

EL TRABAJO SEGÚN LAS ENSEÑANZAS DE SAN JOSEMARÍA ESCRIVÁ

UNA REFLEXIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ACTUALES CORRIENTES ECONÓMICAS Y SOCIOLÓGICAS

ANTONIO ARGANDOÑA RÁMIZ
IESE. Universidad de Navarra (Barcelona)

*Introducción*¹

A lo largo del siglo XX la concepción del trabajo, como la de tantas otras realidades humanas, ha conocido cambios importantísimos que, en cierto modo, son la continuación de los que se venían gestando en las corrientes filosóficas, sociológicas y económicas de los siglos anteriores.

Uno de esos cambios trascendentales es la aportación de san Josemaría Escrivá: la concepción del trabajo como expresión de la vocación a la santidad en medio del mundo de los hombres y mujeres corrientes. Esta aportación no tuvo lugar en el marco de la filosofía o de las ciencias sociales, sino en el de la teología. No obstante, como veremos, está llamada a desempeñar un importante papel en la configuración del futuro del trabajo².

El objeto de este artículo es encuadrar la manera de entender el trabajo humano en las enseñanzas del Fundador del Opus Dei, dentro de un marco muy general formado por las concepciones dominantes y

1. Este artículo forma parte de las actividades de la Cátedra Economía y Ética, del IESE, Universidad de Navarra. Agradezco a la Fundación José y Ana Royo su ayuda económica.

2. Hay ya bastantes estudios sobre el trabajo y su sentido en la doctrina de san Josemaría Escrivá. Cfr., por ejemplo, AUBERT, J.M., «Santificación del trabajo», en VV.AA., *Mons. Josemaría Escrivá de Balaguer y el Opus Dei* (2.ª ed.), EUNSA, Pamplona 1985; OCÁRIZ, F., «El concepto de santificación del trabajo», en VV.AA., *La misión del laico en la Iglesia y en el mundo*, EUNSA, Pamplona 1987; DONATI, P., «El significado del trabajo en la investigación sociológica actual y en el espíritu del Opus Dei», *Romana*, 12 (1996); ILLANES, J.L., «Iglesia en el mundo: La secularidad de los miembros del Opus Dei», en RODRÍGUEZ, P., OCÁRIZ, F., ILLANES, J.L., *El Opus Dei en la Iglesia: introducción eclesiológica a la vida y el apostolado del Opus Dei*, Rialp, Madrid 1993; ILLANES, J.L., *La santificación del trabajo. El trabajo en la historia de la espiritualidad*, Palabra, Madrid 2001; ILLANES, J.L., *Ante Dios y en el mundo. Apuntes para una teología del trabajo*, EUNSA, Pamplona 1997; RODRÍGUEZ, P., *Vocación, trabajo, contemplación* (2.ª ed.), EUNSA, Pamplona 1987.

por la realidad del trabajo humano en la última mitad del siglo XX. Tendremos ocasión de ver cómo se produce un interesante paralelismo y, al mismo tiempo, cómo san Josemaría Escrivá ofrece interesantes ideas para superar los problemas que se han ido presentando en la comprensión del trabajo dentro de las ciencias sociales y, sobre todo, en la vida cotidiana.

A la hora de definir lo que caracteriza a la concepción del trabajo en el pasado siglo, me inclino a hacerlo en términos de una paradoja: la que se da, de una parte, entre la valoración de la dignidad del trabajo humano, reflejo de la dignidad de la persona y de los derechos que se le han venido reconociendo en los ordenamientos jurídicos, y, de otra, a un conjunto de factores que más bien parecen contribuir a su deshumanización, como la necesidad de dedicar demasiadas horas al trabajo; la inseguridad económica ligada a la precariedad, real o percibida, de muchos empleos; la existencia de trabajos inhumanos, degradantes o embrutecedores, o el problema que supone la falta de trabajo en una sociedad en la que el estatus social parece venir ligado a la posesión de un trabajo estable y a los ingresos que de él se derivan.

Este enfoque, basado en la dignidad del trabajo y, en definitiva, de la persona humana, parece lógico, ya que esa dignidad se suele considerar como ligada al valor original, intrínseco y esencial del ser humano, como la fuente de los derechos del hombre y como un valor final que hace que una vida sea digna de ser vivida. El fracaso del sentido del trabajo en gran número de personas puede atribuirse, en definitiva, al hecho de que el trabajo no ha sido capaz de darles algo a lo que tenían derecho para su realización, llámesele autoestima, remuneración suficiente, autonomía, protección de una competitividad excesiva, seguridad en el puesto de trabajo o protección frente a un sistema que valora más las cosas y los beneficios que las personas³.

Ordenaré las ideas que se derivan de los estudios recientes sobre la dignidad del trabajo alrededor de tres pilares⁴: primero, el trabajo como contribución a la producción y como medio para ganarse la vida; segundo, el trabajo como fuente de desarrollo personal y como base del respeto experimentado por uno mismo (*self-respect*) y por los demás, y tercero, el trabajo como ejercicio de una responsabilidad social.

Se trata de una clasificación en cierto modo arbitraria, pero que nos permitirá ir introduciendo otras facetas de la compleja visión económica y sociológica que tenemos del trabajo a principios del siglo XXI. El

3. Cfr. GINI, A., *My Job, my Self. Work and the Creation of the Modern Individual*, Routledge, London 2000.

4. Cfr. RAYMAN, P.M., *Beyond the Bottom Line. The Search for Dignity at Work*, Palgrave, New York 2001; SCHUMACHER, E.F., *Good Work*, Harper, New York 1980.

punto de partida de esa visión triádica se basa en el reconocimiento de algo que ya aparecía en la filosofía perenne sobre el trabajo: primero, que es un medio para cambiar la naturaleza y las cosas, orientado a la satisfacción de las necesidades humanas; segundo, que se trata de un potente medio para transformar al propio sujeto del trabajo, y tercero, que es una manifestación de la sociabilidad del hombre y de su capacidad para cooperar con los demás y para relacionarse con ellos, creando una comunidad humana. En cada caso, añadiré otras tantas consideraciones que se derivan del pensamiento de san Josemaría Escrivá sobre los mismos temas: la santificación del trabajo, la santificación en el trabajo y la santificación de los demás con el trabajo.

Este artículo se centra en la realidad de los países avanzados. Los problemas del trabajo en las economías emergentes, en transición y en vías de desarrollo son, a menudo, muy distintos, pero entrar en ellos alargaría excesivamente este análisis. Por otro lado, los problemas que plantea la dignidad o la falta de dignidad en el trabajo presentan caracteres comunes a las diferentes culturas y situaciones económicas y políticas, por la identidad de naturaleza de su protagonista, el hombre.

La vocación cristiana y el trabajo

A la hora de encuadrar el pensamiento de san Josemaría Escrivá sobre el trabajo humano conviene tener en cuenta que la naturaleza de sus escritos es muy distinta de la del resto de materiales citados en este artículo. Él no trata de elaborar una teoría sobre el trabajo, ni una descripción sociológica o económica de la realidad del trabajo, ni un conjunto de recomendaciones de política sobre cómo mejorar la dignidad, la eficiencia o la satisfacción del trabajo. Su mensaje se dirige a las personas concretas para ofrecerles un ideal de santidad en el mundo, una plasmación concreta de la vocación que Dios dispone para cada hombre y mujer.

Al llamar a cada persona a una vocación a la santidad, Dios le está proponiendo un modo específico de realizar su fin humano y sobrenatural en la tierra, precisamente a través del trabajo, de la vida ordinaria⁵. Pero el trabajo es más que eso: es también colaboración en la obra

5. «El Señor nos ha dado a cada uno cualidades y aptitudes concretas, unas determinadas aficiones; a través de los diversos sucesos de vuestra vida se ha ido perfilando vuestra personalidad y habéis visto, como más propio, un cierto campo de actividades. Al trabajar después en ese campo concreto, se ha ido configurando progresivamente vuestra mentalidad, adquiriendo las características peculiares de ese oficio o profesión. Todo eso —vuestra vocación profesional— habéis de conservarlo, puesto que es cosa que pertenece también a vuestra vocación a la santidad». JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Carta*, Roma 15-X-1948, n. 6; cit. en ILLANES, J.L., *La santificación del trabajo. El trabajo en la historia de la espiritualidad*, cit., p. 93.

creadora de Dios, una llamada a reconciliar la creación con Dios, después del pecado, y un medio para hacer presente y para actualizar en el tiempo la redención que Cristo llevó a cabo⁶.

La vocación del hombre al trabajo supone, pues, el reconocimiento de lo que es el hombre, en la línea de la literatura sociológica y económica mencionada, pero enriquecida con la dimensión sobrenatural: el hombre es criatura de Dios, hijo de Dios, llamado a una vida de amistad con Dios en esta tierra –amistad que tendrá que desarrollar precisamente en el trabajo y en las restantes facetas de su vida–, elevado al orden de la gracia y llamado a compartir la gloria con su padre Dios. Josemaría Escrivá superará los problemas del trabajo no buscando ingeniosas soluciones humanas, sino enmarcando los problemas en su verdadera dimensión, la de un ser-en-el-mundo pero que trasciende este mundo y que está llamado a algo superior, la vida de la gracia, no simplemente al final de esta existencia, sino ya incoada en ella.

Puede parecer que esto escamotea los problemas, presentando sus soluciones en un ámbito nuevo, como el prestidigitador que saca las palomas de su chistera. Pero me parece que esta crítica no es válida, por dos razones. Primera: si el hombre es, precisamente, ese ser llamado a la trascendencia, la solución de los complejos problemas humanos habrá que buscarla ahí, y no en el plano de la pura inmanencia⁷. Y segunda: incluso tejas abajo, en un plano puramente humano, los consejos de san Josemaría Escrivá merecen ser considerados, porque apuntan a soluciones al menos tan aceptables como otras soluciones alternativas propuestas en el plano de las ciencias sociales.

Porque, además, la concepción del trabajo que se encuentra en los escritos de Josemaría Escrivá no difiere de la que se describe en la literatura aquí comentada, aunque, eso sí, la completa y la eleva. El trabajo, como todas las realidades nobles de este mundo, merece toda la dignidad que se deriva de la persona, criatura de Dios, hija de Dios, re-

6. He aquí un párrafo ilustrativo de la amplitud del sentido del trabajo en san Josemaría Escrivá: «El trabajo, todo trabajo, es testimonio de la dignidad del hombre, de su dominio sobre la creación. Es ocasión de desarrollo de la propia personalidad. Es vínculo de unión con los demás seres, fuente de recursos para sostener a la propia familia; medio de contribuir a la mejora de la sociedad, en la que se vive, y al progreso de toda la humanidad. Para un cristiano, esas perspectivas se alargan y se amplían. Porque el trabajo aparece como participación en la obra creadora de Dios, que, al crear al hombre, lo bendijo diciendo: “Procread y multiplicad y henchid la tierra y sojuzgadla, y dominad en los peces del mar, y en las aves del cielo, y en todo animal que se mueve sobre la tierra” (Gn 1, 28). Porque, además, al haber sido asumido por Cristo, el trabajo se nos presenta como realidad redimida y redentora: no sólo es el ámbito en el que el hombre vive, sino medio y camino de santidad, realidad santificable y santificadora». JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Es Cristo que pasa*, cit., n. 47.

7. Son muy claros los párrafos de ÍD., *Es Cristo que pasa*, cit., nn. 98-99.

dimida y llamada a compartir la vida de Dios⁸. Por eso afirmaba que el trabajo es realidad santificable y santificadora. Pero la primacía está en la gracia que eleva al hombre para hacerlo capaz de dar una dimensión nueva a su vida. No se podrá reconocer la verdadera dignidad del trabajo si no se entiende esa dimensión superior de la persona.

A la hora de presentar en qué consiste la santificación del trabajo, san Josemaría solía utilizar una expresión con tres dimensiones, santificar el trabajo o la profesión, santificarse con el trabajo y santificar a los demás con el trabajo⁹, que vienen a corresponderse con las tres facetas de la dignidad del trabajo en las concepciones económicas y sociológicas en boga.

Producir y ganarse la vida

El contenido económico del trabajo es obvio. De hecho, para muchas personas, trabajar es sólo un requisito para ganarse la vida, para sí y para los suyos; algo, pues, necesario, en la medida en que no se disponga de otros medios para conseguirlo, pero cuyo sentido no se encuentra en el propio trabajo, sino en lo que se puede hacer con los medios que el trabajo proporciona. Pero incluso para aquellos que tienen un punto de vista más amplio sobre la dignidad y la función del trabajo humano, su condición de medio para disfrutar de los ingresos necesarios sigue siendo muy importante.

Desde este punto de vista, trabajar es producir bienes y servicios útiles para los demás, de modo que se genere una respuesta de ellos que nos facilite los medios económicos necesarios, sea en un intercambio de mercado, sea dentro de una organización (una empresa, por ejemplo)¹⁰.

8. «El trabajo para nosotros es dignidad de la vida y un deber impuesto por el Creador, ya que el hombre fue creado *ut operaretur*. El trabajo es un medio con el que el hombre se hace participante de la Creación; y, por tanto, no sólo es digno, sea el que sea, sino que es instrumento para conseguir la perfección humana –terrena– y la perfección sobrenatural. Humanamente el trabajo es fuente de progreso, de civilización y de bienestar. Y los cristianos tenemos el deber de construir la ciudad temporal, tanto por un motivo de caridad con todos los hombres como por la propia perfección personal». ÍD., *Carta*, Roma 31-V-1954, n. 17, cit. en RODRÍGUEZ, P., *Vocación, trabajo, contemplación*, cit., p. 186.

9. Cfr. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Es Cristo que pasa*, cit., n. 46; *Amigos de Dios*, cit., n. 9; *Conversaciones con Monseñor Escrivá de Balaguer*, Rialp, Madrid 2001, n. 70. Como señala José Luis Illanes, «no son tres realidades yuxtapuestas, sino tres dimensiones de un fenómeno unitario» (ILLANES, J.L., *La santificación del trabajo. El trabajo en la historia de la espiritualidad*, cit., p. 112).

10. Cfr. PÉREZ LÓPEZ, J. A., *Fundamentos de la dirección de empresas*, Rialp, Madrid 1993.

La aplicación de criterios económicos al trabajo exige que la eficiencia en el mismo sea máxima, tanto para la persona como para la sociedad.

La persona se encuentra ante la necesidad de dedicar horas, esfuerzo y recursos al trabajo, para obtener como contrapartida una remuneración que destinará luego al consumo presente y futuro, es decir, a asegurar un adecuado nivel de vida para sí y para los suyos, tal como se pone de manifiesto en los modelos económicos. De ahí que la dimensión económica del trabajo tenga una valoración positiva, cuando el trabajador se siente satisfecho por lo que recibe, dado el esfuerzo desarrollado y el uso que puede dar a los recursos conseguidos. Pero a menudo esa valoración es negativa, por muchas razones; por ejemplo:

— Porque la creación de necesidades es ilimitada, lo que impulsa a dedicar más horas y más esfuerzo al trabajo, reduciendo el tiempo dedicado al ocio, que es, precisamente, el que permite disfrutar de los frutos del trabajo¹¹. De alguna manera, nuestro estatus en la sociedad se relaciona más con nuestro nivel de gasto que con la categoría humana del trabajo: «eres lo que compras»¹².

— Porque el rendimiento del trabajo no depende sólo del esfuerzo propio, sino de muchas variables que se escapan del control del trabajador, lo que le obliga a veces a trabajar más para obtener el mismo ingreso («correr más para estar en el mismo sitio»).

— Porque la mejora del nivel de vida, tal como lo entiende nuestra sociedad, exige un mayor volumen de recursos, que no siempre se pueden cubrir con la mayor productividad del trabajo y el consiguiente salario mayor, sino que exige más horas y más dedicación (por ejemplo, la necesidad de aportar más de un sueldo para sacar adelante a la familia)¹³.

11. Hay muchas descripciones de situaciones de familias que, a pesar del mucho trabajo, no consiguen llegar holgadamente a fin de mes, pagar su hipoteca y mantener el nivel de vida que se considera apropiado para su clase social. Cfr., por ejemplo, COONTZ, S., *The Way We Never Were: American Families and the Nostalgia Trap*, Basic Books, New York 1992; EHRENREICH, B., *Fear of Falling: The Inner Life of the Middle Class*, Pantheon Books, New York 1989; LEBERGOTT, S., *Pursuing Happiness: American Consumers in the Twentieth Century*, Princeton University Press, Princeton 1993.

12. SCHOR, J.B., *The Overspent American: Upscaling, Downscaling and the New Consumer*, Basic Books, New York 1998.

13. En la segunda mitad del siglo XX floreció la idea del «salario familiar», que permitiría al cabeza de familia mantener a la mujer y a los hijos sin necesidad de una segunda fuente de ingresos. Pero en los últimos treinta años hemos asistido a la crisis de ese concepto, y a la progresiva necesidad de que la mujer se incorpore también al mercado de trabajo, para contribuir a los ingresos de la familia. Y esto ha creado también problemas complejos, desde la definición del papel del ama de casa hasta la atención de los hijos y del hogar, pasando por la compaginación del trabajo en el hogar con el trabajo externo, etc. Sobre el exceso de horas de

— Porque los ingresos derivados del trabajo deben proveer no sólo a las necesidades actuales de la familia, sino también a su seguridad futura, y la red de protección de la seguridad social presenta numerosas fisuras, tanto si es privada (seguros, fondos de pensiones, ahorro financiero, etc.) como si es pública (seguridad social).

— Porque, además, el puesto de trabajo no es seguro y, por tanto, su pérdida —o el deterioro de su calidad— puede dar al traste con los planes financieros de la familia¹⁴.

— Porque se han acentuado las diferencias de ingresos dentro de una misma sociedad, creando agravios comparativos —que son relevantes porque la idea que se tiene del nivel de vida propio es también comparativa¹⁵.

En definitiva, considerado como fuente de ingresos, la valoración del trabajo estará siempre sujeta a consideraciones críticas, sobre todo en una sociedad competitiva, en la que el nivel de vida viene marcado no ya por las posibilidades que se abren a cada uno, sino por el ejemplo competitivo de los demás, que lleva a la fiebre de tener más y consumir más, aunque sea a costa de más horas de trabajo y niveles de endeudamiento mayores¹⁶. De ahí se deriva una sociedad «desequilibrada» en el uso del tiempo¹⁷, con numerosas personas «adictas al trabajo»¹⁸ que llegan a considerar moralmente superior una vida ocupada por muchas horas de trabajo, aunque hayan perdido el sentido del porqué de ese trabajo¹⁹.

trabajo que se observa en numerosos estratos de la población, sobre todo en los Estados Unidos, y sus causas, véase SCHOR, J.B., *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, Basic Books, New York 1991.

14. La bibliografía sobre este tema es muy extensa. Cfr. por ejemplo, WILSON, W.J., *When Work Disappears: The World of the New Urban Poor*, KNOPE, A.A., New York 1996.

15. Detrás de esa creciente desigualdad, real o percibida, se esconden fenómenos complejos, como el rendimiento creciente de la educación, el cambio tecnológico sesgado en favor de las cualificaciones más elevadas, la competencia creciente en una economía globalizada, la liberalización de los mercados de trabajo y el papel cambiante de los sindicatos. Un aspecto intrigante de esa desigualdad es la creación de reglas del juego que permiten al ganador llevarse toda la renta; cfr. FRANK, R.H., y COOK, P.J., *The Winner-Take-All Society*, Free Press, New York 1996.

16. Cfr. FRANK, R.H., *Luxury Fever. Why Money Fails to Satisfy in an Era of Excess*, Free Press, New York, 1999.

17. Cfr. HANDY, CH., *The Age of Paradox*, Harvard Business School Press, Boston 1994.

18. Cfr. HUNNICUTT, B.K., «The Way We Work», *Chicago Tribune*, 18-V-1997; RODGERS, D.R., *The Work Ethic in Industrial America, 1850-1920*, University of Chicago Press, Chicago 1978.

19. Cfr. BALDWIN, D., «As Busy as We Wanna Be», *Utne Reader*, 61 (1994). El exceso de horas de trabajo se proyecta también sobre el tiempo de la familia, que se convierte en una ocupación más, que compite —en condiciones desfavorables— con el trabajo. Cfr. GOOGINGS, B. K., *Work/Family Conflicts*, Auburn House, Westport 1991.

Pero la sociedad también exige que el trabajo sea utilizado eficientemente. Y esto tiene consecuencias importantes para la satisfacción y aun la misma dignidad del trabajo. En primer lugar, la productividad del trabajo mejora intensamente cuando se aplica la división del trabajo²⁰, empezando por el fraccionamiento de las tareas. Pero esto lleva consigo la posible pérdida de sentido del trabajo mismo, que es una de las bases de su dignidad: saber en qué se trabaja y por qué.

Conectado con lo anterior está la relación del hombre con la máquina, necesaria también para mejorar la productividad del trabajo. Pero esa relación es ambigua: la máquina es, en su origen, fruto del trabajo del hombre y colaboradora del mismo, pero puede ser también su enemiga, porque suplante su trabajo, o porque adquiera primacía sobre las personas como generadora del valor de los bienes producidos, condicionando la vida de los trabajadores, su seguridad y su prosperidad, a las exigencias del capital físico²¹. Las imágenes de Charlie Chaplin en la película *Tiempos modernos* son un paradigma de lo que puede ser un trabajo alienante.

Y, en tercer lugar, el trabajo eficiente debe estar coordinado y dirigido. Pero esto implica que hay un grupo importante de personas que no son dueñas de su trabajo, sino que dependen de las órdenes de otras, perdiendo de este modo una parte importante de su autonomía, que es otro de los pilares de la dignidad del trabajo²².

Todo lo anterior nos lleve a un panorama no muy alentador. Cuando analizamos la satisfacción de los trabajadores en los países avanzados, especialmente en la segunda mitad del siglo XX, las promesas de un mundo feliz, en el que el trabajo sería cada vez más placentero y humanizador, no se ven confirmadas. El trabajo es, sí, fuente de ingresos, y cada vez más altos, pero no obtenemos de él los niveles de vida y de consumo que deseamos, de modo que las horas de trabajo se convierten en motivo de frustración –como también lo son, por razones parecidas, el desempleo y el subempleo. El trabajo puede convertirse así en aliado del materialismo, del consumismo, de la envidia y de la codicia, que están en la base de no pocas insatisfacciones actuales.

Y sufrimos también por la inseguridad de los ingresos esperados del trabajo, y por la precariedad del mismo, cada vez más generalizada. Y por la carencia de sentido de un trabajo monótono y deshumanizado, fruto de la división del trabajo que, por otro lado, la sociedad impone

20. La referencia obligada es SMITH, A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Modern Library, New York 1910 (original 1776).

21. Cfr. JUAN PABLO II, *Laborem exercens*.

22. Cfr. SERRIN, W., *Work in America: Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare*, MIT Press, Cambridge, 1980.

como un deber de eficiencia. Y por la falta de autonomía en el trabajo, que depende de decisiones de otros y muy poco de las nuestras. Y todo ello en el marco de una sociedad que, a menudo, parece valorar el exceso de trabajo como una adicción no sólo perdonada, sino elogiada, hasta convertirlo, en ocasiones, en un compromiso casi-religioso, quizá porque, a falta de otro norte, es capaz de ofrecer consuelo, guía, visión y unos principios capaces de regular nuestra vida de una forma personalmente tranquilizadora y socialmente aceptada²³.

Santificar el trabajo

Los filósofos nos dicen que, al trabajar, el hombre perfecciona las cosas, las «humaniza». San Josemaría Escrivá añade la dimensión sobrenatural: el trabajo santifica las cosas. Pero ése no es un proceso automático, sino el resultado del juego de la gracia y la naturaleza: la gracia de Dios que eleva al hombre, y la respuesta libre y responsable del hombre, en su esfuerzo por cumplir el mandato del Génesis, «Creced y multiplicaos, llenad la tierra y dominadla» (Gen 1, 28), y por poner en práctica la exclamación de Cristo: «Cuando sea levantado sobre la tierra, atraeré a todos hacia mí» (Jn 12, 32)²⁴. Pero este proceso no es automático, sino que implica un esfuerzo positivo del hombre, elevado por la gracia, para trabajar y trabajar bien.

— Lo primero que resulta de esas enseñanzas es la necesidad de trabajar mucho²⁵, en lo que hay coincidencia con lo que señalamos sobre las corrientes económicas y sociológicas vigentes. El mandato de santificar el trabajo empieza con la disposición de dedicar al trabajo las horas necesarias, que nunca serán pocas, porque la tarea que hay que realizar es siempre abundante²⁶. Pero la razón para esto no hay que buscarla en argumentos de productividad, eficiencia o provisión de ingresos, sino en el carácter redentor, santificador, del trabajo humano, y en el ejemplo de Cristo.

23. Cfr. ROBINSON, J. y GODBEY, G., *Time for Life: The Surprising Way Americans Use Their Time*, Pennsylvania State Press, University Park 1997.

24. «Vino a mi pensamiento, con fuerza y claridad extraordinarias, aquello de la Escritura: *et si exaltatus fuero a terra, omnia traham ad meipsum* (Jn 12, 32). (...) Y comprendí que serían los hombres y mujeres de Dios quienes levantarán la Cruz con las doctrinas de Cristo sobre el pináculo de toda actividad humana... Y vi triunfar a Cristo, atrayendo a Sí todas las cosas». JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Apuntes íntimos*, n. 217, cit. en ILLANES, J.L., *Ante Dios y en el mundo. Apuntes para una teología del trabajo*, cit., p. 121.

25. Cfr. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Camino*, cit., n. 356.

26. «Me gusta tu lema de apóstol: “trabajar sin descanso”». ÍD., *Camino*, cit., n. 373. Nótese que lo que justifica esa dedicación no es sólo el trabajo, sino su sentido apostólico, de servicio a Dios y a los demás, como se verá más adelante.

— Complementando la idea anterior, el trabajo no se presenta como una ocupación ocasional, sino verdadera dedicación profesional, con estabilidad, seriedad y competencia.

— El aspecto productivo del trabajo no es independiente de las demás facetas del mismo²⁷. No se trata de «bendecir» un trabajo hecho con otras motivaciones, sino de dar unidad de sentido a lo que se está llevando a cabo²⁸. En concreto, el fin del trabajo no se reduce a la producción de bienes y servicios, ni a la consecución de los medios de vida para el trabajador y su familia, aunque ésta es necesaria y buena en sí misma.

— El conflicto entre trabajo, por una parte, y otras actividades (ocio, familia, dedicación a la sociedad, etc.), por otra, se resuelve en el plano personal, guiado por virtud de la prudencia, y en el plano social, reconociendo la importancia de una adecuada organización social que permita resolver aquel conflicto en cada caso concreto. Josemaría Escrivá no ofrece recetas sociológicas o políticas para resolver ese problema, sino que lo deja en manos de la iniciativa de los agentes sociales, políticos y económicos.

— La dedicación al trabajo como medio para ganarse la vida se desenvuelve en la tensión entre la mejora del nivel de vida propio y la ayuda a los demás, de un lado, y el desprendimiento cristiano, de otro. Hay, pues, razones de mucho peso para dedicar muchas horas al trabajo, también para la consecución de medios económicos²⁹. Pero también hay que vivir el desprendimiento de los bienes de la tierra, que sepa poner un límite a la ambición de trabajar más simplemente para ganar más y tener más³⁰. Por el contrario, la dimensión social del trabajo —el servicio a los demás— justifica una amplia dedicación al trabajo profesional.

— Y hay que trabajar bien, aplicando el esfuerzo necesario, exprimiendo las horas, ejerciendo las virtualidades inherentes a un trabajo

27. Cfr. ILLANES, J.L., *Ante Dios y en el mundo. Apuntes para una teología del trabajo*, cit., p. 118.

28. Y, para ello, «pon un motivo sobrenatural a tu ordinaria labor profesional y habrás santificado el trabajo». JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Camino*, cit., n. 359.

29. «El verdadero desprendimiento lleva a ser muy generosos con Dios y con nuestros hermanos; a moverse, a buscar recursos, a gastarse para ayudar a quienes pasan necesidad. No puede un cristiano conformarse con un trabajo que le permita ganar lo suficiente para vivir él y los suyos: su grandeza de corazón la impulsará a arrimar el hombro para sostener a los demás». ÍD., *Amigos de Dios*, cit., n. 126.

30. Hay que practicar «el espíritu de pobreza, desprendimiento verdadero de los bienes temporales; y el espíritu de humildad, desprendimiento de las glorias humanas, del poder». ÍD., *Carta*, Roma 9-I-1932, n. 4, cit. en ILLANES, J.L., *La santificación del trabajo. El trabajo en la historia de la espiritualidad*, cit., p. 117.

profesional bien hecho³¹, cumpliendo los deberes profesionales y sociales inherentes al trabajo³².

— Santificar el trabajo no quiere decir manipular la realidad de forma arbitraria o despótica, en función de consideraciones de carácter religioso. Hay que respetar siempre las leyes de la naturaleza y el sentido de las cosas, como parte de la obligación de amar al mundo, al que el Creador dotó de valor, significación y belleza³³.

— Josemaría Escrivá, como ya señalamos, no formula propuestas de política económica acerca del trabajo, pero, como es lógico, se hace eco de los planteamientos de la doctrina social de la Iglesia sobre el tema³⁴, dejando a la libre actuación de los hombres—de los cristianos, ciudadanos como los demás— la solución concreta de esos problemas.

Trabajo y desarrollo personal

Ya me he referido antes a la posibilidad de que el trabajo se convierta en un factor deshumanizador, por la pérdida de sentido de las tareas debida a la división del trabajo y por el dominio de la máquina sobre el hombre. Y es que, entre los economistas, sociólogos y filósofos que han escrito sobre el trabajo en los años recientes, hay un amplio acuerdo en

31. «Lo que he enseñado siempre—desde hace cuarenta años— es que todo trabajo humano honesto, intelectual o manual, debe ser realizado por el cristiano con la mayor perfección posible: con perfección humana (competencia profesional) y con perfección cristiana (por amor a la voluntad de Dios y en servicio de los hombres)». JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Conversaciones con Monseñor Escrivá de Balaguer*, cit., n. 10. Las citas sobre este punto se podrían multiplicar. He aquí otra: «Y parte esencial de esa obra—la santificación del trabajo ordinario— que Dios nos ha encomendado, es la buena realización del trabajo, la perfección también humana, el buen cumplimiento de todas las obligaciones profesionales y sociales... que todos trabajen a conciencia con sentido de responsabilidad, con amor y perseverancia, sin abandonos y ligerezas». ÍD., *Carta*, Roma 31-V-1954, cit. en RODRÍGUEZ, P., *Vocación, trabajo, contemplación*, cit., pp. 103-104. Sobre el cuidado de las cosas pequeñas, como parte importantísima de esa santificación del trabajo, cfr. ÍD., *Camino*, cit., nn. 813-830.

32. «Parte esencial de esa obra—la santificación del trabajo ordinario— que Dios nos ha encomendado es la buena realización del trabajo mismo, la perfección también humana, el cumplimiento de todas las obligaciones profesionales y sociales». ÍD., *Carta*, Roma 31-V-1954, n. 18, cit. en ILLANES, J.L., *La santificación del trabajo. El trabajo en la historia de la espiritualidad*, cit., p. 108.

33. Esto está relacionado con la «mentalidad laical» propia de los cristianos bien formados. Cfr. ÍD., Homilía «Amar al mundo apasionadamente», en *Conversaciones con Monseñor Escrivá de Balaguer*, cit., nn. 116-117.

34. Por ejemplo: «Hemos de sostener el derecho de todos los hombres a vivir, a poseer lo necesario para llevar una existencia digna, a trabajar y a descansar; a elegir un estado, a formar un hogar, a traer hijos al mundo dentro del matrimonio y poder educarlos, a pasar serenamente el tiempo de la enfermedad o de la vejez, a acceder a la cultura, a asociarse con los demás ciudadanos para alcanzar fines lícitos, y, en primer término, a conocer y amar a Dios con plena libertad». ÍD., *Amigos de Dios*, cit., n. 171.

que el trabajo debe modelar al hombre, humanizarlo, y desarrollar sus conocimientos y sus capacidades, sus actitudes y su interioridad. De algún modo, nuestra posición en la sociedad está directamente condicionada por nuestro trabajo —de hecho, nos identificamos por nuestra profesión u oficio—. De ahí el trauma que supone no tener un empleo, que equivale, de algún modo, a la pérdida de la identidad propia.

Y es que el trabajo es el gran conformador de nuestra interioridad, desarrolla muchas de nuestras capacidades y virtudes, modela nuestro carácter, nos da una identidad³⁵ y nos abre a un complejo mundo de relaciones con los demás. El trabajo, dirá Juan Pablo II, es la marca, la señal del hombre³⁶. Las iniciativas, la autonomía y las aptitudes desarrolladas en el trabajo se proyectan sobre el resto de nuestra existencia, pues lo que aprendemos en el trabajo nos acompaña para siempre³⁷. Y en el trabajo aprendemos la disciplina, el autocontrol y la capacidad de disfrutar de la propia vida³⁸.

No es de extrañar, pues, que los hombres busquemos en el trabajo creatividad, reconocimiento, capacidad de expresión, satisfacción, camaradería, aprecio y sentido. Los estudios sociológicos llevados a cabo, sobre todo en los años setenta y ochenta, muestran que un significativo porcentaje de trabajadores están satisfechos con su trabajo³⁹, y ponen de manifiesto que esa satisfacción es mayor cuando el trabajo es «enriquecedor», con sentido, «retador»; cuando se percibe como un medio para el desarrollo personal, y cuando permite un suficiente grado de autonomía —principalmente, poder establecer los fines del trabajo y ser escuchado en las decisiones relevantes⁴⁰.

Pero también hay muchos motivos para la insatisfacción en el trabajo; por ejemplo:

35. Cfr. HEIDEGGER, M., *Being and Time*, Harper and Row, New York 1962.

36. JUAN PABLO II, *Laborem exercens*, n. 4.

37. Cfr. SCHWARTZ, A., «Meaningful Work», en GINI, R. y SULLIVAN, T.T. (eds.), *It Comes with the Territory*, Random House, New York 1989.

38. JAHODA, M., LAZARSELD, P. F. y ZEISEL, H. (*Marienthal: Sociography of an Unemployed Community*, Aldine-Atherton, Chicago, 1971), muestran que las personas sin trabajo son también más apáticas en sus actividades, no disfrutan del ocio ni tienen incentivos para usar bien su tiempo.

39. Véanse algunas referencias en RAYMAN, P.M., *Beyond the Bottom Line. The Search for Dignity at Work*, Palgrave, New York 2001, cap. 3, y en GINI, A., *My Job, my Self. Work and the Creation of the Modern Individual*, cit., cap. 4.

40. En última instancia, en una sociedad en la que el desempleo es un grave problema, la misma posesión de un puesto de trabajo es ya un motivo de satisfacción. NEWMAN, K. (*No Shame in My Game: The Working Poor in the Inner City*, Knopf and Russell Sage Foundation New York 1999) explica cómo se enseñaba a los trabajadores de una cadena de restaurantes de comida rápida en Estados Unidos —un tipo de trabajo habitualmente considerado como de muy poca calidad— a mejorar su autoestima ante los clientes, razonando que ellos, al menos, tenían un empleo, cosa de la que quizá carecían esos clientes que les maltrataban.

— Condiciones de trabajo mecanizadas, repetitivas, agotadoras, triviales, sin sentido o que quitan iniciativa, responsabilidad y creatividad al que lo ejecuta⁴¹.

— Ser tratados con desprecio («no ser visto», ser visto sólo como parte de un grupo, falta de un espacio personal seguro, ser humillado)⁴². «No es la monotonía y la rutina lo que produce insatisfacción, sino la ausencia de reconocimiento, de sentido, o de relación del trabajo de uno con la sociedad»⁴³.

— No poder usar suficientemente las capacidades personales⁴⁴. Esto sucede, a menudo, después de un despido o una recolocación que supone un cambio importante de carrera profesional.

— No presentar retos asequibles, no permitir el desarrollo de nuevas capacidades y habilidades.

— La ambigüedad de los roles en el trabajo⁴⁵, el conflicto y la inseguridad.

— Tener que actuar contra las normas profesionales o contra la ética⁴⁶.

— Un grado insuficiente de autonomía en el trabajo (necesaria además de la libertad para trabajar y de la libertad de trabajar)⁴⁷.

Robert Kahn⁴⁸ resume así los caracteres que debe reunir un trabajo para que sea «humanizador»: 1) que no degrade, humille, canse o abu-

41. Cfr. KOHN, M.L., «Unresolved Issues in the Relationship Between Work and Personality», en ERIKSON, K. (ed.), *The Nature of Work*, Yale University Press, New Haven 1990; ROSZAK, T., *Person/Planet*, Anchor Books, Garden City 1979. Con todo, algunos autores reconocen que estos trabajos siguen teniendo componentes positivos, no sólo por los ingresos que proporcionan, sino también por ser medio de aproximación a la realidad y a los demás, ocasión de servicio y conformadores de la identidad de los trabajadores. Cfr. por ejemplo, GINI, A., *My Job, my Self. Work and the Creation of the Modern Individual*, cit., p. 12.

42. Cfr. MANN, J., «A Remedy Required Around the World: Dignity», *Boston Globe*, 6-XII-1998; COBB, J. y SENNETT, R., *The Hidden Injuries of Class*, Norton, New York 1993.

43. DRUCKER, P., *The Concept of the Corporation*, John Day, New York 1946.

44. Cfr. YANKOLOVICH, D., «The Meaning of Work», en ROSOW, J.M. (ed.), *The Worker and the Job: Coping with Change*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs 1974; SCHUMACHER, E.F., *Good Work*, cit.

45. Por ejemplo, los médicos se sienten mal tratados cuando se les implica en trabajos burocráticos, ajenos al contenido de su profesión.

46. Recientemente, algunos jóvenes abogados de una gran compañía de servicios jurídicos protestaron públicamente por la presión a la que se les sometía para hinchar las horas facturadas a sus clientes (*Financial Times*, 26-X-2002).

47. Cfr. BOWIE, N.E., «A Kantian Theory of Meaningful Work», *Journal of Business Ethics*, julio 1998, nn. 17, 9-10.

48. KAHN, R.L., «The Work Module: A Proposal for the Humanization of Work», en O'TOOLE, J. (ed.), *Work and the Quality of Life*, MIT Press, Cambridge 1989, pp. 4-5.

rra; 2) que interese y satisfaga al que lo lleva a cabo; 3) que le permita utilizar muchas de sus capacidades y habilidades, y que proporcione oportunidades para adquirir otras; 4) que sea capaz de mantener y aun de incrementar su interés por sus otros roles en la vida (como esposo o esposa, padre o madre, ciudadano, amigo, etc.), y 5) que proporcione un medio de vida suficiente y digno. A estas se podrían añadir otras, como 6) que se le proporcione información suficiente para tomar decisiones inteligentes en su trabajo⁴⁹, 7) un buen trato por parte de sus superiores y colegas en el lugar de trabajo, etc.⁵⁰.

Santificarse con el trabajo

La capacidad del trabajo de perfeccionar al hombre se recoge en la expresión «santificarse (uno mismo) con el trabajo», en los escritos de san Josemaría Escrivá.

— El hombre crece y madura en el trabajo, que se convierte así en un profundo modelador de la persona, desarrollando sus capacidades, habilidades, actitudes y valores, en la misma línea de la filosofía tradicional, ya señalada. En particular, el trabajo es un gran medio para el desarrollo de las virtudes⁵¹.

— La santificación del trabajo exige nivel técnico, competencia profesional, dominio de la propia profesión u oficio, incluyendo los años de estudio y de cualificación profesional, pero extendiéndose luego a toda la vida⁵².

— Parte importante de esa formación es el prestigio profesional, que el trabajador debe valorar y buscar como parte de su servicio a los demás y refiriéndolo siempre a Dios y a la misión confiada por Él⁵³.

49. Cfr. WERHANE, P.H., *Persons, Rights and Corporations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs 1985.

50. CIULLA, J.B. (*The Working Life. The Promise and Betrayal of Modern Work*, Times Books, New York 2000, cap. 8) recoge las promesas que se hicieron de trabajos gratificantes, directivos líderes, énfasis en el conocimiento, actitudes éticas en el trabajo, etc., y la proliferación de cursos de «*consciousness raising*», «*sensitiveness training*», etc., precisamente en las recientes épocas de grandes despidos, masificación del trabajo, etc.

51. «En esta tarea profesional vuestra, hecha cara a Dios, se pondrán en juego la fe, la esperanza y la caridad (...). La experiencia de vuestra debilidad, los fracasos que existen siempre en todo esfuerzo humano, os darán más realismo, más humildad, más comprensión con los demás. Los éxitos y las alegrías os invitarán a dar gracias, y a pensar que no vivís para vosotros mismos, sino para el servicio de los demás y de Dios». JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Es Cristo que pasa*, cit., n. 49. Sobre las virtudes humanas, véase ÍD., *Amigos de Dios*, cit., nn. 73-93.

52. «Al que pueda ser sabio no le perdonamos que no lo sea». ÍD., *Camino*, cit., n. 332.

53. Cfr. *ibíd.*, n. 372.

— La vida profesional que se santifica es la misma vida ordinaria. Nada externo distingue el trabajo de un cristiano del de sus conciudadanos, porque el ámbito de ese trabajo es el lugar natural donde busca su santidad. Esto implica reconocer el valor de lo ordinario, de lo normal —no en el sentido de normalidad sociológica o estadística, sino como lo natural, como natural es el trabajo.

— El trabajador debe amar al mundo, y a su trabajo, apasionadamente, porque es el lugar de su encuentro con Dios y donde realiza su vocación⁵⁴. Esto implica la necesidad de vibrar con los ideales y los afanes de sus compañeros y colegas, participar en las tareas profesionales, vivir el sentido de la amistad y la ilusión profesional, etc.⁵⁵. Naturalmente, esto es compatible con manifestar su desagrado o su oposición a lo que no le parezca adecuado en el plano profesional o moral⁵⁶.

— En el trabajo se debe asumir la propia libertad y la personal responsabilidad de las acciones llevadas a cabo.

— No hay trabajos de mayor o menor categoría. La categoría o importancia, personal o social, de una ocupación, depende sólo del amor con que se lleva a cabo, porque la dignidad del trabajo se debe a la persona, y no a la inversa. Por tanto, la consideración social del estatus de una persona por su trabajo no tiene un fundamento adecuado en la antropología o en la teología. Y esto se aplica también al desempleado, jubilado, enfermo, etc.

— Las situaciones de abuso en el trabajo, de malos tratos, de desprecio de la dignidad de los trabajadores, etc., no son inherentes a la condición del trabajo, sino causadas por las personas y por las estructuras que éstas han creado, y cuya causa final es el pecado. Y conocer la naturaleza y causas de ese desorden es condición necesaria para poder corregirlo.

— Lo que se ha de santificar es la vida ordinaria, es decir, toda la vida de la persona. No pueden darse, pues, contradicciones entre la dignidad en el trabajo y el deterioro de esas otras facetas de la vida —familiar, cultural, de relaciones sociales, etc.

54. «Hemos de amar el mundo, el trabajo, las realidades humanas...». ÍD., *Es Cristo que pasa*, cit., n. 12.

55. Cfr. ILLANES, J.L., *Ante Dios y en el mundo: apuntes para una teología del trabajo*, cit., p. 121.

56. San Josemaría Escrivá hablaba de la «locura de cambiar de sitio», no oponiéndose al legítimo derecho a cambiar de profesión por una razón digna, sino a la tentación de abandonar los deberes profesionales, sociales, políticos o de otra índole. Cfr. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Camino*, cit., nn. 832, 837. También utilizó la expresión «mística ojalatera» para referirse a aquellos que se lamentan de sus circunstancias personales, familiares o profesionales, como excusa para no cumplir su deber. Véase un largo texto citado en RODRÍGUEZ, P., *Vocación, trabajo, contemplación*, cit., pp. 98-99.

La función social del trabajo

La tercera faceta que configura la dignidad del trabajo es su función social. Salvo Robinson Crusoe antes de la llegada de Viernes a la isla, nadie trabaja sólo para sí. El trabajo es una formidable participación en una tarea colectiva, y éste es uno de los elementos que le dan su sentido y su dignidad.

En efecto, todos queremos que nuestro trabajo tenga una utilidad para otros, un sentido de vocación social⁵⁷. Esto se manifiesta, primero, en la disposición de trabajar y de dedicar muchas horas al trabajo, incluso al no remunerado (voluntariado, servicio social, etc.) y en el reconocimiento de que trabajar es un deber al que todos los ciudadanos capaces deben dedicarse, si no están impedidos para ello o no se están preparando para un trabajo futuro.

En segundo lugar, se manifiesta también en el desarrollo del sentido profesional: la profesión u oficio es no un mero puesto de trabajo, sino una manera de entender la participación de los trabajadores en las responsabilidades sociales, de acuerdo con unas reglas (normas deontológicas, códigos profesionales, estándares, etc.) que recogen la experiencia acumulada.

Y, finalmente, la función social del trabajo se proyecta como un servicio a la comunidad local y a la nación, como se pone de manifiesto, sobre todo, en situaciones de emergencia nacional (guerras, desastres naturales, etc.)⁵⁸. Más aún, esta función se proyecta sobre toda la humanidad: el trabajo auténtico es la forma principal (aunque no única) que la mayoría de las personas tienen a su alcance para construir la sociedad. En definitiva, el trabajo es una de las maneras de que cada persona deje su huella en el mundo.

Todo eso está muy bien, pero, ¿cumple el trabajo esa función social, en los umbrales del siglo XXI? La opinión de los expertos a lo largo de la segunda mitad de la centuria anterior muestra los contrapuntos de aquella visión.

— Falta, a menudo, el sentido de comunidad en el trabajo. Es decir, el trabajo se lleva a cabo, con frecuencia, en conexión física con

57. Cfr. COLBY, A., BOONE JAMES, J. y HART, D. (eds.), *Competence and Character Through Life* (John D., and Catherine T. MacArthur Foundation Series on Mental Health and Development), University of Chicago Press, Chicago, 1998; SULLIVAN, W., *Work and Integrity*, Harper, New York 1995.

58. Es particularmente interesante el estudio sobre la fábrica Singer de máquinas de coser, de NEWMAN, K., *Falling from Grace: Downward Mobility in the Age of Affluence*, University of California Press, Berkeley 1999.

los demás, pero sin la experiencia de «una relación moral entre personas»⁵⁹.

— Esto se debe a que los sistemas de organización del trabajo exacerban, a menudo, la dimensión individualista. Si el objetivo es el interés personal por parte del trabajador, el máximo beneficio por parte de la empresa, y la máxima eficiencia del sistema económico⁶⁰, la idea del trabajo como un medio de cooperación a una tarea común se desvanece⁶¹. Por ejemplo, consideraciones de productividad y eficiencia pueden sustituir al sentido del servicio a los demás, en profesiones como la de la atención sanitaria.

— La sociedad competitiva tiende a considerar a los trabajadores como unidades reemplazables⁶². Y esto, además de restarles dignidad, los convierte en competidores, que sólo cooperan entre sí en la medida en que lo exija la descripción del puesto de trabajo. A menudo, esta manera de ver el trabajo acaba en la comparación con los demás: si soy mejor que ellos o no⁶³.

— Esa concepción competitiva del trabajo destruye el sentido de lealtad a la empresa. En una sociedad en la que los despidos son frecuentes, los empleados acaban siendo leales sólo a sí mismos, al desarrollo de sus capacidades y a su propia carrera, no a la empresa, ni a sus compañeros y colegas.

— La dignidad del trabajo depende, en buena medida, no sólo de cómo nos veamos nosotros en él, sino de cómo nos vean los demás. En este sentido, las actitudes sociales hacia el trabajo en sus diversas modalidades —y hacia la carencia de un empleo estable— condicionan la propia consideración del trabajo. Esto implica, por ejemplo, una menor apreciación del empleo a tiempo parcial, de los trabajos precarios, del trabajo de la mujer en el hogar, etc.

59. Cfr. BELLAH, R.N., MADSEN, R., SULLIVAN, W.M., SWIDLER, A. y TIPTON, S.M., *Habits of the Heart*, Harper and Row, New York 1986. Se trata de la «corrosión del carácter» que Richard Sennett atribuye al predominio del corto plazo en la vida de los individuos y de las empresas (SENNETT, R., [*The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W. W. Norton, New York 1998]).

60. Cfr. HUNNICUTT, B.K., «The Way We Work», *Chicago Tribune*, 18-V-1997.

61. Cfr. RAINES, J. y SAY-LOWER, D.C., *Modern Work and Human Meaning*, Westminster Press, Philadelphia 1986.

62. Cfr. FOX, M., *The Reinvention of Work*, Harper, San Francisco 1994.

63. Cfr. JORDAN, J., «A Relational Perspective on Self-Esteem», Center for Research on Women at Wellesley College, Wellesley 1994.

Santificar con el trabajo

En los escritos de Josemaría Escrivá, la tercera dimensión del trabajo es la de su contribución al servicio a los demás, al bien común. El trabajo no tiene sentido como actividad individual, sino que es siempre una tarea social, que nos pone en relación con los problemas y las preocupaciones de los demás: de los clientes, consumidores y usuarios, a los cuales van destinados los bienes y servicios que producimos; de los superiores, colegas y subordinados, con los que compartimos el puesto de trabajo, las tareas y las responsabilidades; de la propia familia, a cuyo sostenimiento va dirigido el propio esfuerzo, y de la sociedad toda, a cuyo desarrollo contribuimos con nuestro trabajo⁶⁴. Con otras palabras, un rasgo fundamental del trabajo es «el espíritu de servicio, el deseo de trabajar para contribuir al bien de los demás hombres»⁶⁵.

— Esto implica, de nuevo, que no hay trabajos (honrados) de mayor o menor categoría, porque todos aportan su contribución al bien común y al desarrollo de los demás.

— La contribución al bien de los demás y al bien común de la sociedad es connatural al trabajo, y tiene un profundo sentido humano.

— Pero es también una actividad apostólica, de fines también sobrenaturales, dirigida a abrir horizontes de vida cristiana a los demás, a las personas concretas⁶⁶.

— El trabajo es una contribución directa al desarrollo de la sociedad, que la configura⁶⁷.

64. «El trabajo ordinario, en medio del mundo, os pone en contacto con todos los problemas y preocupaciones de los hombres, puesto que son vuestras mismas preocupaciones y vuestros mismos problemas». JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Carta*, 15-X-1948, Roma, n. 28, cit. en ILLANES, J.L., «Iglesia en el mundo: La secularidad de los miembros del Opus Dei», en RODRÍGUEZ, P., OCÁRIZ, F. e ILLANES, J.L., *El Opus Dei en la Iglesia: introducción eclesiológica a la vida y al apostolado del Opus Dei*, Rialp, Madrid 1993, p. 217.

65. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Es Cristo que pasa*, cit., n. 51.

66. Cfr. ÍD., *Camino*, cit., n. 917. Algunos textos adicionales, entre otros muchos: «Nuestra finalidad específica nos impone un trabajo profesional intenso, constante, profundo, ordenado, con la preparación oportuna, con abundancia de doctrina, con estudio, para realizar así —a través de esa tarea, de esa dedicación— el apostolado que Dios quiere de nosotros, en la santificación de la propia profesión u oficio en medio del mundo». ÍD., *Carta*, Roma 15-VIII-1953, cit. en RODRÍGUEZ, P., *Vocación, trabajo, contemplación*, cit., p. 112. «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». ÍD., *Amigos de Dios*, cit., n. 264.

67. «Mediante el ejercicio de nuestra propia profesión en medio del mundo, perseguimos también el bien temporal de la humanidad entera». ÍD., *Carta*, Roma 14-II-1950, n. 19, cit. en ILLANES, J.L., *La santificación del trabajo*, cit., p. 110.

— Y es también un modo de manifestar la fraternidad y el espíritu de servicio a los demás⁶⁸.

— Por tanto, el trabajo no puede concebirse como una actividad individualista, cerrada en sí misma, sino que debe estar siempre abierta a los demás. Algunos de los problemas que se detectan en la sociedad actual están relacionados con esto. Esto lo resumía san Josemaría diciendo que los cristianos deben ser, en el mundo, «sembradores de paz y de alegría»⁶⁹.

Conclusión: el sentido y la dignidad del trabajo

A principios del siglo XXI, el trabajo no es sólo una actividad, ni siquiera una actividad importante en nuestra vida. De hecho, es él el que da sentido y objeto a nuestra existencia, el que nos define como personas —de hecho, nos solemos identificar por nuestra profesión u oficio—, el que da una cuenta legítima de quiénes somos, tanto a nosotros como a los demás⁷⁰.

Con el trabajo adquirimos conocimientos, sentido, relaciones, capacidades y habilidades, y una actitud general ante la vida. El trabajo es una actividad estructurante, que ordena los datos de nuestra existencia. Nos configura como personas, desarrolla nuestras potencialidades —para bien o para mal—, nos lleva a entender el mundo con las categorías, metáforas, modelos y conocimientos adquiridos en el trabajo, en un grado que no se había dado en las generaciones pasadas. De ahí su importancia para todos los hombres y mujeres.

Durante décadas, el tener un puesto de trabajo ha sido decisivo para la supervivencia de la gran mayoría de las personas. De ahí la «ética del trabajo»⁷¹, tan arraigada en las mentalidades de millones de personas. Una ética que lleva a ver en el trabajo una obligación (de origen religioso), con el compromiso de dedicar muchas horas a esa actividad, y de hacerlo bien, con intensidad, produciendo mucho, con un sentido de compromiso y lealtad a la profesión, a la empresa y al equipo de trabajo; con el orgullo de ser un trabajador, y un buen trabajador; buscando en él el éxito, la promoción y el avance, y como un medio para ad-

68. Cfr. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Camino*, cit., n. 440.

69. ÍD., *Es Cristo que pasa*, cit., n. 168.

70. Cfr. WUTHNOW, R., *Poor Richard's Principle: Rediscovering the American Dream Through the Moral Dimensions of Work, Business, and Money*, Princeton University Press, Princeton 1996.

71. Véase un excelente desarrollo de la ética protestante del trabajo en LEMISCH, J.L. (ed.), *Benjamin Franklin: The Autobiography and Other Writings*, New American Library, New York 1961.

quirir honestamente las riquezas necesarias para una vida frugal pero digna.

Ese modelo sirvió durante generaciones para fomentar la necesidad personal y social de trabajar, en un mundo de necesidad, en que el trabajo era el único medio de subsistencia para casi todas las personas y familias. De algún modo, sirvió para hacer soportable las condiciones de trabajo, a menudo duras, humillantes y descorazonadoras. El trabajo era un deber, una obligación, una necesidad, no un placer, al menos para gran número de trabajadores.

Pero el trabajo es también una carga, que no pocos intentan eliminar o, el menos, reducir. El trabajo puede ser también un sustitutivo de cosas buenas y necesarias, como la familia, los amigos, la religión o la participación en las tareas de la comunidad. Hay muchos que trabajan duro para poder retirarse pronto, pero muy pocos lo consiguen. Y el coste de una vida desequilibrada por el trabajo puede ser alto, en términos de retraso en la constitución de una familia, descuido de los deberes para con ella, quizá un matrimonio fracasado y, a menudo, el desconcierto de no haber sabido edificar la vida sobre un trabajo lleno, útil y con sentido.

Porque a menudo buscamos el sentido del trabajo fuera de nosotros, y no cabe duda de que, al menos en buena parte, somos nosotros los que hemos de proporcionar sentido a nuestro trabajo. Las empresas pueden ofrecer puestos de trabajo bien diseñados y bien pagados, pero no pueden proporcionar el sentido de la actividad que desarrollamos⁷². Un trabajo digno es un trabajo moralmente valioso llevado a cabo a una organización moralmente valiosa. El trabajo tiene sentido porque es bueno, porque hay algo bueno en él. Y ese sentido se encuentra en las tres dimensiones mencionadas al principio: producir bienes y servicios útiles, contribuir al desarrollo de la persona y engarzarse en un marco de servicio a los demás⁷³. O, con palabras ya citadas de san Josemaría Escrivá, santificar el trabajo, santificarse con el trabajo y santificar a los demás con el trabajo.

72. Las empresas no tienen obligación de proporcionar empleos con sentido, sino empleos que permitan encontrar el sentido del trabajo en él, y de la vida fuera de él.

73. CIULLA, J.B. (*The Working Life. The Promise and Betrayal of Modern Work*, Times Books, New York 2000,) identifica algunos trazos de el servicio a los demás a través del trabajo: si ayuda a otros; si alivia sus sufrimientos; si elimina algo tedioso, peligroso o difícil; si hace a alguien más saludable o más feliz; si enriquece a alguien, intelectual o estéticamente; si mejora el entorno en que vive. La clasificación es, obviamente, incompleta, pero útil. Y señala seguidamente que quizá un trabajo no contribuya a hacer el mundo mejor y, a pesar de todo, tenga sentido, si en él se dan incidencias particulares para ayudar a alguien que lo necesita o para proporcionar una solución creativa a un problema difícil. Y acaba señalando que estos trabajos son, entonces, inherentemente «remunerativos», no en dinero, sino en satisfacciones de otro tipo.

Reconozco que esta manera de entender el trabajo es más bien optimista. Hay no pocos trazos en el mundo del trabajo hoy, y en las teorías sobre el mismo, que nos llevarían a conclusiones más materialistas, egocéntricas, insolidarias o conflictivas. Pero me parece que esta manera de entender el panorama del trabajo es no sólo realista, sino también esperanzadora. Y en ese talante optimista han influido, sin duda, las enseñanzas de san Josemaría Escrivá, algunas pinceladas de las cuales he presentado en las páginas anteriores.

Ya hice notar que el pensamiento del fundador del Opus Dei sobre el trabajo no se puede encuadrar en la literatura sociológica o económica, aunque, sin duda, conocía bien esa literatura. De hecho, hemos señalado numerosos paralelismos y puntos de contacto entre las principales visiones actuales del mundo del trabajo y las enseñanzas de san Josemaría Escrivá. Y es lógico que se dé esa coincidencia.

Pero su intento era otro. Él pretendía ofrecer a los cristianos corrientes una manera de entender su vocación cristiana, de santificación en la vida ordinaria, no sólo coherente con la vocación humana al trabajo, sino basada en ella, integrada con ella, en una «unidad de vida, sencilla y fuerte»⁷⁴. De este modo, completaba lo que la literatura de la filosofía y las ciencias sociales ofrece sobre el sentido del trabajo, con la dimensión sobrenatural. Y esta dimensión es, primero, necesaria, para el cristiano que vive coherentemente su fe; y segundo, complementaria de la visión puramente humana, propia de la sociología o la economía, porque la fe no ofrece soluciones distintas a los problemas humanos, en la medida en que ciencia y fe tratan de dar razón de la misma realidad.

Permítaseme insistir en que el objetivo de san Josemaría Escrivá no es dar recetas para solucionar los problemas del mundo del trabajo, o para crear instituciones y políticas que ayuden a superarlos. Para él, la transformación cristiana de la sociedad no es un fin, sino un efecto de la santidad vivida en el mundo⁷⁵.

Quizá este mundo del trabajo, tal como lo hemos entendido en el siglo XX, se esté acabando, si hemos de hacer caso a los profetas de una revolución que, según dicen, ya está en marcha⁷⁶. Pero, si se acaba el trabajo, tal como lo entendemos hoy, tendremos que encontrar un sus-

74. JOSEMARÍA ESCRIVÁ, SAN, *Es Cristo que pasa*, cit., n. 10.

75. Cfr. ILLANES, J.L., «Iglesia en el mundo: La secularidad de los miembros del Opus Dei», en RODRÍGUEZ, P., OCÁRIZ, F. e ILLANES, J.L., *El Opus Dei en la Iglesia: introducción eclesiológica a la vida y al apostolado del Opus Dei*, cit., 1993.

76. Una referencia obligada es RIFKIN, J., *The End of Work*, Putnam, New York, 1995. Véase también: GORDON, E., MORGAN, R.R. y PONTICELLI, J. A., *Future Work: The Revolution Reshaping American Business*, Praeger Books, Westport 1994.

tituto, porque lo exige la naturaleza, la formación y la condición moral del hombre⁷⁷.

En todo caso, es probable que las tendencias que vemos en el mundo del trabajo en los años recientes –insuficiencia de los ingresos, necesidad de trabajar muchas horas, puestos de trabajo no siempre satisfactorios, relaciones humanas a menudo poco humanizadoras, inseguridad en el empleo, temores sobre el futuro...– se sigan manteniendo durante bastante tiempo. De modo que los retos del trabajo seguirán esperando la adecuada respuesta de la sociedad. Y aquí es donde los análisis y las orientaciones dadas por el fundador del Opus Dei podrán contribuir, sin duda, a la concepción humanizadora del trabajo, al reconocimiento de su dignidad y a la solución de los problemas que su organización lleva consigo, a través de las aportaciones de los científicos sociales, de los empresarios y de los políticos que, en el ejercicio de su libertad, se decidan a vivir coherentemente la fe cristiana.

En definitiva, el trabajo seguirá siendo una necesidad, pero también una oportunidad para producir mejores bienes y servicios que satisfagan las necesidades humanas con eficiencia, contribuyendo a la mejora de las personas que participan en esos procesos y desarrollando una sociedad más justa y más humana, contribuyendo también a que los que participan del trabajo encuentren en él el ámbito y el medio para su santificación. De modo que, además de resolver numerosos problemas concretos –las indignas condiciones de trabajo de muchas personas, la inseguridad en el empleo, la situación de los parados, la compaginación del trabajo en el hogar y fuera de él, la valoración del trabajo de la mujer en el hogar, etc.–, el llamado «derecho al trabajo» seguirá siendo la clave de la supervivencia, pero también de la autoestima y de la dignidad de las personas⁷⁸.

*Coloquio**

Pregunta. Muchas gracias por su intervención. Por lo que he entendido, usted ha abordado el trabajo desde una perspectiva profesional. A

77. CIULLA, J.B., *The Working Life. The Promise and Betrayal of Modern Work*, Times Books, New York 2000.

78. Cfr. GERWIRTH, A., *The Community of Rights*, University of Chicago Press, Chicago 1996.

*. Se añaden las respuestas a las preguntas que corresponden al coloquio final de la conferencia y, también, a la sesión final del simposio, dedicada a la discusión de los temas planteados. Obviamente, se han hecho algunas correcciones de estilo sobre la transcripción de la exposición oral de las preguntas y respuestas. En ocasiones, se encuentra la misma pregunta repetida porque fueron varios los ponentes que intervinieron para responder, o se recogen referencias mutuas que formaron parte de diálogos entre varios participantes.

mí me parece que el Fundador del Opus Dei, aparte de esto, da una concepción más amplia del trabajo. Usted ha dicho que el que trabaja tiene que trabajar mucho. Me parece que san Josemaría Escrivá diría que tiene que trabajar siempre. De hecho, él nunca planteaba una dicotomía entre el trabajo y el descanso, sino que decía que el descanso es cambiar de actividad. Incluso, o que, para un enfermo que no puede trabajar, su trabajo es llevar adelante y santificar esa enfermedad. Es sólo un comentario.

Respuesta. Muchas gracias. Estoy completamente de acuerdo. En algún momento me planteé si dirigía esta conferencia por ese aspecto de la cuestión. Esto me hubiese obligado a escribir una segunda conferencia en torno a las enseñanzas de Josemaría Escrivá en relación con las teorías o los escritos recientes de economistas, sociólogos, etc., sobre la vida de ocio, la vida de familia, las relaciones sociales y esta serie de cosas, y ésta sería una conferencia completamente distinta. Aquí he sido realmente reduccionista desde este punto de vista. Me he limitado a hablar del trabajo profesional en el sentido de hora de empezar, hora de acabar, etc., que por sí mismo presenta ya suficientes problemas. Sin embargo, gracias por la observación que es correcta.

Pregunta. ¿Estaría de acuerdo en afirmar que una de las aportaciones de san Josemaría Escrivá de Balaguer es unir el desarrollo personal del hombre a través del trabajo con la función social, y no sólo reducir la función social al beneficio material que éste pueda tener?

Respuesta. Creo que esto no es una aportación suya. No he intentado hacer una exposición de la teoría, sino que ésta es una conferencia, como han podido comprobar, eminentemente fáctica. Me he referido mucho más al tipo de problemas actuales que a las teorías. No he mencionado a ningún autor teórico que haya elaborado una teoría sobre el trabajo, porque eso sí que sería una conferencia completamente distinta. He explicado que muchos autores, desde el punto de vista económico y sociológico, reconocen que el trabajo tiene esta función social. Cuando encontramos esta dimensión puramente individualista, egoísta del trabajo que prescinde de esta función social, todo el mundo prácticamente está de acuerdo en que este planteamiento no es adecuado. Todo el mundo exactamente no, porque hay gente que considera que esta visión individualista es correcta. Pero sí, efectivamente, san Josemaría combina ambos elementos: el trabajo es algo que yo hago y que me mejora, que tiene una función social, tiene una función de servicio a los demás, hecha cara a Dios y al servicio a los demás. Eso sí que forma parte esencial de su manera de entender el trabajo.

Pregunta. Le quiero dar las gracias por las luces que nos ha dado en esta exposición. Al escuchar las problemáticas que expone, por un lado la impresión es profundamente pesimista en el sentido de que todo el siglo XX enfoca el trabajo desde la productividad, y además, se espera que del individualismo, del desarrollo de la individualidad... nazcan relaciones sociales. Éste es un efecto que de ninguna manera se ha dado. Se ha dado, al contrario, más trabajo para consumir más, una mayor explotación de la persona en función de los beneficios. En ese sentido, el trabajo es para el hombre realmente alienante, le aparta de lo que él pueda llegar a ser, es decir, lleva al hombre a un sin sentido, y provoca en él una frustración prácticamente inevitable.

Hace años, los sacerdotes nos dedicábamos a decir a los hombres: «Olvidate del trabajo. Lo importante es tu mujer, tu familia y los hijos. Eso es lo importante». Y cuando llegaban a los setenta u ochenta años lo admitían: «Sí. Los únicos que han hecho algo en mi vida han sido mi mujer, mi familia». Había que decirlo siempre a los hombres y ahora hay que decirlo también a las mujeres. Como el trabajo es lo único que da prestigio social, muchísimas mujeres piensan que se realizan sólo ahí. La mentalidad común es que alguien vale sólo en la medida en que se le reconoce profesionalmente, en que tiene éxito y según lo que consume. ¿Qué es lo que se puede ver en el horizonte que modifique esta mentalidad?

Respuesta. Bueno, es la pregunta del millón de euros. Estamos en una universidad, entonces déjeme que barra un poco para casa. Nosotros tenemos que encontrar la respuesta. Y cuando digo «nosotros» estoy pensando concretamente en la Universidad de Navarra, porque tenemos todos los elementos del problema suficientemente claros encima de la mesa. Miguel Lluch me comentaba en voz baja hace un momento: «Un nuevo paradigma... un nuevo paradigma». Y es verdad.

Necesitamos un nuevo paradigma. Yo lo miro desde el punto de vista de mi trabajo en el IESE. Es, por tanto, un trabajo de escuela de dirección, de lo que la empresa y el directivo de empresa debe hacer y debe considerar. Claro, en la medida que nosotros les digamos: «Lo tuyo es maximizar beneficios», que es lo que nos dice el paradigma económico vigente, inmediatamente la conclusión es: «Haz que la gente trabaje más. Págame el mínimo imprescindible. Que trabaje más. Lo importante es que se gane el dinero. Lo importante es que luego consuma tus productos». Por tanto, ya estamos metidos en un paradigma que nos va a llevar otra vez al mismo fracaso, que nos está llevando al paradigma vigente, que de hecho es el paradigma vigente.

Entonces necesariamente tenemos que cambiar nuestra manera de ver la empresa. La empresa es una cosa distinta. No puede ser simple-

mente un lugar donde producir bienes y servicios y maximizar beneficios. Debemos empezar considerando —y muchas veces lo explico en clase— ¿cuál fue la primera empresa? Probablemente, esté en una tribu que un día, cansados de perseguir a los ciervos por caminos distintos, se sentaron y dijeron: ¿no podemos ponernos todos de acuerdo? Los viejos afilando flechas y quitándoles la piel a los ciervos; los jóvenes persiguiendo las presas; los más certeros lanzadores de flechas, escondidos en los lugares adecuados por donde pasen los ciervos para dispararles; los más fuertes para llevar luego la carne a casa; y el jefe de la tribu dando órdenes... Bueno, acabamos de inventar la primera empresa. Pero ¿qué es esto? Una comunidad humana. Y si no empezamos considerando las cosas de esta manera estamos perdidos. Creo que esto es una tarea eminentemente intelectual. Es una tarea que hay que hacer desde una universidad. Tenemos que empezar a preguntarnos cosas básicas como ¿qué es una familia?, ¿qué es el trabajo?, ¿qué es una empresa?, ¿qué es dirigir? Y a partir de ahí es cuando empezará a salir todo lo demás.

Que esto se haga en el contexto del Instituto de Antropología y Ética de la Universidad me parece que es el sitio adecuado, porque o entendemos bien qué es eso o ese al que llamamos el hombre y la mujer, que están en la base de todo, o nos estaremos equivocando continuamente. ¿Cuál es el error de los economistas? Que hemos cogido una definición de hombre equivocada. Y, por tanto, todo lo que viene detrás está equivocado. Afortunadamente acertamos en un 85% de la realidad, con lo cual no cometemos tantos desatinos, pero en el 15% nos equivocamos. Y ¿esto quién lo tiene que arreglar? Nosotros, los científicos. Los científicos naturales en temas de naturaleza. Los científicos sociales en temas de sociedad. Y a nosotros nos corresponde hacer esta labor. Me parece que el objeto de este tipo de simposios es precisamente replantearnos los fundamentos del hombre y la sociedad. Primero para tenerlos claros nosotros; segundo para explicárselos a los alumnos y alumnas de allá fuera; tercero para contárselo a todo mundo. Y vuelvo a lo de antes: si alguien está en condición de hacer bien esto, creo que es la Universidad de Navarra.

Pregunta. Mi pregunta era: ¿qué se ve en el horizonte que pueda cambiar esto? Ha contestado usted que la Universidad de Navarra, lo cual lleva implícito que no hay nadie más. ¿Efectivamente no hay nadie más?

Respuesta. Sí. Hay gente que está haciendo muchas cosas. Ayer comentábamos en un aparte que si uno tiene que publicar y piensa escribir un artículo que se titule algo así como «cristianismo y economía», no encuentra una revista científica de orden internacional donde se

lean un artículo que lleve este título. En consecuencia, ¿qué se acaba haciendo? Se escribe sobre un modelo de crecimiento, con factores racionales, que maximizan las utilidades, etc. Algo así se publica fácilmente y tiene éxito. Y uno lo intenta un día, lo intenta dos días, tres días, y al cuarto día acaba haciendo el «modelito» tradicional con sus matemáticas y sus tablas, porque eso le dará prestigio entre sus colegas. Al final acabamos haciendo eso que es una pena.

Por eso hace falta que haya un entorno en que puedan plantearse locuras como la de intentar rescribir el paradigma vigente en el comportamiento económico. Un lugar donde no solamente no te miren por encima del hombro, sino que además te apoyen, y te pregunten acerca de ese tipo de investigación. Hay mucha gente –conozco mejor el campo de la economía y el campo de la dirección de empresa– que está haciendo muchas cosas interesantes, que está trabajando en este sentido; tenemos que aprender muchísimo de ellos, colaborar mucho con ellos. Hay que formar un equipo de alguna manera. Hay mucha gente que está trabajando.

Pregunta. Da la impresión de que el objetivo de la producción provoca un movimiento acelerado, uniforme o exponencialmente acelerado, en el que se da cada vez más trabajo para conseguir más recursos. Ante ese movimiento, caben dos o tres posiciones. Una la de quien renuncia a ese objetivo y quiere vivir su vida tranquilamente con lo que ya tiene; esta posición parece muy difícil en el mundo en el que estamos; exige un gran idealismo. Dos, una carrera sólo se para o se ralentiza si hay un gran pacto que modifique los objetivos que se pretenden, lo cual me parece inviable. Finalmente, dentro de la propia lógica del planteamiento actual hay factores de corrección: en los últimos cien años, han aumentado –por motivos éticos, económicos o sindicales– los días de vacaciones que tiene un trabajador, ha mejorado la jornada laboral, y las condiciones de trabajo, los intentos de racionalizar la entrada de la mujer en el mercado de trabajo... ¿No puede ir la vía de solución dirigida más bien a buscar soluciones creativas, que vayan humanizando de modo factible el proceso, que a intentar grandes rupturas dentro de la lógica del sistema?

Respuesta. Sí, indudablemente esos factores de corrección son beneficiosos. Pero creo que hay que distinguir entre cuál es la solución a largo plazo y cuáles son los remedios que podemos ir poniendo a corto plazo. Muchos de estos remedios ya están en marcha, indudablemente, y son muy importantes.

Antes comentaba el caso de los voluntarios que han ido a Galicia a trabajar los fines de semana para ayudar en el desastre ecológico del

Prestige. Esa gente no está maximizando su utilidad en el sentido económico del término, ni está intentando maximizar sus ingresos; al contrario, han ido poniendo dinero de su bolsillo, lo cual es contra-paradigmático, va en contra del paradigma vigente.

Esta actitud, que es real, no quiere decir que no haya mucha gente satisfecha con el paradigma vigente. Muchísima gente –cuando acaba la universidad– quiere tener un trabajo de gran contenido social; quizá con la idea de desempeñarlo durante dos o tres años y luego dedicarse de nuevo a ganar dinero y a conseguir una posición en la vida. Esto significa que seguimos condicionados por el paradigma, y que, a la vez, hay cosas que no nos gustan. En consecuencia, de vez en cuando abrimos un paréntesis en este paradigma y nos comportamos de otra manera que parece menos racional en la actualidad, pero que nos satisface mucho más, nos llena mucho más, nos proporciona mucho más sentido.

Creo que es muy importante encontrar esos pequeños correctivos a la situación actual, es decir, más vacaciones, más tiempo libre para atender a los hijos, mejores guarderías en los lugares de trabajo... Muchas de esas soluciones vienen muy bien, y hay ya muchas personas presionando para que se aplique ese tipo de soluciones.

Pero creo que tenemos que contribuir en otro aspecto del problema: argumentar las razones de fondo por las cuales esto es importante. Es decir, ¿por qué monta alguien una guardería en el lugar de trabajo? ¿Para que las mujeres estén más contentas, vengan más, disminuya el absentismo femenino... y, por lo tanto, mejore la productividad? Se estaría haciendo una cosa muy buena por razones equivocadas. Hay que explicar que existen otras razones más importantes. Hay que explicar por qué es necesario atender bien a la mujeres que trabajan en la empresa: para que ellas puedan dedicarse a la atención de sus hijos y al tiempo dedicado a la familia, para que no vayan agobiadas por la vida, etc. Hay que explicar cómo funciona un sistema económico en el cual se tiene en cuenta esto en primer lugar, y no se pone en primer lugar la productividad, el rendimiento, los beneficios, etc. Independientemente de que vayamos consiguiendo muchas soluciones particulares para mejorar las condiciones de trabajo, tenemos que hacer un gran esfuerzo para repensar el sistema y ofrecer alternativas de fondo.

Pregunta. ¿Cuál es en su opinión la función que el Estado puede tener en esa corrección del sistema actual de objetivos y condiciones del trabajo?

Respuesta. Soy un neoliberal, y en este sentido no doy una función propia al Estado. De hecho, no he hablado del Estado o de la función

del Estado en mi intervención. ¿Cuál es la función del Estado? Ésta es una cuestión muy importante, pero no es necesariamente el punto clave desde la perspectiva antropológica y ética. La función del Estado es aplicar en la práctica aquellas ideas que desarrollamos en el ámbito académico. Creo que esta cuestión es responsabilidad nuestra. Éste es el foco central de mi intervención: pensar acerca de las ideas que tiene la gente y acerca de las ideas que tienen los expertos, y luego aplicar esas ideas a la sociedad. La función del Estado está incluida en este último paso.

Pregunta. Después de considerar durante estos días tantos aspectos del trabajo, me resulta difícil ahora mismo resumir un concepto exacto acerca del trabajo. Pero, sobre todo, me gustaría saber si se puede decir, de un modo preciso, qué es un trabajo hecho con perfección. ¿Un trabajo que es santificable es un trabajo hecho con perfección, es decir, es un trabajo bien hecho técnicamente?

Respuesta. Cuando leí el libro de Leonardo Polo sobre la ética, descubrí en él su enfoque de las tres maneras de ver la ética: desde las normas por una parte, desde los bienes por otra, y desde las virtudes por otra. Cuando tengo que explicar esto a los empresarios, suelo hablar de las normas en el sentido de un mínimo para no degradarnos como personas. Y cuando más disfruto es cuando entro en el terreno de los bienes, porque les planteo siempre la pregunta sobre qué es ser un buen empresario. Yo no lo sé, yo no soy un empresario, el empresario eres tú. Por lo tanto, eres tú quien debe saber qué es para ti ser un buen empresario y eres tú quien debe descubrir esa faceta. Y me da la impresión de que hemos entrado ya en el terreno de la excelencia y, por tanto, en un terreno que admite más y menos, una vez que dejamos de ser chapuceros y actuar positivamente mal en el mundo del trabajo.

A partir de ahí se abren infinitas posibilidades. A mí se me ocurre que, precisamente por eso, no se puede decir qué es un trabajo bien hecho. Es un trabajo en el cual uno se esfuerza por hacerlo bien. ¿En qué facetas? ¿En qué aspectos? Uno puede poner énfasis en mejorar el servicio al cliente, otro puede poner énfasis en un mayor compañerismo, otro puede poner énfasis en desarrollar mejor los aspectos técnicos. Los tres están esforzándose por hacer un buen trabajo, y cada uno de ellos está descubriendo facetas nuevas. Me da la impresión de que lo atractivo de esto, precisamente, es que no le ponemos límites. No podemos decir que «esto ya es un trabajo bien hecho». No, todavía se puede hacer mejor. Todavía se tiene mucho campo para mejorar. Me da la impresión de que ésa es la manera de pasar el problema al que nos escucha, que viene a decirnos: «Dígame la manera de hacer un buen trabajo». Y

yo le digo: «No, eso lo debes descubrir tú, y tienes que descubrir siempre nuevas facetas, nuevas posibilidades de hacer mejor tu trabajo».

El profesor Llano nos recordaba hace un momento en su conferencia esa importancia de darle mayor beligerancia al hombre que está llevando el puesto de trabajo, muchas veces en una ocupación puramente material, puramente mecánica, pero que tiene muchas cosas que decir desde ahí. Precisamente ese pasarle a él la responsabilidad de descubrir qué puede hacer mejor, creo que eso es lo más atractivo.

Pregunta. En primer lugar, quiero agradecer a los ponentes todo el trabajo que han hecho a lo largo de estos dos días, y que desde luego a mí me ha servido mucho. Además, el asunto es que yo vine aquí convencida de que santificar el trabajo no era solamente trabajar mucho y bien, y de que, aunque parece ser que es condición indispensable, eso sólo no bastaba. San Josemaría utilizaba la expresión «mentalidad profesional» para referirse al trabajo y a otras actividades distintas del trabajo; con ella les daba un sello de eficacia, de seriedad. También otras veces hablaba de «mentalidad deportiva», o de «espíritu deportivo», que es un aspecto que no ha salido durante estos días. Otro aspecto de su enseñanza es que, para él, el trabajo no era fin. Él decía a la gente que se incorporaba al Opus Dei que el trabajo era un medio, que no habían ido al Opus Dei a trabajar, sino a hacerse santos trabajando, y que además muchas «profesionalitis» impedían la unión con Dios.

Creo que lo de «mentalidad profesional» se ha asociado a «mentalidad empresarial». Me ha gustado el esfuerzo del profesor Argandoña por humanizar a empresarios –que para la gente normal como nosotros son en este momento el modelo de cómo trabajar bien–, y el reto que ha lanzado la Universidad de Navarra me ha parecido fantástico. Me encantaría que en la Universidad de Navarra se enseñara que aquí es posible un trabajo, que sea santificado, y además que se eviten las distorsiones, que se eviten las «profesionalitis» si es que de verdad existen como enfermedad.

Respuesta. Sobre el tema de la mentalidad profesional, si tiene que ver con el empresario o no... creo que la empresa lo que introduce es una forma de racionalidad limitada, pero enormemente exigente, que nos obliga a ser muy disciplinados, muy exigentes en todo lo que hace referencia a la eficiencia económica definida de una manera muy precisa. Los frutos de esto son muy aparentes. Creo que esto es lo que hace particularmente atractiva la mentalidad empresarial, más que la mentalidad profesional. Creo también que tiene una función muy importante. Hace años invitamos al profesor Modesto Santos a dar una conferencia en el IESE y a los que nos dedicamos a dar ética ahí; nos llenó de

orgullo cuando nos dijo que él esperaba, de las escuelas de dirección, la renovación de la ética. Nos llenamos todos de alegría. Y la razón que daba –creo que con mucho sentido– dice: ¿Qué es la ética? La ética, en definitiva, se basa en la ciencia de la acción humana. Y ¿dónde se explica la acción humana? No en una facultad de biología, sino en una facultad de economía, y concretamente en una escuela de dirección de empresas, porque lo primero que enseñamos a la gente es que, lo que están haciendo ellos es tomar decisiones y las decisiones son el núcleo, el centro de la acción humana. En consecuencia, es una ciencia que estudia la acción humana, que deviene inmediatamente en ciencia de la buena acción humana y eso sería la ética, eso es la ciencia que nos ocupa a nosotros. Con lo cual efectivamente pienso que la responsabilidad que tenemos los que nos dedicamos a formar empresarios o a desarrollar las capacidades de los empresarios, es muy grande porque ahí es donde está precisamente el núcleo de lo que es esa acción humana que luego ponemos como ejemplo. Casi siempre toda la filosofía del trabajo, en definitiva, es filosofía de la acción humana y todo lo que estamos diciendo en una facultad de economía, en una facultad de dirección de empresas, es esto: es la ciencia de la acción humana.

Quiero añadir aquí una matización sobre el tema del trabajo creativo. Creo que lo importante, como acaba de apuntar ahora el profesor Antonio Aranda, no es que el trabajo resulte ser creativo o no, sino cuál es la actitud, cuál es la intención con la que cada uno va al trabajo. Si alguien va a trabajar con la intención de lucirse en él, de hacer un trabajo efectivamente creativo, de hacer un trabajo de auténtico servicio a los demás... luego, quizá, a pesar de todo el interés, el resultado puede salir fatal. Pero, aunque resulte que el fracaso es lo único que encuentre, ésta es la participación en la cruz, como señalaba David Armendáriz. Efectivamente, creo que lo bueno del trabajo creativo es pensar en ser creativo, en «dar lo mejor de uno mismo». Luego saldrá o no, pero yo creo que la actividad inicial es lo más importante.