

A Dios rogando y con el mazo dando

Exponer reflexiones desde la perspectiva de un creyente sobre un mundo tan complejo como el del trabajo no es fácil, principalmente porque existen dentro de la propia Iglesia diversas sensibilidades al abordar las cuestiones sociales, siendo algunas de ellas poco coincidentes.



Antonio Amate Cruz
Secretario General
Federación de Enseñanza de USO

El pensamiento social cristiano lleva muchos años desarrollándose desde las primeras revoluciones industriales y el nacimiento de la denominada “cuestión social”, en paralelo con el movimiento obrero, enfrentándose ambos a un problema muy antiguo: la tensión inevitable entre quienes más tienen y los que menos poseen, entre los poderosos y los que no cuentan, entre los sueños y aspiraciones legítimas de todas las personas y las oportunidades reales que podemos disfrutar en esta vida con independencia de nuestras posiciones de partida.

Prefiero afrontar este artículo desde la perspectiva de la experiencia personal,

Lo más novedoso que introduce la experiencia cristiana en el sindicalismo es su motivación de trabajar por el bien común y perseguir la escurridiza justicia social en todos los escenarios que se vayan presentando.

compartiendo el juicio que he ido formando a lo largo de estos años, llenos de vivencias sindicales de todo tipo y, en particular, en el mundo educativo.

LA DIMENSIÓN SOCIAL Y LABORAL DEL TRABAJO

Como cuestión previa, quiero exponer que en el entorno cristiano donde crecí jamás se hizo mención alguna a la Doctrina Social de la Iglesia y menos aún al mundo del trabajo, salvo como parte de la catequesis sobre las virtudes personales: la necesidad de ser laborioso, responsable, solidario, disciplinado, etc. El trabajo se concebía como un lugar de santificación personal, pero sin ninguna dimensión política o social porque eso simplemente no interesaba. Por una paradoja personal, aterricé en el mundo sindical, donde trabajo desde hace muchos años en una organización confederal, al principio con grandes dificultades para entender un ecosistema ideológico sobre el que tenía muchos prejuicios. Después, agradeciendo la oportunidad que me brindó la vida, porque he podido descubrir la dimensión social y laboral y entender mejor el mundo del trabajo y la importancia que tiene en la vida de las sociedades y de las personas. En este caso, evangelizar consistía en algo tan concreto como encontrar la mejor solución posible a tantos problemas como padecen las personas en

su actividad profesional, que es donde consumen gran parte de su vida.

LA EXPERIENCIA CRISTIANA EN EL SINDICALISMO

Lo más novedoso que introduce la experiencia cristiana en el sindicalismo es una motivación propia que, lejos de fundarse en el rencor por la injusticia, el ánimo de revancha o un afán de lucha contra los demás, concebidos como ‘enemigos’, reside, al contrario, en trabajar por el bien común y perseguir la escurridiza justicia social en todos los escenarios que se vayan presentando. Esta visión de la acción dentro del mundo del trabajo pertenece al ámbito del personalismo comunitario que alumbraron el siglo pasado personalidades como Emmanuel Mounier, Jacques Maritain, Edith Stein, Romano Guardini o Karol Wojtyła, que insistieron fuertemente en la acción y transformación social, alejándose del pietismo o del paternalismo con el que algunas realidades eclesiales afrontaban estas cuestiones.

SINDICALISMO Y SU PAPEL PACIFICADOR DEL CONFLICTO

A la luz de estas consideraciones, se comprende la actualidad de la pregunta del poeta británico T.S. Eliot: “¿Es la humanidad la que ha abandonado a la Iglesia, o es la Iglesia la que ha abandonado a la humanidad?”. La disociación entre el movimiento obrero y gran parte de la jerarquía y del laicado ha sido uno de los acontecimientos más desafortunados de nuestra historia reciente que todavía está lejos de haberse resuelto.

El pensamiento social católico, sin embargo, en su ya largo recorrido, re-

Es un reto abordar la difusión del pensamiento social cristiano y facilitar su comprensión para los católicos de a pie.

conoce la institución de los sindicatos como instrumento necesario y válido para la defensa de los intereses de los trabajadores. Desde mi punto de vista, pondría en valor un aspecto esencial del sindicalismo que es el papel pacificador del conflicto, pues no olvidemos que siempre se “trabaja” en el contexto de relaciones indiscutiblemente conflictivas, pues las condiciones de trabajo y las dinámicas de la empresa se determinan en una contraposición de intereses que son vitales para cada una de las partes, empresarios y trabajadores, acumulando en muchas ocasiones importantes tensiones.

ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES COMPROMETIDA, PERSISTENTE Y MORAL

El gran reto del sindicalismo moderno es su independencia frente a los gobiernos, partidos políticos y empresarios para poder afrontar el conflicto desde posturas libres de presiones, moderadas, sin hacer abandono de derechos y evitando caer en el radicalismo ideológico. La moderación del sindicalismo no es en absoluto debilidad, sino que debe ir en la vía de inclinar a los trabajadores para que su acción colectiva e individual sea comprometida, persistente y moral, de modo que denuncie la injusticia que se pueda producir en el ámbito del trabajo y sus condiciones y que busque en la negociación la superación de esas injusticias.

También me gustaría recordar que en el origen del conflicto laboral siempre está la relación directa y necesaria entre trabajo y propiedad. Conozco cuáles son las reglas de juego de nuestra economía y en concreto del mercado laboral. Y, por ello, considero que sigue plenamente vigente otra pregunta, en este caso la que formuló Guillermo Rovirosa, fundador de la HOAC y actualmente en proceso de canonización: “¿De quién es la empresa?” Recordando un principio enseñado siempre por la Iglesia, que es la prioridad del “trabajo” frente al “capital”.



EL ORIGEN DE LA MAYORÍA DE LOS PROBLEMAS

En el modo en el que se ha entendido y aplicado la propiedad está el origen de la mayoría de los problemas, pues una cosa es el derecho a la propiedad privada, que no cuestiona la Doctrina Social de la Iglesia y que se reconoce como un bien, y otra cosa es el régimen y la modalidad con la que este derecho se ejercita, particularmente en una empresa, que es antes una comunidad de personas que un mero instrumento de producción anónimo, como definía san Juan Pablo II en la ‘*Laborem exercens*’.

“El derecho a la propiedad privada –como expresa el papa Francisco en ‘*Fratelli Tutti*’– sólo puede ser considerado como un derecho natural secundario y derivado del principio del destino universal de los bienes creados, y esto tiene consecuencias muy concretas que deben reflejarse en el funcionamiento de la sociedad. Pero sucede con frecuencia que los derechos secundarios se superponen a los prioritarios y originarios, dejándolos sin relevancia práctica”.

GRADOS DE LIBERTAD LABORAL Y SINDICAL

Uno de los termómetros más fiables sobre la necesaria socialización de la propiedad en las empresas es la libertad sindical. Existen tres indicadores del grado de libertad laboral y sindical de las empresas: la libertad de afiliación y de acción sindical en la empresa; la libertad de participación en las elecciones sindicales, como candi-

datos o votantes; y la libertad de acción de los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales. Esto parece sencillo sobre el papel, pero, como todas las cuestiones humanas, en la práctica ya no lo es tanto.

Por desgracia, las relaciones dentro de muchas empresas siguen estando muy condicionadas por el materialismo economicista, por el egoísmo del beneficio o la ley del mínimo esfuerzo, la sospecha, los prejuicios y un temor neurótico por el relato de las malas experiencias ocasionadas por la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Sin embargo, se omiten con facilidad las experiencias positivas, mucho más numerosas, donde si cada actor, empresario-trabajador se ciñe al papel que debe ejercer sin inmiscuirse en el del otro y buscando ambos el bien común, es siempre beneficioso para la empresa como comunidad de personas que trabajan juntas.

HACER DE LAS EMPRESAS LUGARES MÁS HUMANOS

El pensamiento social cristiano es el gran desconocido para la inmensa mayoría de la Iglesia. Es un reto abordar su difusión y facilitar su comprensión para los católicos de a pie que descubrirían, sorprendidos, una ayuda real y eficaz para hacer de sus empresas lugares más humanos y cercanos a su ideal de vida, en lugar de meras organizaciones donde se deja tanto tiempo y energía a cambio sólo de un salario. Queda mucho camino por delante, pero es un reto apasionante que merece la pena afrontar. ■