar la preferencia en este permiso a la mujer es políticamente incorrecto, además no podemos olvidar que ahora pueden adoptar parejas del mismo sexo): ¿qué progenitor tiene preferencia para disfrutar del mismo? Pues el Estatuto de la Función Pública dispone así: En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple, y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Sigue habiendo el mismo problema: ¿en caso de discrepancia entre los progenitores, quién decide?. Como era políticamente incorrecto resolver sobre el fondo de esta cuestión, la Instrucción de 5 de junio pasa por alto sobre ella.

Sí hay que alegrarse de que los redactores del Estatuto para la Función Pública hayan reparado

en que existen diversos tipos de acogimiento, y así indica: Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así establezcan el Código Civil, o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año. Sin embargo, el problema es que el acogimiento familiar simple es una figura consistente en lo siguiente (atrt. 173 bis del Código Civil): el acogimiento familiar simple tendrá carácter transitorio, bien porque de la situación del menor se prevea la reinserción del menor en su propia familia. bien en tanto se adopte un medida de protección que revista un carácter más estable). Es, por tanto, muy difícil (en muchos casos de acogimiento familiar simple) determinar si éste tendrá o no una duración superior a un año.

En cuanto a su forma de disfrute es (como ya se ha indicado con anterioridad) muy similar al permiso por parto:

1- Puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2- Puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento: mal puede saber un funcionario con cuatro semanas de antelación cuál es la fecha exacta en que se van a dictar estas resoluciones y así solicitar este permiso. Los legisladores además continúan sin apercebirse de que (en la mayor parte de las adopciones internacionales) hay por lo menos dos resoluciones judiciales y / o administrativas: la del país de origen del adoptado (cuya legislación además puede exigir múltiples resoluciones o no, bastar el simple consentimiento de los padres o tutores: creo que incluso en algún País árabe basta con el consentimiento del padre) y la de España reconociendo la validez de esta adopción

3- Puede solicitarse este permiso a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o (en su caso) la posterior de adopción, sin que un mismo menor pueda dar derecho a dos mismos

períodos distintos de disfrute. Se ha corregido, pues, el error inicial de la redacción del Plan Concilia

Nada dice el Estatuto de la Función Pública (que se limita a hablar de permiso por adopción o acogimiento); pero entiendo que este acogimiento debe ser entendido en sentido amplio, y que los supuestos de resolución judicial de nombramiento de tutor de un menor, darían derecho al tutelante a solicitar este permiso (siempre que la tutela sea de la persona de un menor, no sólo de sus bienes, separación de figuras que puede darse, de acuerdo con lo establecido en el art. 136,1 del Código Civil).

También se indica: si fuera necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho (además) a un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas. Vuelvo a preguntarme: ¿qué pasa si el país de origen del adoptante sólo exige la presencia de uno de los progenitores, o más aun, en caso de parejas de un mismo sexo, que pasa si en el país de origen sólo se permite la adopción por uno de ellos?

Todas estas cuestiones (y muchas más que por razón de espacio omito) no se resuelven en las Instrucciones para la Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos: ¿es qué no se les han suscitado estas dudas?. ¿es qué su resolución lógica es tan políticamente incorrecta que es mejor no plantearlas.

Otra cuestión: en caso de adopción o acogimiento de un menor de un año ¿coexiste este permiso con el permiso de lactancia por un hijo menor de doce meses? Imagino que sí, porque a las funcionarias no se nos pregunta (en caso de parto) si hemos optado por la lactancia natural o por el biberón; pero: ¿a quién le corresponde: al padre o a la madre: o son los dos iguales por no haberse producido el hecho biológico del parto ¿?

C-Permiso de paternidad: quince días por nacimiento, acogimiento, o adopción de un niño, y obsérvese la redacción “ a disfrutar por el padre u

otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Pero. en caso de parejas de un mismo sexo: ¿quién es el otro progenitor? Tampoco nada indican las Instrucciones.

Sí son muy elogiables las siguientes matizaciones del Estatuto del Funcionario Público aplicables a todos estos permisos (parto, adopción o acogimiento y paternidad):

1- Se computan el tiempo transcurrido en estos permisos como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos

2- En el momento de incorporarse al puesto de trabajo deben hacerlo en condiciones “que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

3- Durante el disfrute de estos permisos pueden acceder a los cursos de formación que convoque la Administración

Excedencia por agrupación familiar y por cuidado de hijos o familiares a su cargo (art.89 del Estatuto)

- Art 89,3: excedencia por agrupación familiar *A priori*, para que un funcionario público pueda solicitar excedencia voluntaria, tiene que haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas por un tiempo mínimo de cinco años

Sin embargo, y aun considerando la excedencia como voluntaria, no se requiere este tiempo mínimo de servicio si “ el otro cónyuge reside en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquier de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculadas a ellas, en los Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas,

así como en la Unión Europea o en Organizaciones similares. Espero que el concepto “funcionario público” se entienda en un concepto amplio, puesto que (en caso contrario) corremos el riesgo de dejar fuera de la posibilidad de solicitar esta excedencia a aquellos cuyo cónyuge sea militar.

Es muy loable, que (a diferencia de la antigua Ley del 84), en una solicitud de excedencia por reagrupación familiar no se exija el mantenimiento de un tiempo mínimo ni máximo en situación de excedencia; pero los poderes públicos tampoco pueden olvidar que la situación de excedente por reagrupación familiar es muy gravosa para el funcionario que la solicita, puesto que “quienes se encuentren en situación de excedencia por agrupación familiar no devengarán retribuciones (esto es lógico), ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. Si comparamos este régimen a previsto para las funcionarias que soliciten excedencia por razón de ser víctimas de violencia de género (quienes tienen derecho a reserva de puesto de trabajo en los seis primeros meses, prorrogables hasta tres meses más si las actuaciones judiciales lo exigen, y computándose este tiempo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de Seguridad Social, y en los dos primeros meses derecho a percibir las retribuciones íntegras, y prestaciones familiares por hijo a cargo), a mi juicio se produce un agravio comparativo con la situación de excedencia por reagrupación familiar

-Art. 89.4 excedencia por cuidado de hijo o familiar a cargo.

Por cuidado de hijo: tienen derecho a solicitar esta excedencia (sin necesidad de un tiempo previo de servicios en la Administración Pública) los funcionarios, bajo las siguientes condiciones

-Por un tiempo no superior a tres años “para atender a cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo (legisladores, por favor, esta redacción es una barbaridad jurídica: hijo significa situación de filiación, reconocida por el

hecho biológico del nacimiento o por la adopción, para cuya formalización es precisa la voluntariedad del adoptante, y el acogimiento es una situación de integración de un menor en la vida de una familia, que puede coexistir _ y de hecho coexiste en multitud de ocasiones – con una filiación reconocida en otra familia). Por supuesto, vuelve a omitirse la situación de un menor sometido a tutela, supongo que porque los legisladores lo consideran subsumido en los supuestos de acogimiento: craso error injustificable en la redacción de un texto tan importante como el Estatuto de la Función Pública.

-El plazo de tres años se computa desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. A lo cual me pregunto: supongamos un progenitor masculino no casado que no reconoce a su hijo en el momento de nacer, madre (obviamente con posibilidades económicas) que solicita excedencia para cuidado de hijo, padre que (cuando el niño tiene seis años) reconoce la filiación (bien motu, bien como consecuencia de la interposición de una demanda de paternidad a la que se allana): ¿puede solicitar el progenitor masculino ahora la excedencia?

-Otra pregunta: se habla de “excedencia para atender al cuidado de cada hijo, sea por naturaleza o por razón de acogimiento”: ¿cabría aquí una interpretación extensiva de este precepto, y si cambia el régimen de custodia de un menor de edad, por ejemplo, niño de ocho meses cuya custodia se atribuye al padre, y a los cinco años el padre fallece y la custodia revierte en a la madre?, ¿podría solicitar excedencia por haberse atribuido la guarda de un menor?.

-Y, en casos de que ambos padres quieran esta excedencia: ¿pueden solicitarla simultáneamente?. Parece que sí, puesto que Estatuto de la Función Pública establece textualmente: “en caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por un mismo sujeto causante, la Administración Pública podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de servicio”.

Por cuidado de familiar: “también tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender a un familiar que se

encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que (por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida Respecto a qué debe entenderse por estar a cargo o el concepto discapacidad me remito a lo anteriormente expuesto en este trabajo. Entiendo que aquí se ha retrocedido respecto al Plan Concilia, puesto que, de su redacción (oscurísima por otra parte se infería que por cuidado de familiar había o podía solicitarse hasta tres años de excedencia, dos con reserva de puesto)”.

Expresamente se indica para ambos supuestos:

2- El período de excedencia será único por cada sujeto causante: entiendo que quiere decir que un funcionario no puede, por ejemplo, pedir excedencia por cuidado de hijo recién nacido, incorporarse cuando éste cumpla un año, y volver a solicitar excedencia antes de que el niño hubiese cumplido los tres años.

3- Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniese disfrutando.

4- El tiempo de permanencia en esta situación es computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social.

5- El puesto de trabajo se reserva durante dos años (Transcurrido este período dicha reserva lo será a un puesto de la misma localidad y de igual retribución): entiendo que este puesto de reserva de dos años debe mantenerse para cada hecho causante; es decir, que si un funcionario solicita excedencia por cuidado de hijo, y (al expirar este plazo) su padre enferma de gravedad, y solicita continuar en excedencia para atenderlo, su puesto de trabajo debería reservársele durante dos años más. No se puede decir que las Instrucciones aclaren mucho en esta materia, en todo caso más bien parecen contrarias a mi interpretación, puesto que se limitan a consignar: Esta situación conlleva la reserva de puesto de trabajo durante dos años: Transcurrido este período la reserva será a un puesto de la misma localidad y de igual retribución.

6- Los funcionarios en esta situación pueden participar en los cursos de formación que convoca

la Administración, y asimismo las Instrucciones de 5 de junio de 2007 indican que “ el tiempo de permanencia en esta situación computa para participar en las pruebas de promoción interna.

III. SUGERENCIAS

Para concluir, resumimos las cuestiones cuya regulación la autora de este trabajo considera indispensables para la idónea conciliación de la vida laboral y familiar

1. Regular un sistema de cobertura de puestos de trabajo que incentive la reagrupación familiar: me parece comparativamente muy injusto que el art. 82 del Estatuto Público recoja el derecho a las mujeres víctimas de violencia de género al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional. de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura (...), teniendo la Administración Pública obligación de comunicarle las vacantes sitas en la misma localidad o en las localidades que la interesada solicite, y esta traslado tiene la consideración de traslado forzoso

2. Establecer qué derechos tiene exactamente el funcionario en prácticas, para que no se vuelvan a producir situaciones como las que yo desgraciadamente conozco de una funcionaria en el Curso de Acceso a la Función Pública de la Escuela de la Hacienda Pública; es decir, con su dura oposición aprobada, y que tuvo un hijo en el octavo mes de curso (duraba nueve meses el curso), y se le obligó a incorporarse a escuchar soporíferas e inútiles clases de un idioma extranjero (que por cierto ella dominaba a la perfección) a las dos semanas de haber tenido a su hijo (y, por cierto, nadie protestó).

3. Personalmente me produce terror la D. A 8 del Estatuto de la Función Pública, al establecer: “Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y (con esta finalidad) deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo

de discriminación laboral entre mujeres y hombres (...)" Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario que sea aplicable, en

los términos previstos en el mismo. Mucho me temo que, de desarrollarse esto, se adoptarán una serie de medidas igualitaristas, y que olvidarán que se debe favorecer la conciliación, pero nunca imponerla por decreto.

V. LOS COLEGIOS PROFESIONALES

CUESTIONADOS ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS COLEGIOS PROFESIONALES

POR DAVID MELLADO RAMÍREZ

ABOGADO DEL ESTADO

Los Colegios Profesionales llevan “toda la vida” entre nosotros. Ya en tiempos de la antigua Roma existían los collegia y en la Edad Media los gremios o guilda. No obstante su prolongada permanencia en el tiempo, su existencia ha sido discutida a lo largo de todas las épocas, y esta no va a ser menos.

Es cierto que los cambios sociales y económicos son consustanciales al devenir de los tiempos, pero en los últimos años encontramos tendencias o presiones, difícilmente refrenables, que demandan una urgente revisión de los sistemas de organización profesional que conocemos.

Entre estas fuerzas de cambio podemos señalar, sin ánimo exhaustivo, las siguientes: la creación de un mercado único europeo construido sobre las libertades de establecimiento y circulación, fenómeno asociado a uno mayor, el de la globalización; la reforma del sistema de titulaciones “proceso Bolonia”

que supera la clásica asociación título académico con profesión, confiando a las universidades el diseño de los programas académicos; la modernización de los medios de comunicación que permiten el acceso a servicios profesionales con independencia del lugar de establecimiento del prestador, y finalmente la cultura de la competencia, hoy dogma incuestionable de las autoridades comunitarias.

En este contexto, es frecuente encontrar artículos de opinión, informes y dictámenes que cuestionan no sólo el modelo de Colegios Profesionales, sino los Colegios mismos. Entre estos informes destaca el de la Comisión Nacional de la Competencia sobre el sector de servicios profesionales y los Colegios Profesionales, que comienza poniendo de manifiesto el interés del Gobierno¹ de revisar el modelo

1 Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de agosto de 2008 sobre medidas de reforma estructural y de impulso de la financiación de las pequeñas y medianas empresas. (BOE de 15 de agosto de 2008)

actual “con el propósito de fortalecer el principio de libre acceso a las profesiones, favorecer su ejercicio conjunto, suprimir restricciones injustificadas a la competencia y reforzar la protección de los usuarios y consumidores, impulsando la modernización de los Colegios Profesionales”.

En esta situación, y ante la siempre inminente incorporación de nuestros hijos al mercado laboral y/o profesional, conviene que nos cuestionemos los siguientes puntos, a fin de conocer que nos puede deparar el futuro.

INTERÉS PÚBLICO VS. INTERÉS CORPORATIVO.

Tradicionalmente el fundamento de la creación de Colegios Profesionales se encontraba en el interés público, y así en el Derecho romano, en el marco de la *Lex Iulia* se reconocía la condición de Colegios a aquellas agrupaciones de profesionales cuya intervención podía ser reclamada en supuestos de necesidades colectivas. En la actualidad, la Ley 2/1974, de 13 de febrero establece en el artículo 1.4 que: “Los Colegios son cauce orgánico para la participación de los profesionales en las funciones públicas de carácter representativo y demás tareas de interés general, en los términos consignados en las leyes.” Esta referencia al interés general se completa con las abundantes referencia al interés general en la exposición de motivos.

También la jurisprudencial del Tribunal Constitucional respalda esta vinculación de los Colegios Profesionales al interés público. La Sentencia² del Tribunal Constitucional 89/1989 dispone que: “No son por tanto los fines relacionados con los intereses corporativos de los integrantes del Colegio —fines que, como acaba de recordarse, podrían alcanzarse mediante una asociación— los que justifican la legitimidad de la opción del legislador por la colegiación obligatoria, sino esos otros “fines específicos, determinados por la profesión titulada, de indudable

interés público (disciplina profesional, normas deontológicas, sanciones penales o administrativas, recursos procesales, etc.)”. Por otro lado la Sentencia 194/1998 señala que: “En todo caso, pues, la calificación de una profesión como colegiada, con la consiguiente incorporación obligatoria, requiere desde el punto de vista constitucional la existencia de intereses generales que puedan verse afectados o, dicho de otro modo, la necesaria consecución de fines públicos constitucionalmente relevantes. La legitimidad de esa decisión dependerá de que el Colegio desempeñe efectivamente funciones de tutela del interés de quienes son destinatarios de los servicios prestados por los profesionales que lo integran, así como de la relación que exista entre la concreta actividad profesional con determinados derechos, valores y bienes constitucionalmente garantizados; extremos que podrán ser controlados por este Tribunal.”

Ahora bien, dicho lo anterior, un simple vistazo a los Colegios Profesionales existentes demuestra que tras los Colegios Profesionales se escudan la mayoría de las veces los intereses de los profesionales antes que los intereses públicos. En efecto, colegios como los de decoradores, guías turísticos, joyeros o detectives privados difícilmente cumplan funciones de interés público, y de satisfacerse es cuestionable que el coste de su creación y funcionamiento justifiquen su pervivencia.

Pero no es solo una cuestión nominal, de tal o cual profesión, pues aunque los Colegios aglutinen profesiones de relevancia pública, las organizaciones como tales se integran exclusivamente por profesionales más preocupados de defender su profesión que de salvaguardar los intereses de los usuarios de los servicios profesionales, lo que tiene su lógica explicación en que la designación de los representantes del Colegio corresponde a los colegiados quienes razonablemente esperan del Colegio su amparo.

Además del abandono del interés público, se aprecia un “boom” de Colegios Profesionales creados al amparo de las competencias autonómicas, de manera que las Comunidades Autónomas atienden con

2 Vide otras Sentencias como STC 131/1989.

facilidad las peticiones de creación de Colegios públicos animadas por el deseo de estrenar competencias.

Ante la imparable desnaturalización de los fines de los colegios, cualquier reforma deberá restringir su reconocimiento a los solos supuestos en que se acredite un claro interés público, dejando que otras formas de organización profesional puedan coexistir sin el halo y marchamo de Colegio, de esta manera el número de Colegios profesionales debe experimentar un saludable adelgazamiento.

¿ENTIDADES PÚBLICAS O ENTIDADES PRIVADAS?

Difícil pregunta, complicada respuesta. Dejando a un lado las muy variadas posiciones doctrinales sobre este asunto, lo cierto es que los Colegios Profesionales tienen un encaje imperfecto en el esquema de clasificación de las personas jurídicas, ya que como señala la mayor parte de la jurisprudencia son una especie de híbrido, mitad público, mitad privado.

Con independencia de la solución que adopte el legislador, se deben exigir que los Colegios Profesionales se sometan a principios de actuación propios de la Administración. Entre los principios exigibles destaco el de la transparencia de funcionamiento, que debe permitir el acceso a la gestión interna, en aspectos como el presupuestario, personal, procedimientos tramitados, composición de sus órganos, . . . En otro plano, destacan las relaciones con los ciudadanos no profesionales, quienes desconocen cuales son los derechos —si los tienen— frente a los Colegios, y así son frecuentes preguntas como ¿Es aplicable el silencio administrativo, la recusación y la abstención, el derecho a identificar a los integrantes de los órganos, el acceso electrónico, . . . ?

ESTRUCTURAS PROFESIONALES Y FORMAS DE EJERCICIO

La concepción tradicional del profesional asocia profesional con persona física, pero cada día es más frecuente la intervención de sociedades integradas

por profesionales que operan en el mercado con autonomía respecto de sus miembros. Y así, basta acudir a la prensa, radio y televisión para encontrar ofertas profesionales de grandes despachos, consultoras o empresas de servicios. En la actualidad, lo habitual es contratar con un gabinete, despacho, consulta, equipo, corporación, bufete, estudio . . . y si lo hacemos, no esperamos que tal o cual profesional esté cualificado, sino que lo que tenemos en cuenta es el prestigio del conjunto o como también se suele decir, el nombre de la firma.

Con este panorama de organización profesional, a los destinatarios de los servicios profesionales —nosotros— les genera normalmente más confianza la integración de un profesional en una determinada sociedad o estructura que su colegiación, y es más, confiamos en que su formación y responsabilidad será mayor cuanto mayor sea la de la organización con la que se vincula.

Constada esta diversidad de formas de ejercicio, los Colegios Profesionales pierden protagonismo frente a las grandes sociedades de profesionales. Los Colegios pasan a un segundo plano, relevados por las complejas formas de ejercicio que trasciende en ocasiones nuestras fronteras.

Pese a la variedad de formas de ejercicio, seguimos encontrándonos con obstáculos a la libertad de ejercicio, que se manifiestan a través de normas de incompatibilidades o separación de funciones, restricciones registrales, o imprevisión normativa.

CUOTAS DE INCORPORACIÓN COLEGIAL

Lo colegiación en muchas ocasiones es requisito necesario para el ejercicio de determinada profesión³, pensemos en el caso de procuradores o abogados, y pese a su consideración de prepuesto necesario, no es gratuita. Existen Colegios que exigen para su incorporación cuotas de alta especialmente desproporcionadas, como

3 Cfr. Artículo 3.2 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero. “Es requisito indispensable para el ejercicio de las profesiones colegiadas hallarse incorporado al Colegio correspondiente.”

expuso el TDC o la actual CNC que compara los 6.000 euros de incorporación al Colegio de Procuradores de Madrid, frente a la incorporación gratuita en el Colegio de Ingenieros Industriales de Canarias. Estas cuotas se presentan como barreras de entradas en determinados mercados profesionales. Estos costes nos debieran hacer reflexionar entre la compatibilidad de dichas cuotas, no solo con la libre competencia sino con la igualdad de acceso y ejercicio a las profesiones —reconocida en el artículo 35 de la Constitución⁴—, cuestión ésta que se agrava cuando advertimos que los recién incorporados todavía no han generado beneficios para poder sufragar tales costes, por lo que tales costes suelen desplazarse a los familiares.

Y otra cuestión en este punto es la injustificada diferencia de cuotas según el lugar de España en que ejercitemos nuestra profesión, de modo que hay provincias o comunidades autónomas “baratas” y otras “caras”, lo que no es compatible con los principios constitucionales, basta traer aquí a colación lo que dispone el olvidadísimo artículo 139 de la Constitución que dice:

“1. Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado.

2. Ninguna autoridad podrá adoptar medidas que directa o indirectamente obstaculicen la libertad de circulación y establecimiento de las personas y la libre circulación de bienes en todo el territorio español.”

Esta disparidad de cuotas según profesión y territorio nos lleva a otra cuestión, la de la diversidad de normativas, ya estatal ya autonómicas.

¿PLURALISMO O CAOS NORMATIVO?

Si nos proponemos determinar qué normas

⁴ “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

jurídicas afectan a una u otra profesión y cuál es el diseño de organización colegial, descubriremos que no se trata de una tarea fácil, ya que nos veremos desbordados por normas estatales, autonómicas y locales, pero la dificultad no acaba aquí, también advertiremos que la resolución de cuál de las normas se nos aplica se antoja complicada al tratarse de normas inconciliables o que responden a modelos bien distintos de regulación. En efecto, en unas comunidades autónomas los Colegios se crean por Ley, en otra por Decreto, en unas se atiende a unas razones para su creación, razones que difieren de otra Comunidad Autónoma. Diversidad esta que si bien responde en mayor medida a nuestro diseño constitucional no atiende a los principios de facilidad de ejercicio, seguridad jurídica o libertad de ejercicio, y menos al tan en boga objetivo del *better regulation*⁵.

Esta confusión de normas o puzzle normativo debe hacer reflexionar tanto a las autoridades estatales como a las autonómicas, quienes deben comprometerse a uniformar criterios aun a riesgo de pérdida de competencia. Resulta chocante que puestos a transponer Directivas tanto Estado como Comunidades Autónomas dejen a un lado sus ansias de competencia so pretexto de la causa ajena —llamada Bruselas— y que sin embargo las Comunidades Autónomas estén al acecho de cualquier mínima invasión del Estado. Llegados a este punto ¡Bienvenida Europa! aunque sea para ponernos de acuerdo en algo.

VOLUNTAD Y CAPACIDAD DE REFORMA

Pese a la necesidad de reformar el actual esquema de organización profesional, reforma que podemos calificar de urgente, no podemos ignorar la dificultad de cambiar el panorama colegial. Si atendemos a las distintas reformas históricas advertimos que todas ellas se han encontrado con insalvables obstáculos debidos a la penetración y

⁵ Para más información véase http://ec.europa.eu/governance/better_regulation/br_what_en.htm

poder de los Colegios en la sociedad. Así los Colegios Profesionales se muestran como auténticos *lobbies* o grupos de poder con una influencia notable en la toma de decisiones de los poderes públicos. En este punto resulta interesante la lectura del documento del Parlamento Europeo⁶ sobre reglas y prácticas de los *lobbies* en la Unión Europea.

Volviendo la vista atrás, las atrevidas reformas del General Turgot en la Francia de Luis XVI que proclamaban la libertad de toda persona de ejercer toda clase de comercio, o el Decreto de 20 de julio de 1837 de las Cortes Españolas que consagraba el libre ejercicio profesional sin necesidad de colegiación, se vieron arrollados por la reaparición de los Colegios en el siglo XIX y XX.

Con estos antecedentes cualquier iniciativa de reforma requiere no sólo voluntad sino capacidad de reformar. A favor de esta necesaria reforma encontramos la difícil situación económica que aconseja adoptar reformas estructurales de profundidad, y el empuje de la Unión Europea. ¿Será suficiente?

⁶ Vide, http://ec.europa.eu/civil_society/interest_groups/docs/workingdocparl.pdf.

VI. TRABAJO Y DERECHO AL DESCANSO

POR JUAN JIMENEZ DE LA PEÑA,

REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD

I.- TRABAJO Y DESCANSO

I.1.- Evolución histórica

Es una imagen recurrente la de hombres, mujeres y niños trabajando en las minas en jornadas de 16 horas en la época del liberalismo y de la revolución industrial.

La reducción de la jornada y en concreto la implantación de la jornada de ocho horas, constituyó la reivindicación prioritaria del movimiento obrero a finales del siglo XIX. Encabezaría el listado de objetivos urgentes de la OIT desde su creación y la limitación de la jornada diaria a ocho horas y la semanal a cuarenta y ocho horas. Allí donde no se hubiera logrado se establecería en 1919, en el convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo en la industria.

En España, en 1873 la Ley Benot limitó la jornada máxima para los niños; pero no fue hasta el RD de 3 de abril de 1919 cuando se introdujo con carácter general la jornada máxima de 8 horas.

Como este artículo no pretende ser ningún

tratado del derecho al descanso, dejando aparte otros descansos reconocidos por la ley, como la pausa diaria, el descanso diario entre jornadas, o las vacaciones anuales, centraremos la cuestión en el denominado “descanso semanal” conocido por el gran público como “fin de semana” y juvenilmente como “finde”.

La reciente reforma francesa de la jornada semanal de treinta y cinco horas como avance social, ha sido objeto de fuertes críticas en el país vecino. De tal forma que su actual presidente, en la campaña electoral, patrocinó la vuelta a las cuarenta horas semanales.

Tomas Moro, en su libro Utopía, concibe para su isla una jornada laboral semanal —no la denomina así, evidentemente— de un día, y seis días de descanso. Esta utopía en sí misma no nos aleja de dos elementos que inductivamente se asocian al concepto de descanso: en primer lugar se relaciona con algo difícil de definir como es la felicidad; y en segundo lugar la felicidad que proporciona el

descanso va unida, por contraposición, al trabajo.

I.2.- Regulación

El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo de 1/1995 de 24 de marzo) contempla el descanso semanal en el artículo 37.1.

“1.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.”

En España decir que el día de descanso es el domingo, parece una obviedad. La razón de que así sea no es otra que la tradición cristiana de España. Cualquier otro día podría ser bueno, del modo en que en la Revolución Francesa se sustituyó la semana de siete días por la de diez días, o los nombres de los meses, por otros exóticos como “brumario o vendimiario”. Si bien es cierto que el descanso semanal nace de una necesidad humana, la razón de que sea precisamente en domingo se apoya en un fundamento religioso.

Esto es algo patente que no necesitaría explicación. Sin embargo, en argumento que tanto gusta a los juristas *sensu contrario*, la propia legislación laboral proporciona las claves.

La Ley 25/1992 de 10 de noviembre (BOE 12 de noviembre) por la que se aprueba el acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas en España, en su artículo 12 dispone:

“1.- El descanso laboral semanal, para los fieles de Comunidades Israelitas pertenecientes a la FCI, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980\607) como regla general.

2.- Las festividades que a continuación se expresan, que según la ley y la tradición judías, tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir a las establecidas con carácter general por el Estatuto de

los Trabajadores, en su artículo 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de las personas a que se refiere el número anterior, y en los términos previstos en el mismo.

Año Nuevo (Rosh Hashaná), 1º y 2º día. Día de Expiación (Yon Kippur). Fiesta de las Cabañas (Succoth), 1º, 2º, 7º y 8º día. Pascua (Pesaj), 1º, 2º, 7º y 8º día. Pentecostés (Shavuot), 1º y 2º día.

3.- Los alumnos judíos que cursen estudios en centros de enseñanza públicos y privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes, en el día de sábado y en las festividades religiosas expresadas en el número anterior, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela.

4.- Los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas, convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse en sábado y en las festividades religiosas anteriormente expresadas, serán señalados, para los judíos que lo soliciten, en una fecha alternativa, cuando no haya causa motivada que lo impida.”

Por su parte, La Ley 26/1992 de 10 de noviembre (BOE 12 de noviembre) por la que se aprueba el acuerdo de cooperación del Estado con Comisión Islámica de España, en su artículo 12 dispone:

“1.- Los miembros de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la «Comisión Islámica de España» que lo deseen, podrán solicitar la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán).

En ambos casos, será necesario el previo acuerdo entre las partes. Las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas sin compensación alguna.

2.- Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general por el Estatuto de

los Trabajadores, en su artículo 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la «Comisión Islámica de España».

Al Hiyra, correspondiente al 1º de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico. *Achura*, décimo día de *Muharram*. *Idu al Maulid*, corresponde al 12 de *Rabi'u al Awwal*, nacimiento del Profeta. *Al Isra wa al Mi'ray*, corresponde al 27 de *Rayab*, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta. “*Idu al Fitr*, corresponde a los días 1º, 2º y 3º de *Shawwal* y celebra la culminación del Ayuno de Ramadán. “*Idu al Adha*, corresponde a los días 10º, 11º y 12º de *Du Al-Hyyab* y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

3.- Los alumnos musulmanes que cursen estudios en centros de enseñanza públicos o privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes, en el día del viernes durante las horas a que se refiere el número 1 de este artículo y en las festividades y conmemoraciones religiosas anteriormente expresadas, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela.

4.- Los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse en los días a que se refiere el número anterior, serán señalados, para los musulmanes que lo soliciten, en una fecha alternativa, cuando no haya causa motivada que lo impida.”

Se han copiado todos y cada uno de los párrafos de tales artículos, como prueba de algo evidente: la fiesta del domingo, incluido su descanso laboral, tiene una raíz cristiana.

I.3.- Normas especiales

El Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, BOE 26 septiembre 1995, núm. 230, regula las jornadas especiales de trabajo. Comienza señalando su Exposición de Motivos:

El apartado 7 del artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, autoriza al Gobierno para establecer, a propuesta

del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran. En el mismo sentido, el apartado 1 del artículo 36 y el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada otorgan al Gobierno idéntica facultad en relación con la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos y con el descanso semanal, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

A tales fines responde la presente norma, que teniendo especialmente en cuenta las prescripciones contenidas en la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre

Se establecen regulaciones especiales para los empleados de fincas urbanas, de trabajo en el campo, de comercio y hostelería, de transportes y trabajo en el mar, de transportes por carretera y urbanos, transporte ferroviario, transporte y trabajos aéreos, trabajo en el mar, trabajo a turnos, trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás, trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía, trabajos en actividades con jornadas fraccionadas, trabajos expuestos a riesgos ambientales, trabajo de interior en minas, trabajos de construcción y obras públicas tales como trabajos subterráneos o en cajones de aire comprimido, trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación o trabajo nocturno.

No se hace referencia en el presente estudio a Convenios Colectivos en particular.

II. TRABAJO, DESCANSO Y FELICIDAD

¿Tiene algo que ver el descanso con la felicidad? La respuesta es tan obvia que no requiere un especial razonamiento: evidentemente sí.

Se dijo al comienzo de este artículo que, a primera vista, el descanso produce felicidad por contraposición con el trabajo. Pero si se profundiza, no es exactamente así: la falta de trabajo produce

infelicidad, y entonces el descanso pierde su sentido como complemento necesario al trabajo. De todo ello puede colegirse que el trabajo, concebido en términos generales, sí produce felicidad por varias razones. Cuestión distinta es el esfuerzo que se necesita para realizarlo que, aunque por sí no cree necesariamente felicidad, sí la produce por sus consecuencias. El esfuerzo, no obstante, puede originar por sí un tipo de felicidad incluso de rango superior: el mérito.

En consecuencia, incluso desde el punto de vista conceptual, el descanso no es por sí nada. Sólo lo es como complemento del trabajo. El diccionario RAE, da una primera acepción de la palabra española “descanso”: “1.- Quietud, reposo o pausa en el trabajo o fatiga”. Evidentemente desde el punto de vista del Derecho Laboral este sentido no es el adecuado, ya que para descansar no es necesario estar quiero o reposar. Pero es pertinente reseñar que la definición de descanso contiene la de trabajo.

Una vez demostrado que “el trabajo no es infelicidad”, y aunque se retomará brevemente el sentido trascendente del trabajo en cuanto medio especialmente adecuado para la conquista de la verdadera felicidad, conviene volver al objeto de este artículo que no es el trabajo sino el descanso.

¿Es lícito buscar la felicidad? La respuesta parece evidente: sí. Sin embargo ciertas doctrinas pretenden sostener que el cristianismo es una especie de masoquismo sistemático, por hacer del sacrificio virtud. Esta afirmación, además de tendenciosa, es falsa. El cristiano lo que busca es la verdadera felicidad, por lo tanto plena y eterna. De ahí que pequeñas ramas en el camino no sólo no le impidan ver el horizonte superior, sino que le pueden servir, debidamente moldeadas, como bastón.

Raul J. Sender en “Tres novelas teresianas” relata un ficticio encuentro entre Santa Teresa de Jesús y don Juan Tenorio. Don Juan le plantea que si al tiempo de morir no se arrepentirá de haber dejado pasar tantas ocasiones de felicidad como él ha disfrutado. Santa Teresa le contesta que aquello a lo que él llama felicidad, comparadas con la verdadera felicidad, son nada y menos que nada “nonada”.

Ni Santa Teresa se encontró nunca con don

Juan, ni Sender era especialmente religioso, ni este discurso se entiende por todo el mundo de forma inmediata. Precisamente porque lo inmediato es la “satisfacción” y no la felicidad.

Josef Pieper afirma “ El hombre anhela por naturaleza felicidad. Esta afirmación que ha de tomarse enteramente al pie de la letra, tiene un sentido más agresivo de lo que a primera vista parece. Va mucho más allá de un simple afirmar que no hay nada más natural que el que los hombres quieran ser felices. Expresa que nosotros queremos la felicidad “naturalmente”. Nosotros, es decir todos los seres espirituales. Solamente una persona, un alguien, es capaz absolutamente de ser feliz o infeliz. Sería un abuso del lenguaje si se quisiera llamar feliz a un animal.”

Ciñéndonos a la cuestión que nos ocupa, aunque un impulso natural lleva a abstraer cuando se reflexiona sobre la felicidad, es necesario restringirlo al campo de la felicidad en relación con el descanso semanal. Y en este sentido distinguiremos: el sujeto de la felicidad, el objeto de la felicidad, y las condiciones externas que pueden propiciarlas. Comenzaremos por la última de los tres.

Las condiciones externas de la felicidad

Las condiciones externas que pueden permitir que se desenvuelva la felicidad en el descanso semanal pueden ser muy variadas. Y al ser su influencia difícil de precisar, cabe centrarse en el Estado como garante de las condiciones externas que pueden propiciar tal felicidad. En definitiva, en el deber del Estado de velar por que el descanso semanal exista y sea suficiente. Obviamente no puede haber felicidad en el descanso semanal si no hay descanso semanal.

La Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776 declara: “Nosotros sostenemos estas verdades por ser evidentes por sí mismas, que todos los hombres han sido creados iguales; que han sido dotados por su Creador con ciertos derechos inalienables y que entre ellos están la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad”

Siempre me ha impresionado que en un texto de esta naturaleza se encuentre una referencia a la felicidad. Y curiosamente no se trata de una recomendación simplemente moral, como podría ser la contenida en la Constitución Española de 1812 que recomendaba a los ciudadanos ser “buenos y benéficos”. Muy al contrario, se trata de un derecho inalienable del hombre, que por lo tanto debe ser preservado por el Estado no como una obligación ética, sino como una obligación jurídica exigible.

El deber del Estado está en crear las condiciones que permitan —que no impidan— la búsqueda de la felicidad por parte de sus ciudadanos. Pero no en proporcionar la felicidad a sus ciudadanos. Sólo las doctrinas totalitarias pretenden que el Estado proporcione —imponga más bien— la felicidad a sus ciudadanos.... A los supervivientes.

En el limitado campo que nos ocupa, se debe reconocer que el Estado en nuestra nación, como en otras, sí cumple con su deber: velar porque el descanso semanal exista y sea suficiente. La primera parte de este trabajo se ha referido precisamente a eso. Desde un punto de vista jurídico se ha expuesto cómo la Ley y los Tribunales velan por que se cumpla del derecho al descanso semanal. Incluso contando minutos.

En definitiva el Estado al regular el descanso semanal, que no por casualidad se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores, con mayor o menor acierto crea las condiciones externas que permiten “buscar la felicidad” dentro del tiempo del descanso semanal.

El sujeto de la felicidad

Considerar el sujeto de la felicidad como “cada hombre” es verdad; pero en cierta forma encierra un eufemismo.

El verdadero sujeto de la felicidad es “yo”; cada “yo”. Esta afirmación, como poco puede ser considerada egoísta e insolidaria. Ríos y ríos de tinta han corrido, y la mayor parte de ellos desperdiciado, en la definición del “yo” como sujeto de la felicidad. Pero más importante es la mucho más enorme cantidad

de actos humanos que han tenido lugar a lo largo de la Historia, y la mayor parte de ellos se han desperdiciado, para que cada “yo” sea feliz.

La ridícula figura del “yo buscando mi felicidad” alcanza su verdadero sentido con dos paradojas.

No hay nada que produzca más infelicidad que la búsqueda ansiosa de la felicidad para mí. Todo se consumirá en ansiedad y no se alcanzará felicidad. Esto se entiende perfectamente con un ejemplo: la sensación de abatimiento que produce el haber buscado desesperadamente a lo largo de todo un fin de semana la felicidad, al volver el lunes —lamentablemente— al trabajo cotidiano.

Por otro lado, y siguiendo con el concepto contenido en la Declaración de Independencia, una vez creadas por el Estado las condiciones necesarias para la “búsqueda de la felicidad”, queda sola la persona ante su libertad. Quiere esto decir que el que la persona sea feliz o infeliz, es algo que tiene que ver con su libertad —incluso el fin de semana—. Desde el punto de vista jurídico, como se ha podido apreciar con claridad, los trabajadores reclaman de los tribunales el cumplimiento de las condiciones externas que les permitan buscar la felicidad. Pero una demanda frente al Estado en que un ciudadano le reclamara la felicidad sería, evidentemente, rechazada de plano por el Juez, no sin una sonrisa compasiva.

Quiere todo ello decir que si la felicidad tiene que ver con la libertad, en la medida en que la felicidad nazca del ejercicio de la libertad y esta no se ejerza correctamente, la persona será responsable de su infelicidad.

Es razonable que llegado a este punto el común de los mortales se rebele: ¡encima de que no soy feliz la culpa la voy a tener yo! Y opte por el medio de felicidad que si no más pleno, sí es más sencillo: ponerse a ver la tele. Más buscando la alineación de la infelicidad, que la búsqueda de la verdadera felicidad.

Lo lamento, pero el “yo feliz” no responde a ninguna receta secreta que atesore el que esto escribe; sino en el ejercicio de la libertad del que esto lee. Incluso en su descanso semanal.

Y lamento no estar de acuerdo con Kant cuando afirma que “ La mayor felicidad del hombre es ser él mismo el causante de su felicidad, cuando siente gozar de aquello que él mismo se ha adquirido”. Sin la profundidad de su autor esta forma de ver la felicidad sobrevuela sobre la sociedad actual. No obstante, alguien contingente creando algo contingente y gozándolo de forma transitoria nos aleja del sentido trascendente de la felicidad al que luego nos referiremos.

El objeto de la felicidad

“Bajo felicidad – dice el joven Santo Tomás- entienden todos un estado perfecto en el mayor grado; pero cuál sea su sustancia permanece oculta” *oculta quantum ad substantiam*.

Desde Platón y Aristóteles hasta Sartre; desde los epicúreos hasta los estoicos; desde las teorías sobre la meditación trascendental o de la *new age*, hasta los manuales de autoayuda que ahora tanto proliferan, se plantea qué sea la felicidad y cómo conseguirla.

Por un elemental ejercicio de prudencia, el que esto escribe tampoco pretende aprehender, aunque sí aprender, qué la felicidad sea. Y aunque poco original, más vale apoyarse en los clásicos que andar inventando.

Cuando Aristóteles se enfrenta a la esencia de la felicidad, concluye que ésta no se puede encontrar en los placeres meramente materiales, ya que éstos, además de saciar, nos alejan de lo que más caracteriza al ser humano, su racionalidad. Tampoco cree que se encuentre en el reconocimiento de los demás, ya que esto es algo aleatorio y que no depende de los propios méritos sino de su reconocimiento por otros. Por fin, concluye, la felicidad debe ser de naturaleza espiritual ocasionada por bienes espirituales. A ello él le llama “contemplación”. Evidentemente tal contemplación no es una actitud alelada y pasiva, sino una participación en la Verdad, con lo que ésta tiene de absoluto.

En definitiva, sin definir felicidad, podemos considerar que su esencia es espiritual y que tiende a la plenitud: absoluta e infinita.

Volvamos a nuestro fin de semana o “descanso

semanal”. El hombre contemporáneo adolece de un “horror vacui” nunca conocido. Tiende a huir del silencio y a alienar su infelicidad con bienes materiales. La sociedad, por su parte, lo propicia y hace negocio de éllo.

Terminada la semana laboral, no es difícil encontrar a nuestro hombre contemporáneo en alguno de los establecimientos de las empresas protagonistas de los procedimientos laborales que ha ocupado la primera parte de este artículo: Carrefour, Alcampo, Leroy Merlin, Makro o Iberia. Debe reconocerse que todos ellos, y muchos más, proporcionan una razonable y legítima porción de felicidad material que ocupa buena parte del descanso semanal. Pero ¿eso es todo?... Ciertamente no.

Frente al hombre arrojado a la existencia, y desconcertado, del que nos habla el existencialismo; surge el sentido trascendente de su ser. Y es entonces cuando se percibe con claridad que el descanso semanal y especialmente el *dies domini* no sólo ha sido instituido para medir el tiempo; sino, sobre todo, para poner de relieve su sentido más profundo.

III. TRABAJO, DESCANSO, FELICIDAD Y TRANSCENDENCIA

El séptimo día Dios Creador no sólo “descansó”. El Señor vuelve su mirada hacia la obra de su creación, y “ve que todo lo que había hecho era muy bueno”. Y, luego, bendice ese séptimo día y lo santifica.

En este el primer pasaje de la Biblia Dios Creador nos proporciona las claves de la transcendencia que ansía el hombre. Dios nos invita, a su imagen y semejanza a que el séptimo día descansemos, veamos que lo hecho es bueno (lo hecho por el hombre y lo hecho por Él) y encontremos el sentido trascendente de nuestra vida, en participación con la Verdad y la Eternidad.

Ya desde el principio de la Creación, en que Dios crea al hombre y mujer y ve que lo que había creado era muy bueno, el texto sagrado nos indica los elementos necesarios para comprender el verdadero sentido de conceptos como trabajo, descanso y contemplación.



Sin embargo, el verdadero sentido de la "felicidad" no se llega a comprender sin la Resurrección. San Jerónimo proclama, con alegría incontentada " El domingo es el día de la resurrección, es el día de los cristianos: es nuestro día"

Este texto es citado por el Santo Papa Juan Pablo II en su Carta Apostólica *Dies Domini* de 31 de mayo de 1998.

Debo reconocer que si la lectura de la colección de simplezas que yo haya podido escribir se sustituyera por la de la citada Carta Apostólica, o (más bien "y") por la de las Homilías "En el Taller de José" y "La Virgen Santa, Causa de nuestra alegría" de San Josemaría, no sólo el lector saldría ganando con creces; sino que, además, contribuiría eficazmente a la propia felicidad del que firma este artículo.

Pero como la única ventaja real que proporciona escribir, es la de poder decir lo que uno quiera, no me gustaría concluir sin hacer referencia al pasaje del Nuevo Testamento que mejor resume lo que aquí se ha pretendido burdamente esbozar. Es el que se refiere al último capítulo del Evangelio de San Lucas "En el camino de Emaús".

"El mismo día", Jesús, el mismo día que resucita, el domingo, quiere que sus amigos participen de su alegría.

"Mientras iban hablando y razonando, el mismo Jesús se les acercó e iba con ellos". Mientras sus discípulos, tristes, "razonan", el mismo Dios se acerca pausadamente. La felicidad se recibe como un bien gratuito del Único que la puede dar.

"¿No ardían nuestros corazones dentro de nosotros...?" Ciertamente no se puede encontrar descripción más gráfica de la verdadera felicidad.

"En el mismo instante se levantaron, y volvieron a Jerusalén y encontraron reunidos a los once y a sus compañeros, que les dijeron: el Señor en verdad ha resucitado y se ha aparecido a Simón". Frente a la ridícula postura del que busca la felicidad para sí, y la pretende atesorar de forma huraña, los discípulos no conciben dejar para el día siguiente el compartir su felicidad con los demás; a pesar de que el día declinaba y de que tenían que recorrer de vuelta, otra vez, los sesenta estadios que separaban Jerusalén de Emaús.

ANEXO JURISPRUDENCIAL

Sentencias que se han ocupado de este tema:
Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de Febrero de 1985.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala De Lo Social) Sentencia Núm. 755/2007 de 20 de Noviembre

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social) Sentencia Núm. 563/2007 de 18 de Junio.

Sentencia de La Audiencia Nacional (Sala De Lo Social. Sección 1ª) Sentencia Núm. 44/2007 de 2 de Mayo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) Sentencia Núm. 415/2007 de 6 de Febrero.

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala De Lo Social. Sección 1ª) Sentencia Núm. 84/2006 de 24 de Octubre.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 10 de Octubre de 2005.

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala De Lo Social. Sección 1ª) Sentencia Núm. 60/2005 de 31 de Mayo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social. Sección 1ª) Sentencia de 12 de Abril de 2005.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social. Sección 1ª) Sentencia Núm. de 21 de Octubre de 2004.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social. Sección 1ª) Sentencia Núm. 2251/2003 de 12 de Mayo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social. Sección 1ª) Sentencia Núm. 270/2002 de 12 de Mayo.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 13 de Marzo de 2001.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social. Sección 1ª) Sentencia de 10 de Diciembre de 1999.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la

Comunidad Valenciana (Sala de lo Social)
Sentencia Núm. 1657/1997 de 24 de Junio.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de Lo Social)
Sentencia de 23 de Enero de 1991.

E
l

T
r
a
b
a
j
o

V. LA PROFESION DEL DERECHO: UN TRABAJO QUE PUEDE ENTUSIASMAR

JUAN CESÁREO ORTIZ ÚRCULO
FISCAL DE SALA

I. INTRODUCCIÓN

Ninguna profesión debe imaginarse al margen del esfuerzo. “Ganarás el pan con el sudor de tu frente” sigue siendo una realidad incontestable, y por mas que pensemos en elegir aquello que mas nos atrae o para lo que en principio percibimos mayores habilidades, porque así resultará más fácil y lo haremos mejor, es lo cierto que, finalmente, si en esa labor en la que nos hemos embarcado no empleamos nuestro tiempo generosamente y en ocasiones no nos sacrificamos también fuertemente para encaramarnos a la cima de los conocimientos y de las experiencias necesarias, nuestros iniciales planteamientos no servirán para mucho. Y es que, como alguien dijo, las dotes personales sin el abono de un trabajo esforzado no producen cosecha.

La elección de una profesión u oficio cuando se sabe lo que se quiere o para lo que uno sirve mejor, es fácil. Pero la mayoría de las personas no tienen esa seguridad o no la intuyen, sobre todo a la pronta edad

en que han de decidir. Otras veces ni siquiera pueden elegir exactamente lo que quieren porque carecen de “media”. No pasa nada. La elección es importante, sin duda, pero no debe serlo hasta el extremo de abandonar todo intento y entrar en la indiferencia o la indefinida indecisión. Sería parecido a la broma aquella que contaba un solterón de que la decisión para contraer matrimonio es tan importante que no da tiempo a tomarla durante la vida. Cabe acudir a la información de personas que conozcan determinados trabajos “por dentro” para averiguar cómo son. Cabe indagar la clase de labores que han de realizarse en ellos, para descartar aquellas que menos gusten o para las cuales se crea poseer menos cualidades. Y finalmente ha de llegarse a una decisión, que será acertada si va acompañada, eso siempre, de una voluntad de trabajo diligente, porque al fin, lo que mas se conoce y se domina, mas gusta.

La profesión del Derecho es una a las que, por sus múltiples aplicaciones, acuden muchas personas, algunas quizá como remedio último a sus perma-

nentes dudas. Sin embargo la vida nos enseña la importancia de eso que llamamos Derecho y acerca al mismo a muchos profesionales de otras ramas de la ciencia, incluso a estudiar la carrera. Así ocurre con los economistas, los ingenieros y los empresarios en general, entre otros. Y es que el Derecho sirve para ordenar la sociedad en la que vivimos, para señalar lo prohibido y marcar los caminos de lo permitido, para reconocer nuestros derechos y establecer sus límites allí donde comienzan los derechos de los demás e imponer también obligaciones, que a todos nos conciernen. A nadie se le ocurre hoy decir que no le afecte el Derecho o que su conocimiento no le sea útil. Pero sí podrá afirmarse que la profesión del Derecho es muy indicada para servir a los demás y de esa manera obtener una realización propia.

II. SIGNIFICADO DEL DERECHO

Llábase Derecho no solamente al conjunto de normas que integran el ordenamiento jurídico de una sociedad sino también al resultado obtenido con el estudio reposado del sentido de esas normas extraído por quienes las aplican, a lo largo de los años, a los muchos casos que en ellos se han planteado y resuelto, en busca de la justicia. Un entendimiento así del Derecho permite completar la fría letra de las disposiciones legales con el pensamiento renovado de sus intérpretes.

Por el contrario, la aplicación constante de leyes nuevas que no han pasado por el tamiz de su serena comprensión e interpretación impide la creación de zonas jurídicas seguras y sedimentadas, favorece la ley ad casum, es decir la dictada a golpe de noticia o de oportunidad política para el caso concreto acaecido, permite la desigualdad e impide la formación de cuerpos de doctrina y jurisprudencia, base indispensable de cualquier Estado que se precie de ser un “Estado de Derecho”.

El Estado de Derecho que proclama el art. 1.1 de la CE no es pues un “Estado de Leyes” (o no debe serlo) sino un conjunto sedimentado de pensamientos, elaborado con fundamentos éticos por quienes

aplican las leyes y entrelazado con ellas, donde los ciudadanos acuden para encontrar justicia en igualdad, y con seguridad jurídica.

El Juez

La profesión de Juez es sin duda la más característica del Estado de Derecho, porque es el encargado de dar a cada uno lo suyo, de aplicar la ley motivadamente al caso concreto y de procurar el respeto de los derechos de la persona, entre ellos de sus derechos fundamentales. Esos derechos fundamentales eran originariamente normas éticas que formaban un orden de valores anterior a las Constituciones y que los textos legales se han limitado a reconocer y garantizar jurídicamente; porque “su último fundamento de validez se encuentra en los valores determinantes de la cultura occidental y en una idea del hombre que descansa en esos valores”¹.

Reclamaba el gran jurista Piero Calamandrei para el oficio de Juez el mayor sentido de dignidad en quien lo ejerce; sentido —decía— “que obliga a buscar en la propia conciencia, más que en las opiniones ajenas, la justificación del propio obrar y asumir de lleno, a cara descubierta, la responsabilidad”².

El Estado de Derecho descansa sobre el cabal ejercicio de la función judicial y es por ello que la sociedad vuelve, sobre todo en los momentos de crisis, su mirada hacia la rectitud profesional de los jueces a los que parece exigir casi todo, y por supuesto ética en el ejercicio de su profesión. Desterrado el recurso a la fuerza (siempre perjudicial para el débil), e independientemente del arreglo entre partes (composición o conciliación), son los órganos públicos (Jueces), con facultades y medios para discernir acerca de los intereses en conflicto, los que están dotados de autoridad y fuerza legal para señalar cuál de esos intereses debe prevalecer en Justicia y Derecho.

1 “Reflexiones sobre la ética judicial”. José Gabaldón López. En “Ética de las profesiones jurídicas”, obra colectiva, UCAM-AEDOS, Vol. II, pág. 781 y ss.

2 Gabaldón, Obra citada, pág. 781.



Los Jueces son garantía de los máximos valores que el ordenamiento jurídico reconoce a la persona y por ello la confianza de cada uno y de la sociedad, así como su seguridad jurídica frente a los demás poderes o fuerzas sociales, depende de la credibilidad que la actuación personal y profesional de sus Jueces le merezca. De ahí que el oficio de Juez sea de relevancia social, tenga particulares características y reúna, junto a importantes atributos de satisfacción y realización personal, otros de alta responsabilidad. Quien ejerce la función judicial debe ser desde luego consciente de que presta un alto servicio a sus semejantes y de que se encuentra –para poder hacerlo– protegido en su independencia e imparcialidad; pero es también evidente que percibe en sus acciones un alto grado de responsabilidad y de soledad solo compartida con su propia conciencia.

A los Jueces corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado así como aquellas otras funciones que la ley expresamente les atribuya en garantía de cualquier derecho, como por ejemplo la de instruir, con carácter general, los procesos penales (art. 117.3 y 4 CE).

La profesión de Juez es sin duda muy atractiva pero quien la elija debe ser consciente de su singularidad y exigencias.

El Fiscal

1.- La Constitución Española de 1978 se refiere al Ministerio Fiscal (MF) en su art. 124, e incluye dicho precepto dentro del Título VI “Del poder judicial”; por eso, seguramente, el art. 2. 1 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (EOMF) proclama que este Ministerio está “integrado con autonomía funcional en el Poder Judicial”, lo que en mi opinión significa que la integración en el Poder judicial se produce sin perjuicio de las funciones –distintas– que a los jueces y fiscales corresponden.

Es pues el Ministerio Fiscal una Institución concebida en nuestra Carta Magna, en principio, con gran proximidad a los jueces, en su especial forma de actuar, ya que, por otro lado, el mismo art. 124

CE añade que el Ministerio Fiscal tiene por misión³ promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad, de los derechos de los ciudadanos y del interés público tutelado por la ley, así como velar por la independencia de los Tribunales y procurar ante estos la satisfacción del interés social.

Aquella cercanía a los jueces aún se aprecia más por la circunstancia de que “en todo caso” deba el MF actuar bajo los principios de legalidad e imparcialidad (art. 124. 2 CE); lo cual no significa solo estar sometido a la legalidad puesto que, como hemos visto, su misión es algo más: consiste en defender esa legalidad.

Parece así que el art. 124 de la vigente CE se estuviera acordando de la Constitución de la República Española de 9 de diciembre de 1931 cuando afirmaba que el Ministerio Fiscal “tendrá las mismas garantías de independencia que la Administración de Justicia”.

Desde esta perspectiva carece el MF de intereses propios o particulares, aunque se trate de un órgano con personalidad jurídica propia (art. 2. 1 EOMF), y debe entenderse que ha sido ideado para la defensa de la legalidad, de los derechos de los ciudadanos y del interés público o general tutelado por la ley, desde la mas estricta objetividad e independencia (art. 7 del EOMF). Es más; a través de la última reforma del EOMF (Ley 24/2007, de 9 de octubre), su artículo 2. 1 recuerda expresamente la relevancia constitucional del órgano, y el art. 72. 3 introduce una novedad también de interés en este tortuoso y dubitativo camino de la Institución hacia la independencia del orden ejecutivo: los medios de trabajo con que ha de contar el MF, que carece de presupuesto propio y depende del Ministerio de Justicia, serán atendidos económicamente mediante las correspondientes partidas presupuestarias adecuadamente singularizadas en los Presupuestos Generales del Estado o en los de las CCAA que hayan asumido competencias, previa propuesta del FGE.

³ Poder o facultad que se da para desempeñar algún cometido; por tanto superior al término “función”.

2.- Sin embargo, junto a estas connotaciones no puede negarse que existen otras a las que cabe denominar de signo contrario y contradictorio con las anteriores, las cuales constituyen herencia del pasado muy difícil de superar. En efecto; para ejercer sus funciones el Ministerio Fiscal ha de hacerlo “conforme a los principios de unidad de actuación y dependencia jerárquica”, encontrándose en el vértice de la Institución el Fiscal General del Estado.

El FGE ostenta la jefatura superior del Ministerio Fiscal; es nombrado a propuesta del Gobierno y su mandato concluye en el momento que cesa el Gobierno que lo nombró; no solo puede impartir órdenes de carácter general sino también referidas a asuntos específicos; y, además, propone los nombramientos, los más relevantes de la carrera, para ser proveídos por el Gobierno, de los fiscales, fiscales jefes y tenientes fiscales a que se refieren los artículos 13 y 36. 1, 2, 3 y 4 del EOMF, entre ellos todos los que integran la plantilla de la Fiscalía ante el Tribunal Constitucional.

Se mantiene así el encuadre en el Poder Judicial y la aparente proximidad de las carreras —judicial y fiscal—, que también tiene arraigo en nuestro derecho histórico, con ingreso común a través de la misma oposición, y se busca la potenciación de la Institución y su independencia del orden ejecutivo, pero siempre dentro de una especie de “libertad vigilada” que conlleva un perfil no suficientemente claro cuyas secuelas prácticas se advierten cada día y son conocidas sobradamente por todos, e incluso yo diría que padecidas por el propio legislador en sus inacabados proyectos o desigual tratamiento de la institución. Sirva como ejemplo la consideración minimalista y desproporcionadamente ínfima que a la Ley Orgánica del Poder Judicial le merece el Ministerio Fiscal (un solo artículo: el 541) y la “residual” rúbrica en la que lo incluye en su Libro VII, cuya lectura exime de cualquier comentario; o el poco claro, “parcheado” e incomprensible tratamiento que se da hoy en la LECr al Ministerio Fiscal en la investigación e instrucción de los procesos penales, incluido el proceso penal del menor, varias veces modificado.

Pero dicho esto, que puede percibirse en casos concretos, por lo general la carrera Fiscal reúne condiciones muy atractivas para quien desee dedicarse al Derecho. En España el Fiscal no es un acusador a ultranza, sino que su actuación se rige por criterios de legalidad e imparcialidad que lo mismo le permiten —si nos centramos a modo de ejemplo en la jurisdicción penal— no solo mantener una acusación cuando crea que hay pruebas contra determinada persona como retirarla o solicitar el sobreseimiento y archivo de la causa en otro caso. Puede incluso objetar las órdenes recibidas por considerarlas improcedentes o ilegales y lograr que la orden se le dé por escrito con exención de responsabilidad o se le releve del caso. Y así mismo esta autorizado por la ley para exponer verbalmente su opinión cuando no coincida con la ordenada por la jerarquía y presentada por escrito.

Es en definitiva, a salvo lo arriba expuesto, una magistratura postulante, un promotor de la justicia, esto es, quien acude a los Tribunales para defender la ley, su interés público y los derechos de los ciudadanos.

El Tribunal Constitucional le llama incluso “amicus curie”, esto es, amigo del Tribunal, o sea, imparcial en sus juicios y alentador por lo tanto de criterios legales e imparciales, no partidista o defensor de intereses de parte.

Es verdad que la llamada “justicia penal negociada” introducida poco a poco en nuestro ordenamiento desde 1988, en virtud de la cual antes del juicio oral puede el Fiscal ofrecer a la parte acusada la posibilidad de conformarse con una acusación “lait” (menos pena o menor número de delitos), si confiesa su participación en los hechos, -acuerdo que vinculará por lo general al órgano judicial-, ha reducido los contornos de aquel principio de legalidad e introducido el de oportunidad, pero ello no permite variar lo dicho sobre el carácter de la función del Fiscal. Deberá negociar cuando la ley lo permita pero siempre con los criterios de imparcialidad y transparencia, de veracidad y de libertad hacia la parte acusada, que la Constitución le exige (respeto a la ética profesional). La llamada

“negociación penal” debe ser para el Fiscal y el abogado un ofrecimiento seguido de una aceptación en determinadas condiciones que interesará la defensa cuando la circunstancias del delito lo permita, pero no debe convertirla el Fiscal en una especie de comercio o mercadillo donde el precio (la pena) resulte de mutuas presiones y habilidades engañosas que en ocasiones pudieran llegar incluso a permitir la condena de un inocente quien, ante la posibilidad de sufrir una pena elevada, prefiere, debidamente asustado, acceder a reconocer unos hechos que no ha cometido a cambio de una pena menor.

Estas delicadas pero muy importantes funciones junto con la circunstancia de que el trabajo del Fiscal se desarrolla “en equipo”, que alcanza cada vez a mayor número de materias (civiles, administrativas, laborales, constitucionales, etc) y se proyecta cada día más hacia fuera de nuestras fronteras, pueden convertir esta opción profesional en ciertamente atractiva.

El Abogado

La Abogacía es una profesión libre e independiente dedicada al asesoramiento y a facilitar actuaciones en Derecho, al arreglo de los litigios jurídicos en que inevitablemente se ven involucradas las personas, y a la defensa de los derechos e intereses públicos y privados, de manera judicial o extrajudicial, y que utiliza los conocimientos y técnicas jurídicas para el ejercicio de su función.

La abogacía se erige en elemento imprescindible para la realización de la justicia porque garantiza la información y el asesoramiento a su cliente, la contradicción en el proceso, la igualdad de armas, el derecho de defensa y la formación de juicio en los propios jueces encargados de resolver el caso. Sus conocimientos del derecho, su actuación diligente, la veracidad de lo que cuenta a la parte -a la que asesora, ayuda o defiende-, su lealtad con los jueces, su habilidad y, al mismo tiempo, su respeto por las “reglas de juego” (Lex artis), entre las que se encuentra en cabeza la ética de la profesión, hacen del abogado un elemento imprescindible en el proceso

y fuera de él y un apoyo absolutamente necesario para los ciudadanos.

Sin embargo, la responsabilidad de un abogado ante quien acude para darle su confianza y pedirle “ayuda” con el fin de resolver jurídicamente su caso es y debe ser tan grande como la satisfacción por ser acreedor a ello. El abogado ha de sentir el peso de tal responsabilidad y ello debe incitarle a la adquisición con diligencia de los conocimientos jurídicos necesarios, a la obtención de la información precisa, al planteamiento adecuado en Derecho de la cuestión, a mantener a su cliente enterado de la situación del asunto, y en general a ejercitar sus acciones dentro del campo que permiten las reglas del Derecho y en la medida posible según esas reglas. Las actuaciones del abogado no deben servir a los intereses de éste con alargamientos abusivos e improcedentes, sino, en todo caso, han de ceñirse a lo que pueda ser beneficioso para la persona defendida o asistida, y posible según la *lex artis* (reglas del Derecho).

Esta profesión puede constituir, en definitiva, para quienes sientan inclinación por ella y se esfuerzan en aprenderla bien, un contenido importante de su vida porque efectivamente será capaz de llenar la vida profesional de una persona y proporcionar grandes satisfacciones. No hemos de negar que el ejercicio de la abogacía requiere un esfuerzo intelectual grande, una puesta al día constante y dotes humanas de paciencia y atención para poder efectuar el desbroce “de lo realmente ocurrido”, a través de la versión del cliente, no siempre fácil de descubrir. Que cada día existe más competencia y que la preparación en todos los órdenes (jurídica, cultural, gramatical y hasta en relaciones sociales y de educación) deviene más necesaria. Pero estas exigencias, por otro lado no exclusivas de esta profesión, lejos de provocar el desaliento y el abandono constituyen de hecho con frecuencia un acicate en quien las vive tan fuerte que le seducen hasta extremos de exagerado amor a su trabajo.

Además en los últimos tiempos, ya no tan cercanos, se han ido desarrollando aspectos de la abogacía nuevos que suponen otros tantos campos y retos

para las últimas generaciones. La llamada “globalización” que no es otra cosa que la interconexión completa de las distintas sociedades del mundo producida por el enorme avance de las comunicaciones y el desarrollo mundial de la economía, y con ella poco a poco hasta de las costumbres y demás atributos de la persona, ha producido como es lógico una relación tan indispensable como imparabile de la abogacía de los distintos países, con unificaciones lentas pero firmes de las normas jurídicas y con un amplísimo abanico de posibilidades y exigencias para los abogados tanto en el conocimiento de idiomas como de los ordenamientos jurídicos ajenos. Mas aún para quienes por pertenecer a la UE hemos de manejar un derecho cada día mas sólido y vinculante de esa Unión.

La especialidades, por otro lado, han venido de la mano de la amplitud de materias que hoy existen y de la imposibilidad de que una sola persona pueda conocerlas todas, con lo que los antiguos abogados “artesanales” que trabajaban en su bufete solos o a lo más con algunos “pasantes” (abogados jóvenes en formación) han ido dando paso a enormes despachos, auténticas sociedades en las que se pretende abarcar mucho o casi todo el panorama jurídico y que desarrollan una actividad multinacional con sedes o delegaciones en muy distintos países y un gran número de abogados en su grupo.

La importancia y volumen de estos macro bufetes —ya asentados en Norteamérica desde hace largo tiempo— está desarrollándose entre nosotros tanto que, ahora, es decir, en los últimos años, incluso comienzan a realizar labores gratuitas y sociales, como los llamados “pro-bono”, que son horas dedicadas voluntariamente por los letrados de los despachos a

emigrantes y personas que carecen de medios económicos para pagar sus servicios, y cuyo trabajo “se ve bien” en los despachos y se fomenta y estimula.

Y ese “poderío” jurídico está permitiendo asimilarse a los grandes despachos formar a sus abogados con masters en el extranjero, becas, conferencias internas en el bufete y en definitiva con auténticas escuelas de “puesta al día” y formación continuada.

Es sin duda una época muy atractiva y estimulante para quienes deseen dedicarse al oficio de Abogado.

Un momento sí de espectaculares avances técnicos y de impresionantes “puestas en escena”, algo parecido a los efectos especiales de las películas; pero creo que, así como en ellas lo importante sigue siendo el guión y la forma de interpretarlo, incluso los gestos de los actores, de la misma manera en los abogados su ética, su responsabilidad, su educación y trato veraz con el cliente y su honradez profesional en el estudio de los asuntos —conocimientos serios— ha de mantenerse y constituir lo esencial de la profesión, que por eso es y debe seguir siendo independiente y libre.

Un bonito reto y una magnífica forma de servicio a los demás.

Otras opciones para la profesión del derecho

No puedo seguir examinando pormenorizadamente los muy variados caminos que los juristas pueden elegir. Pero es evidente que desde los Abogados de empresa, a los que se dedican directamente a la cosa pública como el Abogado del Estado, o los Registradores de la Propiedad o los Notarios, la gama es muy amplia y permite una también extensa elección.

ÉTICA PROFESIONAL Y SANTIFICACIÓN DEL TRABAJO

CARLOS LLANO CIFUENTES
INSTITUTO PANAMERICANO DE ALTA DIRECCIÓN DE EMPRESA (IPADE)
UNIVERSIDAD PANAMERICANA (MÉXICO)

En el presente estudio analizaremos cómo el mensaje de santificación del trabajo, promovido entre personas de toda condición social por San Josemaría Escrivá, fundador del Opus Dei, fecunda y enriquece las cuestiones más importantes de la ética profesional, tal como se plantean a una mentalidad contemporánea¹.

San Josemaría resumió en pocas palabras este mensaje: “Quienes quieren vivir con perfección su fe y practicar el apostolado según el espíritu del Opus Dei, deben santificarse con la profesión, santificar la profesión y santificar a los demás con la profesión”².

1 Sobre la naturaleza y el espíritu del Opus Dei, cfr. P. RODRÍGUEZ, F. OCÁRIZ y J. L. ILLANES, *El Opus Dei en la Iglesia*, Rialp, Madrid, 1993, pp. 26 y ss.

2 Conversaciones con Mons. Escrivá de Balaguer, Ediciones Rialp, Madrid, 1968, n. 70. Para un breve estudio sobre la santificación del trabajo ver: J. L. Illanes, *La santificación del trabajo*, Palabra, Madrid, 1981. “... el trabajo se nos presenta como realidad redimida y redentora: no sólo es el ámbito en el

I. SANTIFICAR EL TRABAJO PROFESIONAL

El trabajo constituye la materia que al cristiano, común y corriente, se le ofrece para santificar en primera y permanente instancia. El fundador del Opus Dei se refiere al trabajo ordinario, pero suele precisar este trabajo, como hemos visto, con el calificativo profesional³.

que el hombre vive, sino medio y camino de santidad, realidad santificable y santificadora” (S. Josemaría Escrivá, *Es Cristo que pasa*, n. 47). “El Señor nos ha llamado para que, permaneciendo cada uno en su propio estado de vida y en el ejercicio de su propia profesión y oficio, nos santifiquemos todos en el trabajo, santifiquemos el trabajo y santifiquemos con el trabajo” (S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, *Carta 11-III-1940*, n. 13).

3 Cfr. M. P. CHIRINOS, *Antropología y trabajos. Hacia una fundamentación filosófica de los trabajos manuales y domésticos*, Cuadernos de Anuario Filosófico, n.º. 157, Universidad de Navarra, Pamplona, 2002, p. 102. Según esta autora, “hablar simplemente de trabajo resulta hoy en día algo demasiado genérico. Otra cosa, en cambio, es hablar del trabajo profesional,

Ciertamente, los llamados deberes ordinarios del cristiano no se reducen a lo que hoy sociológicamente puede llamarse trabajo profesional. El trabajo es un elemento esencial para constituir la sociedad civil, pero esta última “no se reduce a la dimensión profesional, sino que la trasciende, sin poder prescindir del trabajo en sentido estricto” (...) “Podemos pensar en el deber laboral de una madre de familia, que se hace cargo de las tareas domésticas y de la educación de los hijos a tiempo completo”⁴.

Sin embargo, “todos estos deberes, de cualquier manera, implican la existencia o la búsqueda de un trabajo profesional, con la necesidad de girar a su alrededor para ser ejercidos plenamente”⁵. Lo anterior nos facilita comprender que aunque “la disminución del número de horas de trabajo tomadas en conjunto proseguirá en el futuro, como lo ha mostrado la historia desde los orígenes de la revolución industrial hasta hoy, el mensaje del Opus Dei continuará subsistiendo de una manera permanente y actual”⁶. La idea de San Josemaría sobre el trabajo “nos pone frente a un concepto antropológico primario, con un significado filosófico permanente”⁷.

El adjetivo profesional adquirió progresiva importancia a lo largo del siglo pasado. En la Encíclica *Mater et Magistra* (parte II), de Juan XXIII, se describe la profesionalización de las tareas humanas como un fenómeno según el cual se confía más en los ingresos y derechos obtenidos del trabajo que en los derivados

del capital. Puede decirse que si la sociedad del siglo XIX se centraba en el propietario y el proletario, en el siglo XX se ha centrado en el profesional. En esta línea, observa Donati que “el trabajo que emerge en el espacio social actual está hecho de una realidad virtual, o mejor, para decirlo con la expresión de G. Hertes, consiste en una ‘virtualidad real’. Se trata de ver el trabajo como una posibilidad real de relaciones inéditas en el ámbito de la producción, distribución y utilización de bienes y servicios, en los que su carácter relacional lo constituye como una actividad generativa y no reificada (es una realidad genética y no sólo funcional)”⁸. Este carácter generador de relaciones personales en el trabajo facilita la santificación de tareas que se hacen así más propiamente humanas: lo único estructuralmente santificable son las personas y sus relaciones.

El trabajo profesional puede entenderse, de modo genérico, como aquella actividad de carácter público, o al menos exteriormente conocida, que implica una aportación positiva a la sociedad, y que constituye generalmente la fuente principal de ingresos de quien la practica. El núcleo definitorio de la actividad llamada profesional, aquí resumido, se puede completar sintéticamente mediante las siguientes adiciones que interesan especialmente para los fines de nuestro análisis: ha de ser un trabajo sometido a ciertos principios científicos, reglas o disciplinas de operación, de acuerdo con los cuales debe ejercerse (y que podríamos llamar código científico técnico); sujeto a reglas universalmente aceptadas que orientan la moralidad de su ejercicio (lo que

como realidad distinta de la mera actividad intelectual o manual, o incluso del trabajo entendido como fuerza transformadora de la naturaleza. Es, sin lugar a dudas, un concepto más rico, que se relaciona con la vocación profesional o tendencia que existe en la persona hacia un determinado tipo de tarea y que se enraíza en sus aptitudes, gustos, dones, virtudes, etc.”

4 G. FARO, *Il lavoro nell'insegnamento del Beato Josemaría Escrivá*, Agrilavoro Edizioni, Roma, 2000, p. 142.

5 *Ibidem*, p. 143.

6 *Ibidem*, p. 142.

7 J. J. SANGUINETTI, *L'umanesimo del lavoro nel beato Josemaría Escrivá*. Riflessioni filosofiche, en “*Acta Philosophica*”, I (1992/2), p. 268.

8 P. DONATI, *El trabajo en la era de la globalización*, en “*Revista Empresa y Humanismo*”, n.º. 1/03, pp. 72-73, Universidad de Navarra. “La virtualización de la economía y del trabajo, de hecho, no significa mayor abstracción, autoreferencialidad y mera comunicación sino, por el contrario, una capacidad de relación social concreta y “global”, es decir, una actividad que tiene que ver con la generación de relaciones y de bienes relacionales cuya consistencia puede parecer inasible -y de hecho lo es- pero que tiene justamente en esa misma cualidad la condición esencial para que esos bienes lleguen a existir a través de las relaciones, con las relaciones y para las relaciones sociales que implican” (*Ibidem*).

denominamos código ético); y asociado en gremios, colegios o instituciones que avalan la pertenencia a la profesión y cuidan del cumplimiento de aquellas reglas científicas, técnicas y morales⁹.

Por su parte, Nicolás Grimaldi tiene la preocupación -muy razonable- de no confundir trabajo con empleo, pues “muchos trabajos se acometen independientemente de cualquier empleo, del mismo modo que hay muchos empleos que no corresponden a ningún trabajo real... que exigen realmente una presencia, pero no entrañan un cambio, ni suponen competencia ni esfuerzo”¹⁰.

Con el paso de los años, se ha aplicado el término profesión a aquellas prácticas que implican un factor preferentemente intelectual, y oficio si entrañan un mayor índice de acciones manuales. Para Grimaldi, “solidario de ‘todo un sistema de conocimientos’, cada oficio abre un mundo donde todo está íntimamente relacionado, donde la parte más pequeña expresa el todo y donde el todo se realiza en cada parte. Tener un oficio es, pues, ser el hombre de un oficio. Ser el hombre de un oficio es pertenecer a un mundo ordenado, inteligible, previsible, racional... Mientras se trate de un oficio, todo es allí justicia; nada se obtiene más que en la medida en que se ha hecho, y nada se hace, sino según lo que se conoce: saber y saber hacer”¹¹.

El código deontológico de toda profesión u oficio incluye por propia naturaleza la obligación de llevar a cabo una obra bien hecha, que se constituye así en un imperativo ético básico, sin el que resultaría difícil y aun imposible el cumplimiento de las demás obligaciones morales en torno a esa actividad. Este imperativo ético básico de la obra bien hecha se transforma, para la persona que aspira a santi-

ficar su trabajo, en un ideal de perfección, debido a que santificar algo significa en primer término convertirlo en ofrenda a Dios. “No podemos ofrecer al Señor algo que, dentro de las pobres limitaciones humanas, no sea perfecto, sin tacha, efectuado atentamente también en los mínimos detalles: Dios no acepta chapuzas”¹². “Entre las muchas alabanzas que dirigieron a Jesús los que contemplaron su vida, hay una que en cierto modo comprende todas. Me refiero a aquella exclamación, cuajada de acentos de asombro y entusiasmo, que espontáneamente repetía la multitud al presenciar atónita sus milagros: bene omnia fecit (Mc 7, 37), todo lo ha hecho admirablemente bien: los grandes prodigios y las cosas menudas, cotidianas, que a nadie deslumbran, pero que Cristo realizó con la plenitud de quien es perfectus Deus, perfectus homo”¹³. El servicio a Dios se encuentra así íntimamente vinculado con la tarea que hemos de realizar, de modo que tal servicio no tendría lugar si “no compartimos con los demás el empeño y la abnegación en el cumplimiento de los compromisos profesionales; cuando nos puedan señalar como vagos, informales, frívolos, desordenados, perezosos, inútiles...”¹⁴.

En último término, lo que hemos llamado imperativo de la obra bien hecha tiene, para Josemaría Escrivá de Balaguer, un origen divino porque “el trabajo es un mandato de Dios...”¹⁵. “A la vuelta de dos mil años, hemos recordado a la humanidad entera que el hombre ha sido creado para trabajar: ‘homo nascitur ad laborem, et avis ad volatum’ (Iob 5, 7), nace el hombre para el trabajo, y el ave para volar”¹⁶.

12 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, Amigos de Dios, n. 55.

13 Ibidem, n. 56.

14 Ibidem, n. 62.

15 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, Forja, n. 681.

16 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, Carta 31-V-1954, n. 17, citando la Vulgata. De manera semejante, P. Donati afirma: “De este modo se supera inmediatamente la ambivalencia que ha arrastrado el pensamiento occidental siempre que ha puesto en duda el carácter positivo de las actividades seculares en cuanto potencialmente peligrosas para la salvación cristiana o, al menos, en

9 Cfr. K. R. ANDREWS, Toward Professionalism in Business Management, en “Harvard Business Review”, Marzo-Abril, 1969.

10 N. GRIMALDI, El trabajo. Comunión y excomunicación, Eunsa, Pamplona, 2000, p. 15. Cfr. C. Llano, La creación del empleo, Panorama Editorial, México, 1996, Parte II, “Empleos sin trabajo y trabajo sin empleo”.

11 N. GRIMALDI, El trabajo..., p. 70.

Este imperativo está íntimamente ligado con el respeto a la autonomía de las realidades temporales, que se constituye en una decisiva regla de la deontología profesional, fundamento del sano pluralismo en lo que Dios ha dejado a la libre discusión de los hombres. Una persona que se empeña en santificar su trabajo, no encontrará conflictos entre lo que hemos llamado código científico y técnico, y el código ético imperante en cada profesión. Más aún, un aspecto de la acción de santificar el trabajo es precisamente lograr que en las actividades profesionales se hagan compatibles la técnica con la ética.

En toda comunidad profesional existen, aunque a veces de manera implícita, mandatos y prohibiciones, no sólo en el terreno técnico, sino también en el ámbito ético. Por el decaimiento ético que se ha producido en nuestro tiempo dentro de muchas prácticas profesionales, es cada vez más necesario explicitar abiertamente esas reglas morales básicas, como condición sine qua non para que una determinada actividad pueda recibir el calificativo de profesional. De esta manera se apreciaría más claramente que comportamientos inmorales como por ejemplo mentir, falsear los hechos comprobatorios de una hipótesis, o presentar como propias ideas ajenas, no pueden formar parte de las exigencias de la profesión; no son “profesionales”. Es más, si se admiten, la actividad, digámoslo así, se desprofesionaliza.

Quien busca santificar su trabajo debe considerar como tarea imprescindible mantener y fortalecer esta coherencia integral entre la profesión y la moral. El trabajo, además de ser el camino para el logro de la propia

y familiar subsistencia, es para Escrivá de Balaguer, “ocasión de desarrollo de la propia personalidad”¹⁷. Juan Pablo II dará a esta cualidad del trabajo una señalada importancia, que está presente en cada paso de su Encíclica *Laborem exercens*: “El trabajo es un bien del hombre -es un bien de su humanidad-, porque mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en cierto sentido ‘se hace más hombre’”¹⁸.

Por otra parte, la autonomía propia de cada profesión, a la que nos hemos referido, es una de las razones por la que el hecho de ser cristiano no implica formar grupo con los demás cristianos en cuestiones temporales opinables. Se deben esforzar por vivir su fe, respetando y tratando de comprender los puntos de vista y las opciones de sus colegas. En este terreno, las enseñanzas del fundador del Opus Dei adquieren un tono fuerte: “Evitad ese abuso que parece exasperado en nuestros tiempos (...) que revela el deseo contrario a la lícita libertad de los hombres, que trata de obligar a todos a formar un solo grupo en lo que es opinable, a crear como dogmas doctrinales temporales...”¹⁹.

1.1 Culminación de la tarea

El valor ético de la obra profesional bien hecha resulta indiscutible²⁰. Pero puede legítimamente preguntarse: ¿qué ha de entenderse en este contexto por obra bien hecha? ¿De acuerdo con qué criterios ha de hacerse un juicio sobre la bondad “profesional” en la ejecución de un trabajo?

No basta el juicio común de los demás, aunque sería imprudente desatenderlo²¹. En primer lugar,

cuanto circunstancias ajenas a una posible santificación. Para encontrar en la tradición católica algo similar, más que a San Benito, en cuyo lema (ora et labora) la oración y el trabajo se configuran como actividades distintas y separadas, hay que pensar en Bernardino de Siena, que subrayaba la importancia del trabajo como *vita activa civilis*, es decir, como espacio para el ejercicio de virtudes naturales y sobrenaturales orientadas a la creación de una riqueza sana, legítima, fecunda, sin contraste alguno con el deseo de perfección y las posibilidades de santificación del cristiano” (P. DONATI, El significado del trabajo en la investigación sociológica actual y el espíritu del Opus Dei, en “Romana”, n.º. 22 (1996), p. 128).

17 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, *Es Cristo que pasa*, n. 47.

18 JUAN PABLO II, *Litt. enc. Laborem exercens*, 14-IX-1981, n. 9.

19 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, *Carta 9-I-1932*, n. 1.

20 Lo primero que se ha de pedir al que actúa es que sepa hacer (cfr. SANTO TOMÁS DE AQUINO, *Quaestio disputata de virtutibus cardinalibus. Quaestio unica*, art. 1, c).

21 Cfr. *Amigos de Dios*, n. 62.

para que el trabajo pueda merecer el juicio de bien hecho, debe estar acabado; las cosas no pueden quedar a medias. Como afirma el fundador del Opus Dei: “Me has preguntado qué puedes ofrecer al Señor. -No necesito pensar mi respuesta: lo mismo de siempre, pero mejor acabado, con un remate de amor...”²².

Quien es sin duda considerado como el más notable estudioso de las organizaciones sociales, Peter Drucker, dice con frase concisa que las empresas deben hacer bien las cosas (do well) para poder hacer el bien (do good)²³. Este grato juego de palabras sajonas fue análogamente advertido muchos años antes por San Josemaría Escrivá, valiéndose de otro juego de términos castellanos: para servir, servir. Para prestar un servicio, para beneficiar a los demás, hay que servir: saber hacer las cosas, ser útiles. “Como lema para vuestro trabajo, os puedo indicar éste: para servir, servir. Porque, en primer lugar, para realizar las cosas, hay que saber terminarlas. No creo en la rectitud de intención de quien no se esfuerza en lograr la competencia necesaria, con el fin de cumplir las tareas que tiene encomendadas. No basta querer hacer el bien, sino que hay que saber hacerlo”²⁴.

Si la santidad se asienta en el heroico ejercicio de las virtudes, “el heroísmo del trabajo está en «acabar» cada tarea”²⁵. En numerosos textos, Josemaría

Escrivá suele subrayar con cursivas, comillas o aun interjecciones este requerimiento de dar término cabal a cada tarea. Tal énfasis es muy explicable, si se tiene en cuenta que el concepto cristiano de santidad implica la “plenitud de la caridad”²⁶. Esta plenitud tiene su necesario correlato en el cumplimiento perfecto o terminado de los propios deberes profesionales. Es quizá aquí en donde pueden verse más gráficamente las consecuencias que, en el terreno de la ética profesional, se producen cuando quien ejerce una tarea se propone, no ya el cumplimiento minimalista de unas reglas éticas, sino la plenitud de la vida cristiana en todos los órdenes de la acción²⁷.

Por otro lado, se deduce claramente que el acabar o terminar la tarea debe considerarse como el logro de su fin, entendido como culminación, y no como límite. El contexto hace patente que se está hablando aquí del fin como consumación y no meramente del fin como consunción²⁸.

En efecto, si bien el trabajo se presenta como la materia de santificación, la santificación del trabajo se constituye como un fin para el cristiano; y el fin se

22 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, Surco, n. 495.

23 Cfr. P. DRUCKER, *The new realities: In Government and Politics, in Economics and Business, in society and World View*, Harper & Row, New York, 1989; cfr. P. DRUCKER, *Managing the Non-profit Organization: Practices and Principles*, Harper-Collins, New York, 1990.

24 *Es Cristo que pasa*, n. 50.

25 Surco, n. 488; “... en el trabajo se nos pide el heroísmo de «acabar» bien las tareas que nos corresponden...” (Surco, n. 529); “... en primer lugar, para realizar las cosas hay que saber terminarlas” (...); “ese deseo se traducirá en el empeño por poner los medios adecuados para dejar las cosas acabadas, con humana perfección” (*Es Cristo que pasa*, n. 50); “la lucha interior no nos aleja de nuestras ocupaciones temporales; ¡nos conduce a terminarlas mejor!” (*Forja*, n. 735); el trabajo profesional debe estar “acabado con la posible perfección sobrenatural y humana...” (*Forja*, n. 713).

26 Surco, n. 739.

27 En su análisis antropológico del trabajo, Rafael Corazón ilustra esta plenificación: “Cualquier forma de trabajar tiene, hasta cierto punto, su valor, y puede satisfacer más o menos a la persona, pero sólo cuando se realiza como un acto de donación a Dios, puede colmar las ansias infinitas del ser personal. Cuando la persona se sabe destinada, sabe entonces que tiene una misión que cumplir en esta tierra, que tiene un encargo, y que el fruto de esa misión ha de llegar a su destinatario. Desde esta perspectiva el trabajo es un encargo ineludible, cuya finalidad no es exclusivamente ninguna de las que acabamos de enumerar; si el trabajo es la “vocación inicial del hombre”, su fin último es que el hombre se done al Creador” (R. CORAZÓN GONZÁLEZ, *Fundamentos para una filosofía del trabajo*, Cuadernos de Anuario Filosófico, n.º 72, Universidad de Navarra, Pamplona, 1999, p. 116).

28 El hecho de que en nuestro lenguaje actual no se distinga nítidamente entre la *consumptio* (acabamiento o agotamiento) y la *consummatio* (plenitud) no impide percatarse del verdadero sentido de ambas expresiones. Algo semejante sucede con el término cumplimiento, que tiene en el uso de nuestro tiempo el sentido de ajustarse estricta y meramente a las reglas básicas de una tarea, cuando antiguamente tenía el de realizar algo hasta su plenificación.

busca de un modo ilimitado o infinito, esto es, hasta su plenitud: el fin no admite mediocridades que son, precisamente, más propias de los medios²⁹.

1.2 Cuidado de los detalles

Este sentido de acabamiento como perfección del trabajo, que es un cierto trasunto laboral de la llamada universal a la santidad (“Sed perfectos como mi Padre celestial es perfecto”³⁰), se relaciona con otra idea básica en el mensaje de San Josemaría: el cuidado de las cosas pequeñas, de los detalles. Hablando de su trabajo apostólico con numerosas personas en los primeros años del Opus Dei, relata que: “me gustaba subir a una torre, para que contemplaran de cerca la crestería, un auténtico encaje de piedra, fruto de una labor costosa. En esas charlas les hacía notar que aquella maravilla no se veía desde abajo, y, para materializar lo que con repetida frecuencia les había explicado, les comentaba: ¡esto es el trabajo de Dios, la obra de Dios!: acabar la tarea personal con perfección, con belleza, con el primor de esas delicadas blondas de piedra”³¹.

La exigencia de terminar la tarea y de realizarla con la perfección del detalle se encuentran en nuestro lenguaje común en íntima relación. La enseñanza de Josemaría Escrivá está sugerida ya en el lenguaje cuando se habla, por ejemplo, de los acabados de un edificio, o de un vehículo, al punto de que hoy las cosas materiales se aprecian y adquieren mayor valor precisamente por tales acabados.

1.3 Trabajo ordinario

Desde otro punto de vista, la necesidad de estar en los detalles se corresponde enteramente con el

29 Cfr. SANTO TOMÁS DE AQUINO, *Summa Theologiae*, II-II, q.27, a. 6, c.; q. 184, a. 3, c. Igualmente, hoy no se distingue bien entre el fin como aquello que se busca sin condiciones (telós) y el fin que implica la noción de límite (péras).

30 Mt 5, 48.

31 Amigos de Dios, n. 65.

destinatario de este mensaje, que es el cristiano común y corriente, el cual está llamado a santificar su trabajo ordinario. La santidad no se identifica con las acciones extraordinarias sino con una vida en la que, según dijo repetidamente el fundador del Opus Dei, se hacen extraordinariamente bien las cosas ordinarias. “Es misión muy nuestra transformar la prosa de esta vida en endecasílabos, en poesía heroica”³².

A la espontaneidad creativa, superadora de la rutina, y a la perfección en lo pequeño, la visión sobrenatural en el trabajo añade, para San Josemaría, otra cualidad laboral muy necesaria: la alegría, que da al trabajo, al mismo trabajo, un modo radicalmente distinto de ser hecho. “Escrivá de Balaguer, con el Evangelio ha dicho continuamente: Cristo no quiere de nosotros sólo un poco de bondad, sino toda la bondad. Quiere, sin embargo, que la alcancemos, no por medio de acciones extraordinarias, sino más bien con acciones comunes; lo que no debe ser común es el modo de realizar la acción. Allí, *nel bel mezzo della strada*, en la oficina, en la fábrica, uno se hace santo, a condición de que cumpla el propio deber con competencia, por amor a Dios y con alegría, de modo que el trabajo cotidiano se convierta no en ‘la tragedia cotidiana’, sino en ‘la sonrisa cotidiana’”³³. Finalmente, este requerimiento ético de la obra bien hecha comporta necesariamente la obligación, también ética, de la educación continua, contemporáneamente más necesaria por causa de los acelerados avances de la ciencia y de la técnica.

1.4 Deberes de justicia implicados en el propio oficio

El imperativo ético de la obra bien hecha

32 Surco, n. 500. “Tu labor de santidad... depende... de ese trabajo tuyo, obscuro y cotidiano, normal y corriente” (Forja, n. 741); “cuando un cristiano desempeña con amor lo más intrascendente de las acciones diarias, aquello rebosa de la trascendencia de Dios” (Conversaciones, n. 116).

33 Cardenal Albino Luciani, después JUAN PABLO I, Buscando a Dios en el trabajo cotidiano, en “Il Gazzettino”, Venecia, 25-VII-1978, traducción castellana en “Palabra”, n.º. 158 (especial de octubre de 1978), Madrid.



se relaciona explícitamente con los deberes de justicia. Seguir “el cumplimiento exacto de las obligaciones”³⁴ no es un perfeccionismo banal de meras consecuencias individualistas. Es el mejor medio al alcance del cristiano para aportar a la sociedad lo que le debe, dejando en ella su impronta positiva, y ordenándola de acuerdo con sus fines cristianos. “Los cristianos -conservando siempre la más amplia libertad a la hora de estudiar y de llevar a la práctica las diversas soluciones y, por tanto, un lógico pluralismo- han de coincidir en el idéntico afán de servir a la humanidad”³⁵. Pero no se trata sólo de un servicio de carácter humano, sino que conlleva el intento -el esfuerzo- de que las instituciones y estructuras temporales “se conformen con los principios que rigen una concepción cristiana de la vida”³⁶.

San Josemaría Escrivá de Balaguer, por voluntad divina fundó el Opus Dei, camino de santificación en el trabajo profesional y en el cumplimiento de los deberes ordinarios del cristiano, cuyos fieles se empeñan en vivir este mensaje en medio de las actividades del mundo. En ellas cada uno trabaja y se mueve “con pleno derecho de ciudadano”³⁷, y constituye así una benéfica influencia en la verdadera cristianización de las estructuras temporales desde dentro, en su misma fuente y origen. Se trata, en cada caso, de una enseñanza de la deontología profesional transmitida mediante la ejemplaridad del propio ejercicio de la profesión, o de “la santificación del mundo desde dentro, a modo de fermento”³⁸. Muchos años antes del Concilio Vaticano II, Josemaría Escrivá enseñaba que eran compatibles estar metido en el mundo y estar metido en Dios, único modo de contribuir a esa santificación del mundo desde dentro³⁹.

34 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, Camino, n. 825.

35 Es Cristo que pasa, n. 167.

36 Cfr. Forja, n. 718.

37 Forja, n. 718.

38 Concilio Vaticano II, Const. dogm. Lumen gentium, n. 31.

39 “...Persevera en tu lugar, hijo mío: desde ahí cuánto podrás trabajar en el reinado efectivo de Nuestro Señor” (Camino, n.

Este modo de promover la cristianización del mundo conlleva “la preocupación de perfeccionar esta tierra” y de “ordenar mejor la sociedad humana”, al mismo tiempo que contribuye a su “progreso temporal”; ordenación que “interesa en gran medida al reino de Dios”, según se lee en la Constitución pastoral sobre la Iglesia en el mundo de nuestro tiempo⁴⁰.

Esta ordenación a Dios de la sociedad humana se lleva a cabo, según la propia Gaudium et spes, mediante el trabajo: “una cosa es cierta para los creyentes: que el trabajo humano, individual o colectivo, es decir, el conjunto ingente de los esfuerzos realizados por el hombre a lo largo de los siglos para lograr mejores condiciones de vida, considerado en sí mismo, responde a la voluntad de Dios...”⁴¹.

El deseo de santidad, como plenificación de los deberes morales en el trabajo realizado por amor a Dios, es ingrediente básico en el logro de tan alto propósito, pues para superar la “deplorable calamidad” en que se encuentran muchos aspectos de las sociedades civiles se requiere “encauzar por caminos de perfección todas las actividades humanas”⁴².

II. SANTIFICARSE EN EL TRABAJO PROFESIONAL

La propia profesión u oficio representa la materia que debe santificarse, pero además y simultáneamente es el medio por el que, quien ejerce la profesión o practica el oficio, logra su propia santificación. El trabajo profesional bien hecho, ya de suyo, colabora positivamente en el crecimiento y progreso de la vida espiritual de muchas maneras. En primer término, el trabajo se constituye como un medio insustituible

832).

40 Concilio Vaticano II, Const. past. Gaudium et spes, n. 39.

41 El documento conciliar no se refiere a actividades específicamente eclesiales, sino a los “quehaceres más ordinarios” que contribuyen de modo personal —hechos cristianamente—, a que “se cumplan los designios de Dios en la historia” (Gaudium et spes, n. 34).

42 *Ibíd.*, n. 37.

para el desarrollo de las propias virtualidades naturales, cimiento y base de las sobrenaturales.

El trabajo, para el fundador del Opus Dei, es indudablemente “ocasión de desarrollo de la propia personalidad”⁴³, “auténtico rendimiento de todas las facultades”⁴⁴, “testimonio de la dignidad de la criatura humana”⁴⁵. Esta simultaneidad de la perfección del hombre que hace las cosas, mientras se perfeccionan las cosas que hace el hombre, ha sido también comentada por Juan Pablo II con las categorías del trabajo objetivo y trabajo subjetivo desarrolladas en su Encíclica *Laborem exercens*, paralelas a la necesidad de santificar el trabajo al tiempo que el hombre se santifica en ese trabajo.

Diríase que la primera y básica contribución del cristiano a la sociedad es cristianizar el mundo por medio del propio trabajo; y es, al mismo tiempo, su más noble misión: “El trabajo aparece como participación del hombre en la obra creadora de Dios”⁴⁶, quien al crearle y bendecirle le encomendó el dominio sobre la tierra y lo que en ella existe, según indica el Génesis⁴⁷. Posteriormente Juan Pablo II recordará este punto básico de la vida cristiana en relación con el trabajo: “Haciéndose -mediante su trabajo- cada vez más dueño de la tierra y confirmando todavía -mediante el trabajo- su dominio sobre el mundo visible, el hombre en cada caso y en cada fase de este proceso se coloca en la línea del plan original del Creador...”⁴⁸.

2.1 Alma sacerdotal

El trabajo es ámbito privilegiado para el despliegue de las virtudes sobrenaturales por parte del

cristiano: para “vivir con perfección su fe”⁴⁹, para hallarse “en sencilla contemplación filial, en un constante diálogo con Dios”⁵⁰, convirtiendo las actividades ordinarias de la vida en un “encuentro con el Señor”⁵¹, en “ocasión continua para encontrarnos con Dios y alabarle y glorificarle con la operación de nuestra inteligencia o la de nuestras manos”⁵².

San Josemaría relaciona íntimamente el trabajo como medio de santificación y el alma sacerdotal que debe poseer todo cristiano, por razón de su Bautismo, que le confiere el sacerdocio común de todos los fieles: “actuando así, de cara a Dios, por razones de amor y de servicio, con alma sacerdotal, toda la acción del hombre cobra un genuino sentido sobrenatural, que mantiene unida nuestra vida a la fuente de todas las gracias...”⁵³, hasta llegar a ser “almas contemplativas en medio del mundo”⁵⁴. El trabajo se constituye de esta manera en el holocausto que Dios nos pide y no puede por ello hacerse con medianías⁵⁵ que desentonarían con la vivencia práctica del “alma sacerdotal”⁵⁶.

Esta dimensión del sacerdocio común de los fieles se une —sin confundirse— con el sacerdocio ministerial en la participación del Sacrificio de la Misa, en donde los elementos naturales cultivados por el hombre (el pan y el vino) se convierten en el Cuerpo y en la Sangre de Cristo⁵⁷. Como enseñaba San Josemaría, la mesa de trabajo de un cristiano podría considerarse como un altar de ofrendas a Dios. Si, en efecto, cada cristiano es “sacerdote de su propia

49 Conversaciones, n. 70.

50 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, Carta 11-III-1940, n. 15.

51 Surco, n. 526.

52 Amigos de Dios, n. 81.

53 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, Carta 11-III-1940, n. 13.

54 Ibidem.

55 Cfr. Forja, n. 700.

56 Cfr. Surco, n. 499.

57 Cfr. Concilio Vaticano II, Const. past. *Gaudium et spes*, n. 38.

43 Forja, n. 702.

44 Amigos de Dios, n. 46.

45 Forja, n. 702.

46 Es Cristo que pasa, n. 47.

47 Cfr. Gn 1, 26.

48 Cfr. JUAN PABLO II, Litt. enc. *Laborem exercens*, n. 4.

existencia”⁵⁸, y siendo el trabajo expresión primordial de la dignidad humana y genuina manifestación de su vida, el ofrecimiento del trabajo a Dios arrastra consigo al hombre entero.

2.2 Síntesis del *finis operis* y *finis operantis*

La consideración del trabajo como la materia que debe santificarse y como el medio o ámbito en el que adquiere vida y desarrollo la propia santificación constituye, a nuestro juicio, una de las aportaciones más destacadas del fundador del Opus Dei.

En los trabajos humanos “a veces el fin de la obra es distinto del fin de quien la lleva a cabo”⁵⁹. Se han dado en las consideraciones éticas del trabajo humano posturas que identifican o superponen ambos fines, de manera que quien ejerce el trabajo no debería tener más finalidad que la institucional u objetiva del trabajo mismo -como pretenden algunas interpretaciones socialistas del trabajo del hombre- y posturas según las cuales habría un completo divorcio entre los fines subjetivos del operario y los fines objetivos de la obra, como podría suceder en las interpretaciones provenientes de los paleoliberalismos: el fin egoísta del individuo podría ser motivo sin más para producir una obra buena, es decir, socialmente útil (a esta consideración -que divorcia y separa ambos fines- se asimilarían, aunque con signo contrario, las consideraciones espiritualistas del trabajo del hombre).

San Josemaría Escrivá advierte del peligro de una doble vida: no podemos ser esquizofrénicos si queremos ser cristianos, pues “a ese Dios invisible lo encontramos en las cosas más visibles y materiales”⁶⁰. El trabajo objetivo —visible y material— no puede ser indiferente a la vida del cristiano, porque “aparece

como participación de la obra creadora de Dios”⁶¹, y porque, además, el trabajo fue “asumido por Cristo como realidad redimida y redentora”, y por ello “se convierte en medio y camino de santidad, en concreta tarea santificable y santificadora”⁶².

Pero la condición de bondad moral de la obra que se hace —que debe realizarse, según dijimos, con la mayor perfección humana posible— se asegura, subraya y acrecienta con la intención sobrenatural del que la lleva a cabo⁶³. La intención ha sido siempre importante en la ética cristiana para alcanzar la rectitud moral de nuestras acciones, que se juzgan buenas si lo son *ex toto genere suo*, desde todos sus aspectos. En Josemaría Escrivá de Balaguer se entrevera de tal modo con la objetividad de la obra misma, que se constituye en un aliciente fuerte y eficaz para hacerla bien con parámetros intramundanos y para santificarla con perspectivas sobrenaturales: lo segundo exige lo primero. Según hemos dicho, una obra mal hecha no puede ser ofrecida como holocausto a Dios. Pero ahora hay que añadir que la intención de ofrecerla a Dios es el incentivo fundamental con que cuenta el cristiano para hacer un buen trabajo⁶⁴.

El recto *finis operantis*, la recta intención, no se limita entonces a metas meramente humanas: “alimentar el egoísmo”, “asegurarse la tranquilidad”⁶⁵, o buscar el qué dirán de los hombres, ya que “primero, te ha de importar el qué dirá Dios; luego —muy en segundo término, y a veces nunca— habrás de

58 Es Cristo que pasa, n. 96.

59 SANTO TOMÁS DE AQUINO, Summa Theologiae, II-II, q. 141, a.6, ad 1um. El Aquinate se sirve de este ejemplo para ilustrar tal distinción: “el fin de la construcción es la casa pero a veces el fin del constructor es la ganancia”.

60 Conversaciones, n. 114.

61 Es Cristo que pasa, n. 47.

62 Cfr. Forja, n. 702.

63 Esto es lo que constituye para San Josemaría Escrivá la grandeza de la vida corriente, pues “ante Dios, ninguna ocupación es por sí misma grande ni pequeña. Todo adquiere el valor del Amor con que se realiza” (Surco, n. 487).

64 Cfr. F. OCÁRIZ, El concepto de santificación del trabajo, en F. Ocáriz, Naturaleza, gracia y gloria, Eunsa, Pamplona, 2000, pp. 263-270.

65 Surco, n. 526.

ponderar lo que puedan pensar los demás”⁶⁶. En consonancia con ello, Antonio Aranda afirma desde una perspectiva teológica: “El trabajo santificado (en su doble dimensión, objetiva y subjetiva, es decir, de obra hecha y de acción intencionada a hacerla, ambas en Cristo), tiene significado propio: significa algo en sí mismo y por sí mismo, es algo sustantivo y no sólo accidental o instrumental en el plano de la economía de la salvación, es decir, en el misterio de Cristo... El trabajo santificado (en su dimensión objetiva y subjetiva) es el esencial momento interno de ese dinamismo de santificación, y no simplemente marco o instrumento externo o accidental para desarrollarlo”⁶⁷.

Además, la rectitud de intención nos hace permanecer vigilantes para que los éxitos o los fracasos profesionales no nos hagan olvidar “aunque sólo sea momentáneamente”, cuál es el verdadero fin de nuestro trabajo: “¡la gloria de Dios!”⁶⁸. El deseo de santidad en el trabajo nos impulsa incluso, finalmente, a prescindir, si el Reino de Dios así lo requiere, de metas que pueden considerarse en sí buenas y lícitas: “Ser cristiano es actuar sin pensar en las pequeñas metas del prestigio o de la ambición, ni en las finalidades que podrían parecer más nobles, como la filantropía o la compasión ante las desgracias ajenas, es discurrir hacia el término último y radical del amor que Jesucristo ha manifestado al morir por nosotros”⁶⁹. Eso es así porque “ser cristiano no es algo accidental, es una divina realidad que se inserta en las entrañas de nuestra vida, dándonos una visión limpia y una voluntad decidida para actuar como Dios quiere”⁷⁰.

66 Ibidem, n. 970.

67 A. ARANDA, *Identidad cristiana y configuración del mundo. La fuerza configuradora de la secularidad y del trabajo santificado*. Actas del Congreso: *La grandezza della vita quotidiana. Vocazione e missione del cristiano in mezzo al mondo*, Edizioni Università della Santa Croce, Enero 2002.

68 Cfr. Forja, n. 704.

69 Es Cristo que pasa, n. 98.

70 Ibidem, n. 98.

Esta rectitud de intención en un esfuerzo ascético continuo, como se requiere en una vida con pretensión y anhelo de santidad, es tanto más urgente en nuestro tiempo. Para entender bien cómo esta finalidad, motivo e intención absolutamente sobrenatural, nos impulsa a plenificar las exigencias naturales y aun materiales implicadas en todo trabajo humano, no debe perderse de vista que esa realidad divina en que consiste la vocación cristiana a la santidad se inserta en las entrañas de nuestra vida, y por eso San Josemaría Escrivá puede decir con fuerza que “el cristiano no es un apátrida. Es ciudadano de la ciudad de los hombres, con el alma llena de deseo de Dios”⁷¹.

III. SANTIFICAR A LOS DEMÁS CON LA PROFESIÓN

Materia y medio o ámbito de santificación, el trabajo se convierte también en instrumento de apostolado, lo cual es, a la par, un requerimiento ético implicado en toda profesión u oficio y una consecuencia del alma sacerdotal, un importante fruto del sacerdocio común de los fieles.

“Quiere el Señor a los suyos en todas las encrucijadas de la tierra. A algunos los llama al desierto, a desentenderse de los avatares de la sociedad de los hombres, para hacer que esos mismos hombres recuerden a los demás, con su testimonio, que existe Dios. A otros, les encomienda el ministerio sacerdotal. A la gran mayoría, los quiere en medio del mundo, en las ocupaciones terrenas. Por lo tanto, deben estos cristianos llevar a Cristo a todos los ámbitos donde se desarrollan las tareas humanas: a la fábrica, al laboratorio, al trabajo de la tierra, al taller del artesano, a las calles de las grandes ciudades y a los senderos de la montaña”⁷².

El trabajo es, pues, un requerimiento ético. Nos atreveríamos incluso a decir que se trata de un hilo conductor subyacente en las encíclicas papales que se refieren a la cuestión social: *Rerum*

71 Ibidem, n. 99.

72 Ibidem, n. 105.



novarum, Quadragesimo anno, Populorum progressio, Centesimus annus, y específicamente para el caso, *Laborem exercens*. Se hace evidente, en todas ellas, la preocupación por el estado del hombre inserto en medio de los engranajes, cada vez más complejos, de las actividades industriales y productivas en general.

3.1 Desarrollo humano con el trabajo

El trabajo no puede desarrollarse de forma tal que se dé un predominio de las cosas sobre las personas, del trabajo objetivo sobre el trabajo subjetivo, mencionando las categorías sociales empleadas por Juan Pablo II: ha de encontrarse la manera de que el hombre se desarrolle a sí mismo y desarrolle a los demás al ocuparse de elaborar productos o prestar servicios. Este desarrollo del hombre, considerado integralmente, es sin duda alguna objeto del apostolado⁷³.

“El apostolado, esa ansia que come las entrañas del cristiano corriente, no es algo diverso de la tarea de todos los días: se confunde con ese mismo trabajo, convertido en ocasión de un encuentro personal con Cristo. En esa labor, al esforzarnos codo con codo en los mismos afanes con nuestros compañeros, con nuestros amigos, con nuestros parientes, podremos ayudarles a llegar a Cristo”⁷⁴. Un apostolado de esta naturaleza, además de su obvio carácter personal, apela a la libertad del hombre, que el Señor no destruye. “Por eso no quiere respuestas forzadas; quiere decisiones que broten de la intimidad del corazón”⁷⁵.

Hemos visto cómo, en la doctrina sobre el trabajo predicada por San Josemaría, al trenzarse beneficio-

samente el *finis operis* y el *finis operantis*, la perfección del trabajo es un florecimiento o consecuencia de la perfección del hombre y, simultáneamente, la búsqueda de la perfección acabada del trabajo lleva consigo la necesidad de que el hombre desarrolle sus potencialidades.

Sería una reducción simplista considerar que este problema del desarrollo del hombre en el trabajo se restringe a las meras relaciones obrero-patronales, como si los directivos, propietarios o jefes de las organizaciones fueran los únicos responsables de resolverlo. Al contrario, el desarrollo del hombre empieza por sí mismo, y se expande, así como se recibe, mediante las relaciones con sus colegas, sus subordinados y sus jefes, sus proveedores y sus clientes, sus pacientes y sus alumnos... En la red de vínculos en que se ha convertido el trabajo contemporáneo (que en *Mater et Magistra* recibe el término de socialización), la expansión de nuestras posibilidades antropológicas resulta polifacética y pluridimensional, y queda condicionada en todas las direcciones⁷⁶.

Por esta socialización del trabajo, puede asegurarse que nadie lo lleva a cabo aisladamente. La ética profesional se equivocaría si considerara que las relaciones laborales no poseen un carácter importante en el modo de ser y en el modo de hacerse del hombre, como si cada individuo, aunque tuviera vinculaciones de trabajo con los demás, viviera aislado de hecho. La organización del trabajo no es una superposición de puntos individuales que per-

73 En la homilía pronunciada en la celebración de la Santa Misa del día 17 de mayo de 1992, fecha de beatificación de Josemaría Escrivá de Balaguer, el Papa Juan Pablo II afirmó: “... el Beato Josemaría predicó incansablemente la llamada universal a la santidad y al apostolado. Cristo convoca a todos a santificarse en la realidad de la vida cotidiana; por eso, el trabajo es también medio de santificación personal y de apostolado cuando se vive en unión con Jesucristo”.

74 Amigos de Dios, n. 264.

75 Es Cristo que pasa, n. 100.

76 Al respecto, Rafael Corazón afirma: “La inidentidad radical del ser humano es una manifestación evidente de su dependencia respecto del Creador, pero también de que nunca podrá lograr la identidad consigo mismo, porque la inidentidad es constitutiva. Esto indica que el sentido de la vida humana no puede ser nunca la autoposesión, la autorrealización, ni nada que se le parezca. Así es como hay que entender que el hombre no tiene un fin último sino que está destinado a darse al Creador; creciendo y perfeccionándose no busca algo personal, algo propio y exclusivo suyo, pues fracasaría siempre; el sentido de la vida no puede ser otro que la coexistencia con un ser personal capaz de aceptar libremente la donación de la persona” (R. CORAZÓN, o. c., pp. 118-119).

manecen desconectados. Un principio fundamental de la deontología del trabajo consiste en lograr que los individuos se mantengan y se expansionen como personas en el modo de vincularse con los demás.

3.2 Desarrollo sobrenatural con el trabajo

Al afirmar que el trabajo es instrumento de santificación de los demás hombres estamos afrontando de manera completa la necesidad de su desarrollo, en todos los aspectos. En consecuencia, el apostolado no debe estar ausente en el trabajo, ni debe considerarse como una accidental yuxtaposición.

Para San Josemaría: “El trabajo profesional es también apostolado, ocasión de entrega a los demás hombres, para revelarles a Cristo y llevarles a Dios Padre, consecuencia de la caridad que el Espíritu Santo derrama en las almas. Entre las indicaciones, que San Pablo hace a los de Éfeso, sobre cómo debe manifestarse el cambio que ha supuesto en ellos su conversión, su llamada al cristianismo, encontramos ésta: el que hurtaba, no hurte ya, antes bien trabaje, ocupándose con sus manos en alguna tarea honesta, para tener con qué ayudar a quien tiene necesidad”⁷⁷.

Además de un requerimiento ético, la santificación de los demás con el trabajo se erige, dijimos, como una consecuencia del alma sacerdotal del fiel común. La ordenación real y efectiva de las estructuras temporales a los fines providentes de Dios —el “empeño por construir la ciudad temporal”⁷⁸— no es una tarea individualista, que se ejerce átoma o insolidariamente por cada individuo: es una tarea social. De ahí que la ordenación de las estructuras temporales no sólo sería imposible sin el apostolado, sino que es constitutivamente parte del apostolado mismo. Es esto lo que nos quiere decir la acuñada expresión del fundador del Opus Dei: cada hombre debe santificarse santificando.

3.3 Carácter asociativo del trabajo y del apostolado

77 Es Cristo que pasa, n. 49.

78 Forja, n. 703.

Santificar a los demás en las labores cotidianas requiere, en primer término, tener conciencia del valor social del trabajo. San Josemaría advierte de las consecuencias de un cierto tipo de individualismo: “Tú, que ocupas un puesto de responsabilidad, al ejercer tu tarea, recuerda: lo que es personal, perece con la persona que se hizo imprescindible”⁷⁹. La necesidad de dividirse el trabajo⁸⁰ y repartirse responsabilidades⁸¹, hace aún más imprescindible esforzarnos codo con codo en los mismos afanes con nuestros compañeros⁸².

Los estudios de psicología industrial han dejado claro que la requerida división de funciones ha de venir complementada por la coordinación de esfuerzos. Este doble matiz del trabajo asociado no es ajeno a las dimensiones éticas del mismo. “En el trabajo ordinario hemos de manifestar siempre la caridad ordenada, el deseo y la realidad de hacer perfecta por el amor nuestra tarea; la convivencia con todos, para llevarlos *oportune et importune* (2 Tim 4, 2), con la ayuda del Señor y con garbo humano, a la vida cristiana, y aun a la perfección cristiana en el mundo”⁸³. Este carácter social del trabajo se torna evidente cuando se concibe con una finalidad de servicio a la comunidad social: “Esta es una de las batallas de paz que hay que vencer: encontrar a Dios en la ocupación y —con Él y como Él— servir a los demás”⁸⁴.

3.4 Ética laboral y ascética cristiana

En segundo término, el reconocimiento del carácter asociativo del trabajo da lugar a importantes consecuencias en el comportamiento moral del trabajador, que serán favorecidas por una ascética cristiana bien vivida, al removerse los obstáculos individualistas que atentan contra ese trabajo asociado. Citaremos como ejemplos la eliminación de los celos,

79 Surco, n. 971.

80 Cfr. Camino, n. 338.

81 Cfr. Surco, n. 972.

82 Cfr. Amigos de Dios, n. 264.

83 S. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, Carta 24-III-1930, n. 10.

84 Surco, n. 520.

suspicias y envidias que se levantan fácilmente⁸⁵, la tendencia a disminuir la importancia del trabajo de los demás⁸⁶, la desconfianza⁸⁷, la minusvaloración de los subordinados⁸⁸, etc.

Es necesario tomar conciencia de la profunda tarea moral que debe llevarse a cabo en el fondo de cada persona para derrumbar estas barreras que se interponen entre los hombres y que impiden la realización de un trabajo conjunto. Este esfuerzo ético ha sido puesto en evidencia no sólo desde una visión cristiana del hombre sino también desde una mera perspectiva natural y profesional del trabajo. Desde esta perspectiva se ha dicho, con razón, que el trabajo es la mejor terapia para el egoísmo. Según Fritz Schumacher en *Good Work*, la sabiduría tradicional nos enseña que, en el fondo, la función del trabajo es simple: dar a la persona la posibilidad de desarrollar sus facultades, de producir los bienes y servicios que todos necesitamos para una vida digna, y permitirle vencer su egocentrismo innato uniéndole a otras personas en una tarea común⁸⁹.

Esta, llamémosla así, sintonía laboral, demanda el concurso de finalidades compartidas y la interrelación de empeños, facilitando el apostolado, a tal punto que llega a coincidir con él. “El apostolado... no es algo diverso de la tarea de todos los días: se confunde con ese mismo trabajo, convertido en ocasión de un encuentro personal con Cristo”⁹⁰. San Josemaría se adelanta, pues, a lo que en el Concilio Vaticano II se dijo acerca del trabajo como principio regulador del conjunto de la vida económica y social: “Más

aún, creemos que, si ofrecen su trabajo a Dios, los hombres pueden colaborar a la obra redentora de Jesucristo, quien dio al trabajo una dignidad eminente, trabajando con sus propias manos en Nazaret”⁹¹.

Las relaciones laborales, tal como las hemos concebido, hacen que el apostolado de un ciudadano corriente sea “una gran catequesis, en la que, a través del trato personal, de una amistad leal y auténtica, se despierta en los demás el hambre de Dios...”⁹². La práctica de las virtudes que el trabajo propicia, según hemos visto, lleva al apostolado. “Es más: es ya apostolado. Porque al procurar vivir así en medio del trabajo diario, la conducta cristiana se hace buen ejemplo, testimonio, ayuda concreta y eficaz; se aprende a seguir las huellas de Cristo... que empezó a hacer y a enseñar, uniendo el ejemplo a la palabra. Por eso he llamado a este trabajo, desde hace cuarenta años, apostolado de amistad y confianza”⁹³.

Con este enfoque de la ética, los grupos de trabajo se constituyen así en verdaderas comunidades de personas entre las que se da un mutuo enriquecimiento, en lugar de la mutua depauperización que se produce cuando el trabajo se desgaja de los valores morales que le son intrínsecamente constitutivos.

Todo trabajo lleva consigo una práctica social, una tradición, un contexto colectivo con implicaciones éticas y religiosas. Curiosamente, no hay ningún libro actual de *management* que no enfatice la transparencia, la veracidad informativa, la sinceridad en el liderazgo o la publicidad verídica. La confianza mutua constituye lo que ha dado en denominarse capital social, más importante que el capital monetario.

Desde hace muchos años, San Josemaría no estuvo de acuerdo con separar las virtudes privadas y las virtudes sociales⁹⁴, de modo paralelo a como ahora se

85 Cfr. Surco, n. 504.

86 Cfr. Surco, n. 507.

87 Surco, n. 520: “Algunos se mueven con prejuicios en el trabajo: por principio, no se fían de nadie...”.

88 Surco, n. 975: “No digas de ninguno de tus subordinados: no vale. —Eres tú el que no vale: porque no sabes colocarlo en el sitio donde puede funcionar”.

89 FRITZ SCHUMACHER, *El buen trabajo (Good Work)*, Debate, Madrid, 1981.

90 Amigos de Dios, n. 264.

91 Concilio Vaticano II. Const. past, *Gaudium et Spes*, n. 67.

92 Es Cristo que pasa, n. 149.

93 Conversaciones, n. 62.

94 “Tampoco me acaban de convencer esas formas de discursar, que distinguen las virtudes personales de las virtudes sociales.

impugna la separación entre moral privada y moral pública, proclamada por el liberalismo ideológico.

3.5 Apostolado de testimonio y palabra

Este apostolado de ejemplaridad, de testimonio, de amistad y confianza, contribuye a propagar eficazmente, de persona a persona, el criterio cristiano de la vida dentro de la vida misma: “Por medio de tu trabajo profesional, acabado con la posible perfección sobrenatural y humana, puedes -¡debes!- dar criterio cristiano en los lugares donde ejerzas tu profesión y oficio”⁹⁵.

Se ve claramente que esta abierta y lógica (diríamos inevitable) manera apostólica no es el resultado de una táctica: es naturalidad. “Que vuestra vida de caballeros cristianos, de mujeres cristianas -vuestra sal y vuestra luz- fluya espontáneamente, sin rarezas ni niñerías: llevad siempre con vosotros nuestro espíritu de sencillez”⁹⁶. Cabe aún preguntarse cuál es el contenido principal del mensaje apostólico que el cristiano común y corriente puede transmitir en su trabajo. La respuesta es muy sencilla. El contenido principal del mensaje es precisamente la de santificar lo que ya está haciendo en la dinámica misma de su actividad laboral. No se trata en modo alguno de una tautología, sino de una reiteración vivencial. La ética del trabajo incluye necesariamente hacer el bien a las personas con las que trabajamos, para las que trabajamos, bajo las que trabajamos... Para quien tiene el empeño de santificar su trabajo, ese

imperativo ético se lleva a su acabamiento y culmen: hacer el bien significa aquí estimular a los demás a la búsqueda de la santidad en aquello que los vincula: el trabajo.

Y aun ese mismo beneficio social se queda corto de vista para el cristiano, que está llamado a la sociedad eterna (la comunión de los santos). Antes que un requerimiento social, el trabajo -y preservar ese carácter es mantener recta la intención- es un requerimiento divino.

“Tú y yo hemos de recordarnos y de recordar a los demás que somos hijos de Dios, a los que, como aquellos personajes de la parábola evangélica, nuestro Padre nos ha dirigido idéntica invitación: ‘hijo, ve a trabajar en mi viña’ (Mt 21, 28). Os aseguro que, si nos empeñamos diariamente en considerar así nuestras obligaciones personales, como un requerimiento divino, aprenderemos a terminar la tarea con la mayor perfección humana y sobrenatural de que seamos capaces”⁹⁷.

Que el trabajador, al santificar el trabajo y santificarse en el trabajo, procure santificar a los demás con ese mismo trabajo, y que ello consista en señalarles el camino mediante el cual se pueden hacer santos, proporciona a este modo apostólico una fuerza coherente y sin grietas que, con la gracia de Dios, ofrece palpables frutos.

No cabe virtud alguna que pueda facilitar el egoísmo; cada una redundan necesariamente en bien de nuestra alma y de las almas de los que nos rodean. Hombres todos, y todos hijos de Dios, no podemos concebir nuestra vida como la afanosa preparación de un brillante curriculum, de una lúcida carrera. Todos hemos de sentirnos solidarios y, en el orden de la gracia, estamos unidos por los lazos sobrenaturales...” (Amigos de Dios, n. 76).

95 Forja, n. 713.

96 Camino, n. 379; “Por eso es menester que sea tal vuestra formación, que llevéis, con naturalidad, vuestro propio ambiente para dar ‘vuestro tono’ a la sociedad con la que convívais” (Idem, n. 376).

97 Amigos de Dios, n. 57.