

LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA: UN DIÁLOGO ENTRE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA Y LAS CIENCIAS SOCIALES

[WORK-FAMILY RELATIONSHIP: CATHOLIC SOCIAL TEACHING
AND SOCIAL SCIENCES IN DIALOGUE]

GREGORIO GUTIÁN

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN LA VISIÓN EMPRESARIAL. 3. LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN LA DSI. 4. HACIA UN TRIPLE CAMBIO. 4.1. *Los poderes públicos*. 4.2. *Las empresas*. 4.3. *Las familias, las personas*. 5. CONCLUSIÓN.

Resumen: Este trabajo presenta un diálogo entre las ciencias sociales (especialmente el mundo académico de la empresa) y la Doctrina Social de la Iglesia sobre la relación trabajo-familia. En primer lugar, se ofrece un resumen de algunas contribuciones básicas de las ciencias sociales para iluminar las relaciones entre trabajo y familia. En segundo lugar, describimos los puntos clave de la visión de la DSI sobre la mencionada relación. A partir de ahí, sugerimos una serie de cambios en el enfoque de la relación trabajo-familia por parte de los poderes públicos, las empresas y las familias, en vistas al bien común de la sociedad.

Palabras clave: Relación trabajo-familia, Conflicto trabajo-familia, Responsabilidad Social Corporativa, Doctrina Social de la Iglesia.

Abstract: In this paper we present a dialogue between social sciences (especially Management) and Catholic Social Teaching (CST) on work-family relationships. Firstly, we summarise some basic contributions of management and the social sciences to work-family relations. Secondly, we describe the key insights of CST on this question. Then we suggest some changes for public powers, business enterprises and families better understanding and approaching work-family relationship, for sake of the common good of society.

Keywords: Work-Family Relationship, Work-Family Conflict, Corporate Social Responsibility, Catholic Social Teaching.

1. INTRODUCCIÓN

El diálogo con la ciencia y la práctica económicas es una de las tareas más prometedoras e interesantes a las que la moral social debe dedicarse. Se trata en realidad de un reto que sólo es posible abordar si existe apertura e interés por ambas partes. Quizás desde el lado de la economía en ocasiones puede no ser fácil ver el sentido y provecho de un intercambio de conocimientos y experiencias con la ciencia teológica; pero este interrogante no se plantea cuando se entiende la economía como una ciencia al servicio del hombre, una ciencia social de veras.

Por el otro lado, el de la teología y más en concreto el de la teología moral social, no cabe duda de que el diálogo con la economía (y en general con las ciencias sociales) no es una fase avanzada y deseable del servicio que la Iglesia quiere prestar a la sociedad a través de la teología, sino una necesidad fundamental sin la cual no es posible una teología viva. También en el lado de la teología cabe una cerrazón ante los planteamientos económicos del mundo desarrollado, pero es una postura poco fructífera y en cierta manera ya experimentada¹. Si la moral social no atiende a la realidad social y económica y a su progresiva comprensión, aun entre luces y sombras, por parte de las ciencias sociales, sus aportaciones nacen muertas.

En este contexto se entiende el deseo de contribuir desde la propia perspectiva a un planteamiento más humano en los negocios y en la gestión empresarial. No obstante, la experiencia demuestra que, al menos por parte de la Doctrina Social de la Iglesia (DSI), es importante definir en primer lugar lo que pretende y lo que no pretende con su contribución. El servicio que la Iglesia quiere prestar al mundo con esta sabiduría teológica no es un afán semiculto de regir la marcha de las estructuras sociales, sino el ofrecimiento de una luz que pueda orientar a las personas hacia la consecución de relaciones más humanas. La DSI desea

1. Como es sabido, en los inicios de la modernidad, cuando se fraguó el liberalismo, la reacción de algunos católicos —denominados «conservadores»— fue cerrarse y negar la posibilidad de entendimiento con el planteamiento liberal. La posición de León XIII en «*Rerum Novarum*» es, desde luego, otra. Cfr. I. CAMACHO, *Doctrina social de la Iglesia. Una aproximación histórica*, Ediciones Paulinas, Madrid 1991, 58; T. LÓPEZ, «León XIII y la cuestión social», en J.-I. SARANYANA (ed.), *Cien años de pontificado romano (1891-2005)*, Eunsa, Pamplona 2006, 23-41; 25.

«simplemente contribuir a la purificación de la razón y aportar su propia ayuda para que lo que es justo, aquí y ahora, pueda ser reconocido y después puesto también en práctica»².

Con esta premisa, de entre los valores que actualmente a juicio de la DSI son cruciales para impulsar una sociedad verdaderamente al servicio del hombre³, queremos detenernos en uno que, al menos indirectamente, constituye objeto de atención creciente también para los estudiosos de la gestión empresarial y de la ética de los negocios: la familia como elemento fundamental del bien de las personas y de la sociedad.

La modalidad en que la preocupación por la familia comparece en la literatura empresarial está influida por las vicisitudes de la economía globalizada. En las últimas décadas y de modo particular en los últimos años, el encuentro entre familia y empresa puede describirse básicamente como «conciliación trabajo-familia» o también como «conflicto trabajo-familia».

Ciertamente, hoy en día se percibe que trabajo y familia se encuentran en conflicto: el tiempo es escaso y debe ser distribuido entre las obligaciones laborales y familiares. De hecho es así, pero con una visión más amplia será enriquecedor e iluminante considerar la relación entre ambos. Esto nos permitirá abordar el problema con mejor perspectiva e incluso descubrir los aspectos positivos de la relación.

En un primer momento examinaremos la contribución del ámbito académico de la empresa, en segundo lugar sintetizaremos el pensamiento de la DSI sobre el tema que nos ocupa y, finalmente, trataremos de extraer algunas consecuencias.

2. LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN LA VISIÓN EMPRESARIAL

No se trata en este apartado de hacer una presentación exhaustiva de la literatura académica del mundo empresarial sobre la relación entre

2. BENEDICTO XVI, Enc. *Deus caritas est*, n. 28.

3. Nos referimos a la defensa de la vida humana desde su comienzo hasta su final, el respeto de la familia fundada en el matrimonio entre un hombre y una mujer, la libertad de educación de los hijos y la promoción del bien común: cfr. BENEDICTO XVI, Ex. Ap. *Sacramentum caritatis*, n. 83.

la familia y el trabajo. Nuestro objetivo es más bien recoger algunas aportaciones básicas de las ciencias sociales —en especial de la economía de la empresa— que iluminan nuestro objeto de estudio.

Ante todo es preciso considerar que tanto la familia como el trabajo son aspectos de la vida humana y social de gran complejidad y riqueza, más si cabe en las coordenadas actuales. Naturalmente, en el mundo de la empresa los campos de estudio relacionados con la familia son innumerables: desde el punto de vista del consumo, de la conciliación trabajo-familia, del desempeño profesional, etc. Si nos ceñimos al conflicto trabajo-familia, de entrada llama la atención la creciente importancia que se le está concediendo.

Hay una clara disminución del número de matrimonios que pueden permitirse el trabajo de sólo uno de los cónyuges y un aumento patente de los matrimonios en que ambos trabajan. A la vez la misma vida familiar y, de modo particular, el cuidado de los hijos, requiere una atención que de alguna manera ha de coordinarse con el trabajo. Por otra parte, el cuidado de los padres u otros familiares mayores a cargo genera situaciones semejantes que además —ya se prevé— aumentarán en las próximas décadas.

En el mundo de la empresa despierta la sensibilidad ante estas situaciones y proliferan los estudios empíricos para conocer y valorar los motivos, características y consecuencias, así como la determinación y puesta en práctica de posibles soluciones. Hay que tener en cuenta que cada estudio ofrece unas conclusiones que deben ponderarse a la luz de las limitaciones de la metodología empleada, la muestra seleccionada, etc. La variedad de posibilidades tanto en el ámbito familiar (situaciones familiares) como en el profesional (tipos de trabajo, educación, nivel salarial, etc.) hacen necesario tomar con cierta cautela las conclusiones, aunque apuntan tendencias.

En general se entiende que el conflicto es bidireccional, es decir, puede ser que el trabajo impida atender adecuadamente a la familia (conflicto trabajo-familia) o que el cuidado de la familia sea un obstáculo para el normal desempeño del propio trabajo (conflicto familia-trabajo). Hay tres tipos de situaciones que, según los estudiosos, se encuentran en la base del conflicto: cuando el tiempo dedicado a una función impide cumplir con las responsabilidades de la otra; cuando la

tensión que se genera en un ámbito hace difícil desarrollar bien las tareas propias del otro; y cuando hay comportamientos específicos en un ámbito que resultan un obstáculo para el otro⁴.

Si nos fijamos en las consecuencias percibidas del conflicto, se entienden el interés y la preocupación crecientes. Diversos estudios apuntan una correlación positiva entre conflicto trabajo-familia y absentismo laboral, disminución de la productividad, falta de satisfacción en el trabajo, ansiedad, agotamiento, disminución de la implicación en el trabajo, descontento ante la vida, depresión, hipertensión, malestar psicológico, problemas con el alcohol o problemas matrimoniales⁵. Se aplica aquí la necesidad de ponderar las características de cada estudio, pero sí parece claro que, más allá de las consecuencias económicas que el conflicto puede ocasionar a las empresas (y no sólo a ellas), nos encontramos ante un problema humano, familiar y social.

Por su parte, las empresas comienzan a ofrecer medidas para reducir estos efectos adversos, pero también para no perder trabajadores valiosos que, tras un excesivo desgaste, buscarían otras posibilidades laborales más adecuadas a su situación vital. Se habla así de las «family-friendly firms», o también «empresas familiarmente responsables».

Las razones por las cuales una empresa llega a introducir las necesidades familiares de sus trabajadores como variable organizativa estructural pueden ser múltiples. Siguiendo un modelo simplificador encontramos tres perfiles de empresas que podrían responder también a tres fases de concienciación⁶.

En primer lugar hay empresas que adoptan medidas de conciliación por exigencia de la ley, por presiones de los propios trabajadores o

4. Cfr. J.H. GREENHAUS y N. BEUTELL, «Sources of Conflict between Work and Family Roles», en *Academy of Management Review*, 10 (1985), 76-88. Todavía, si se quiere afinar un tanto más teniendo en cuenta el perfil de la fuerza de trabajo que viene, cfr. J.H. GREENHAUS, S. PARASURAMAN, C. SKROMME GRANROSE, S. RABINOWITZ y N.J. BEUTELL, «Sources of Work-family Conflict among Two-career Couples», en *Journal of Vocational Behavior*, 34 (1989), 133-153.

5. Cfr. M.C. MARCHESE, G. BASSHAM y J. RYAN, «Work-Family Conflict: a Virtue Ethics Analysis», en *Journal of Business Ethics*, 40 (2002), 145-154; 146. Los autores proporcionan bibliografía específica sobre cada uno de los efectos adversos mencionados.

6. Cfr. N. CHINCHILLA, *Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?*, Pearson-Prentice Hall, Madrid 2007, 29-49.

porque, siempre en el corto plazo, la empresa puede salir beneficiada, por ejemplo, en su imagen. En segundo lugar, otras empresas más atentas al desarrollo de las capacidades de sus trabajadores se embarcan en la conciliación trabajo-familia para crear un clima que atraiga y conserve en la empresa a las personas de talento. Por último, una empresa puede hacer de las políticas de conciliación trabajo-familia un objetivo más de la empresa y un valor permanente, de manera que, lejos de ir a remolque de las presiones externas del tipo que sea, busca adelantarse y crear las condiciones que sus trabajadores en concreto necesitan.

Si nos fijamos en las soluciones propuestas por las políticas de conciliación trabajo-familia de las empresas, podemos distinguir cuatro líneas⁷: i) la flexibilidad a través de horarios ajustados, trabajo a tiempo parcial, jornada reducida, semana laboral comprimida, trabajo a distancia, etc.; ii) el apoyo y asesoramiento técnico o personalizado para gestionar y adaptar mejor los dos ámbitos (desde aspectos legales o fiscales hasta formación en las tareas propias de los padres o en la gestión y organización del tiempo, ayuda psicológica, etc.); iii) los servicios familiares como guarderías o información al respecto, transporte o tintorería; y iv) beneficios como seguros familiares y otros.

A partir de ahí, la enorme variedad de situaciones personales hace que las soluciones mencionadas produzcan o no, y en diferente medida, resultados satisfactorios. Son numerosos los estudios que muestran los efectos de tales políticas en diversos perfiles profesionales y familiares pero, en general, el resultado es favorable. Sucede además que las mejoras en un ámbito del conflicto pueden influir positivamente en el otro⁸.

Pero también aquí nos encontramos con lo que hace de la economía una ciencia apasionante: no es fácil dar con medidas perfectas que produzcan únicamente efectos positivos. La multiplicidad de variables a tener en cuenta, así como los efectos secundarios, hacen que cada medida tenga sus pros y sus contras, deba ser integrada en el contexto empresarial y social y adaptada a las preferencias y necesidades reales de las personas implicadas.

7. *Ibid.*, 10 ss.

8. Cfr. Y.-H. HUANG, L.B. HAMMER y M.B. NEAL, «The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study», en *Journal of Family and Economic Issues*, 25 (2004), 79-100.

Como se ha hecho notar, cada tipo de trabajo tiene sus ventajas y sus inconvenientes hasta el punto de que ni siquiera ser autónomo es la solución definitiva a los problemas de conciliación trabajo-familia⁹. Por ejemplo, la jornada semanal comprimida puede implicar mayor fatiga; la flexibilidad de horario es imposible para ciertos trabajos, puede crear problemas de comunicación en la empresa o exigir pesados costes; el trabajo a distancia tiene también sus desventajas y, en fin, algunos beneficios como la guardería en el lugar de trabajo en determinadas situaciones no suponen una gran ayuda¹⁰.

Por otra parte, es fundamental que la cultura de la empresa interiorice realmente los valores que reflejan las políticas de conciliación familiar. En este sentido hay consenso general sobre la importancia crucial de una actitud positiva y comprensiva por parte de quienes tienen puestos de autoridad y supervisión en la empresa¹¹.

Sin embargo, como hemos dicho, la cuestión de la conciliación trabajo-familia es compleja. La mayor parte de los estudios se basan en un nivel educativo y profesional medio o superior, a la vez que se reconoce que con menos recursos económicos la conciliación es más difícil. En estos casos la empresa poco puede hacer si no existe un contexto social y político subsidiario en materia de conciliación. No obstante, siempre está a su alcance conocer bien la concreta situación de sus trabajadores para tratar de adaptar al máximo su política de conciliación¹².

La dimensión económica del problema es una más entre las que confluyen en la relación trabajo-familia. Desde la perspectiva de las ciencias sociales nos encontramos ante todo con los diferentes efectos que di-

9. Cfr. S. PARASURAMAN y C.A. SIMMERS, «Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study», en *Journal of Organizational Behavior*, 22 (2001), 551-568.

10. Cfr. M.C. MARCHESE Y OTROS, cit., 147.

11. Cfr. L.T. THOMAS y D.C. GANSTER, «Impact of Family-supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective», en *Journal of Applied Psychology*, 80 (1995), 6-15; C.A. SWODY y G.N. POWELL, «Determinants of Employee Participation in Organizations' Family-friendly Programs: A Multi-level Approach», en *Journal of Business and Psychology*, 22 (2007), 111-122; J.R. MESMER-MAGNUS y C. VISWESVARAN, «How Family-Friendly Work Environments Affect Work/Family Conflict: A Meta-Analytic Examination», en *Journal of Labor Research*, 27 (2006), 555-574; J.A. BREAUGH y N.K. FRYE, «An Examination of the Antecedents and Consequences of the Use of Family-friendly Benefits», en *Journal of Managerial Issues*, 19 (2007), 35-52.

12. Cfr. N. CHINCHILLA, cit., 23 ss.

cha relación produce en mujeres y hombres, de manera que la conciliación laboral tiene mucho que ver con la igual dignidad y consiguientes derechos de la mujer. Se puede afirmar que en el ámbito europeo el planteamiento actual del esfuerzo por la conciliación trabajo-familia se identifica con la igualdad de oportunidades para la mujer¹³.

En lo que respecta al cuidado de los hijos, la sociología viene registrando un fenómeno nada despreciable para la relación trabajo-familia: el papel que juegan los abuelos. Efectivamente, en España, como ya sucede en otros países, los abuelos constituyen de hecho un efectivo recurso de conciliación¹⁴. Este hecho, entre otros, pone de manifiesto que la propia familia, bajo ciertas condiciones y en la medida que se mantiene estructurada en el tiempo, lleva consigo unos vínculos de solidaridad que generan una solución satisfactoria y muy natural a la vez. Sin embargo, la realidad nos muestra que para los abuelos este cuidado a edad tardía supone un esfuerzo considerable. No sería descabellado, en consecuencia, que las empresas que procuran a sus empleados beneficios extrasalariales relacionados con el cuidado de los hijos (por ejemplo, financiando de alguna manera los costes de esos servicios) se plantearan la posibilidad de apoyar económicamente la aportación cualificada de los abuelos. En realidad se trata de algo que podría plantearse el Estado mismo, pues no estamos sólo ante un recurso para la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también ante la posibilidad de reconocer y revalorizar el papel que las personas mayores de hecho desempeñan en la sociedad en un momento importante de la vida laboral de muchas madres y padres¹⁵.

Semejante propuesta puede sorprender, pero a medida que se conocen mejor los efectos personales, sociales y económicos de los problemas de conciliación familia-trabajo, se aprecia más el valor personal, so-

13. Cfr. P. DONATI, «Quale conciliazione tra famiglia e lavoro? La prospettiva relazionale», en P. DONATI (a cura di), *Nono rapporto CISF sulla famiglia in Italia. Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, San Paolo, Cinisello Balsamo 2005, 31-84; 52; cfr. también, EUROPEAN COMMISSION, *Communication From the Commission to the Council, the European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Tackling the Pay Gap between women and men*, Brussels 18.VII.2007, 3-4; 6-7 (COM [2007] 424).

14. Cfr. L. PÉREZ ORTIZ (dir.), *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría general de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Madrid 2005-2006.

15. Cfr. *ibid.*, 118.

cial y también económico de todo aquello que contribuye a equilibrar la relación. El esfuerzo familiar, como el empresarial, no es nada despreciable y ambos deberían ser promovidos adecuadamente por parte de los poderes públicos.

En cualquier caso, este ejemplo contribuye a mostrar el potencial que constituye la familia en sí en el esfuerzo para conciliar la vida familiar y laboral. De hecho se percibe que los estudiosos van descubriendo progresivamente la necesidad de profundizar en la relación por el lado de la familia¹⁶. A la vez, se comprende mejor por qué las empresas deben abordar la conciliación trabajo-familia con un enfoque multidisciplinar, pues de hecho y como veremos a continuación, se están preocupando de una de las fibras más importantes del tejido de una sociedad verdaderamente humana.

3. LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN LA DSI

Lo primero a constatar tras analizar las aportaciones de la DSI respecto a nuestro tema es la importancia otorgada a cada uno de los ámbitos por separado y en su mutua interrelación. Es lógico porque de hecho el trabajo y la familia son los dos polos alrededor de los cuales se desenvuelve la vida del hombre en la sociedad. Por esta razón la DSI procura fijarse en los valores humanos fundamentales implicados en estas realidades; unos valores «que la Iglesia quiere proclamar a toda costa, pues tocan de cerca e incluso íntimamente, la vida y la condición del hombre»¹⁷.

Si consideramos el contexto en que se encuadra la relación trabajo-familia en el momento presente, no se puede pasar por alto una preo-

16. N.K. FRYE y J.A. BREUGH, «Family-friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Satisfaction: a Test of a Conceptual Model», en *Journal of Business and Psychology*, 19 (2004), 197-220; 218: «we believe our results suggest that future research should not focus so heavily upon work-related variables while ignoring family-domain variables as has commonly been done in the past».

17. JUAN PABLO II, *Discurso al Cuerpo Diplomático*, 16.I.1982, n. 9 (EF, IV, 3438) En general, salvo para los documentos de mayor rango y aquellos en que proporcionemos otra referencia, seguiremos el texto castellano de: A. SARMIENTO y J. ESCRIVÁ-IVARS, *Enchiridion Familiae: textos del magisterio pontificio y conciliar sobre matrimonio y familia (siglos I a XX)*, vols. I-X, Instituto de Ciencias para la Familia, Universidad de Navarra-Istituto Giovanni Paolo II per studi su Matrimonio e Famiglia, Eunsa, Pamplona 2003. Lo citaremos como EF, seguido del volumen y la página.

cupación que comienza a ser generalizada. Ciñéndonos a Europa, aunque ya puede extenderse a otros países del mundo desarrollado, nos encontramos ante un progresivo envejecimiento de la población provocado en gran parte por la baja natalidad sostenida en el tiempo¹⁸. No escapan a nadie las repercusiones económicas de este proceso a medio y largo plazo aunque, claro está, no son las únicas. En nuestro continente la tasa de nacimientos viene a decir, con palabras de Benedicto XVI, que «Europa parece haber emprendido un camino que la podría llevar a despedirse de la historia»¹⁹. Incluso desde un punto de vista exclusivamente pragmático, tiene sentido potenciar el matrimonio y la estabilidad familiar con políticas familiares adecuadas no sólo a la situación actual sino a la previsión que ya conocemos. Se trata de un esfuerzo que concierne a la sociedad entera, pero los diferentes agentes deben estudiar qué aportación está a su alcance.

La DSI quiere contribuir en primer lugar resaltando el papel fundamental que la familia fundada en el matrimonio entre hombre y mujer juega en la sociedad. Con expresión gráfica, la familia es vista como la célula primera y vital de la sociedad; «tiene prioridad sobre cualquier otra comunidad y sobre la misma realidad estatal»²⁰. Cuando goza de las debidas condiciones, la familia se convierte en un bien de la sociedad a todos los niveles. Además de ser el entorno más deseable para recibir el don de los hijos, es un lugar privilegiado para la creación de competencias muy valiosas: proporciona madurez personal y enriquecimiento interior, educa en la responsabilidad y en el sentido del bien común; enseña a conjugar en la práctica autoridad y apoyo afectivo; forma el espíritu solidario y las otras virtudes sociales convirtiéndose de hecho en la primera escuela de ciudadanía, etc.²¹

18. Cfr. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Demography Report 2008: Meeting Social Needs in an Ageing Population*, Brussels 2008; UNITED NATIONS, *World Population Prospects: the 2006 Revision*, New York 2007.

19. BENEDICTO XVI, *Discurso con ocasión del 50 aniversario de la firma de los Tratados de Roma*, 24.III.2007 (http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/speeches/2007/march/documents/hf_ben-xvi_spe_20070324_comece_sp.html. Accedido en diciembre 2008).

20. PONTIFICIO CONSEJO «JUSTICIA Y PAZ», *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, BAC-Planeta, Madrid 2005, n. 254 (en adelante CDSI).

21. Cfr. BENEDICTO XVI, *Discurso al nuevo Embajador de Francia ante la Santa Sede*, 19.XII.2005 (*Insegnamenti di Benedetto XVI*, I-2005, Libreria Editrice Vaticana, Città del Vaticano 2006, 1008).

Con este enfoque, la relación de la familia con el trabajo resulta del todo especial. En su documento más importante sobre el trabajo humano la DSI considera que la familia «constituye uno de los puntos de referencia según los cuales debe formarse el orden socio-ético del trabajo humano»²². No se trata de una dimensión accidental sino de un factor esencial para diseñar un trabajo verdaderamente al servicio del hombre. Por eso no es de extrañar que se llegue a decir que «la dimensión familiar del trabajo constituye uno de los puntos clave de la Doctrina Social de la Iglesia»²³.

Otro de los puntos clave es la compenetración que existe entre el trabajo y la familia. *Laborem Exercens* muestra la raíz al descubrir la dimensión subjetiva del trabajo, es decir, el hecho de que quien trabaja es siempre una persona que a través de esa actividad está llamada a perfeccionarse a sí misma²⁴. Este carácter personal implica atender a la globalidad de la persona, es decir, al conjunto de sus circunstancias vitales, de entre las cuales la familia ocupa un puesto especial. Quien trabaja no es una parte de la persona, sino ella entera.

En este contexto, el trabajo es fundamento y condición de posibilidad de la vida familiar, pero a la vez la familia es el primer ámbito donde las personas entienden y se capacitan para el trabajo; es «una comunidad hecha posible gracias al trabajo y la primera escuela de trabajo doméstico para todo hombre» (LE 10). No obstante, para la DSI en su sentido más profundamente humano el trabajo se ordena a la familia y no al revés: «el trabajo es para la familia, porque el trabajo es para el hombre (y no viceversa), y precisamente la familia y ante todo la familia es el lugar específico del hombre»²⁵. Esto, sin embargo, no implica una contraposición conceptual entre trabajo y familia porque en realidad se necesitan mutuamente. Así como cuerpo y alma forman una unidad viva en la que el alma tiene un valor superior al que se ordena el cuerpo, trabajo y familia están llamados a formar una unidad en la que el trabajo debe ordenarse a la familia. En concreto, la familia moldea el sentido mismo del trabajo mediante el cual cada uno logra la subsistencia, el cuidado de uno mismo y de su familia. Es decir, el motor del tra-

22. JUAN PABLO II, Enc. *Laborem Exercens*, n. 10 (en adelante LE).

23. IDEM, *Homilía en la Catedral de Avezzano*, 24.III.1985, n. 6 (EF, V, 4259).

24. Cfr. LE 5.

25. JUAN PABLO II, *Homilía en la Misa en el día de San José*, 19.III.1981, n. 5 (EF, IV, 3073).

bajo ha de ser el amor por la propia familia, y así puede decirse que en el trabajo se pone «toda la fatiga diaria del amor»²⁶. Es cierto que ese amor también puede ponerse legítimamente en el trabajo mismo, pero la persona «no alcanza su plenitud si no le relaciona ni le une a los mismos hombres, y sobre todo a aquellos que son carne de su carne y sangre de su sangre. El trabajo no puede destruir la familia; por el contrario, debe unirla y ayudarle a perfeccionar su cohesión»²⁷.

Conviene resaltar que el planteamiento de la DSI quiere mostrar más bien las contribuciones positivas de la relación entre familia y trabajo. Por ejemplo, últimamente señala que una importante función de la familia es la de facilitar la vida laboral con los vastos recursos de solidaridad que posee²⁸, mientras que el trabajo y la laboriosidad son camino para «el proceso de educación dentro de la familia, precisamente por la razón de que cada uno “se hace hombre”, entre otras cosas, mediante el trabajo» (LE 10). Se abre todo un campo para explorar las relaciones positivas entre ambas dimensiones de la vida.

En esta línea, la DSI destaca la aportación que supone la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Más en particular, la búsqueda de soluciones a los problemas sociales actuales más urgentes pasa por el recurso al genio femenino. Es así, por ejemplo, en el ámbito de la educación, la ecología, la sanidad y la calidad de vida, los servicios sociales, los temas relacionados con las migraciones, el problema de la droga, el ocio, etc.²⁹

A la vez hay una clara llamada a los poderes públicos para revalorizar al máximo y apoyar social y económicamente el trabajo en el hogar de las mujeres que se deciden por él³⁰. Y en todo caso, «la verdadera promoción de la mujer exige que el trabajo se estructure de manera que no deba pagar su promoción con el abandono del carácter específico propio y en perjuicio de la familia, en la que como madre tiene un papel insustituible» (LE 19).

26. IDEM, *Homilía en la Misa para los trabajadores*, 31.V.1980, n. 4 (EF, III, 2690).

27. *Ibid.* (EF, III, 2691).

28. Cfr. CDSI, n. 249.

29. Cfr. JUAN PABLO II, *Carta a las mujeres*, 29.VI.1995, n. 4; *Saludo en el rezo del Ángelus*, 20.VIII.1995, n. 2 (EF, VIII, 6643).

30. Cfr. IDEM, Ex. Ap. *Familiaris Consortio*, n. 23.

Se ha puesto de relieve la importancia de la mujer en la educación de los hijos, pero la DSI advierte que es igualmente necesario que el marido comparta no puntual sino sistemáticamente todo el ámbito de las tareas educativas en la familia³¹. También en el *Compendio* se menciona la responsabilidad del hombre como marido o padre en las labores de cuidado familiar³². Sin embargo, nos parece que todavía es necesario advertir que la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral debería ir acompañada de un también progresivo apoyo del marido en las tareas del hogar. Es decir, hace falta apertura mental allí donde sea necesario porque el equilibrio entre la familia y el trabajo no es únicamente una cuestión que atañe a la mujer. En este sentido cabe mencionar que algunas medidas de conciliación como, por ejemplo, la flexibilidad de horarios parecen animar a que los hombres dediquen más tiempo a las tareas del hogar o, al menos, hacen que no aumente la diferencia entre el tiempo que unas y otros dedican a su familia³³. Se trata de un esfuerzo y apoyo conjuntos para crear un clima adecuado; se trata, en definitiva, de que el trabajo no disgregue la familia, sino que la una y la ayude a reforzarse. Vale aquí aquella exclamación de Juan Pablo II: «¿que la familia no se convierta a causa del trabajo en un encuentro superficial de seres humanos, en un hotel de paso sólo para las comidas y el descanso!»³⁴.

Como hemos dicho la DSI está convencida de que la familia presta un papel insustituible al bienestar integral (en todas sus dimensiones) de la sociedad. Las sociedades fuertes y firmes en el tiempo están hechas de familias fuertes y firmes. Esta consistencia de la función familiar ha cuajado en lo que se denomina «subjetividad social de la familia»³⁵. La familia es —ha de ser— protagonista, sujeto activo de los avatares de la sociedad, y no tanto objeto o sujeto pasivo de la política familiar en los distintos ámbitos. Por eso se insta a reforzar el asociacionismo familiar para participar activamente en el orden jurídico, económico, social o cultural³⁶. Por el contrario, relegar la familia «a un papel subalterno y secun-

31. Cfr. IDEM, *Discurso a las trabajadoras*, 13.VI.1987, n. 4 (EF, V, 4705).

32. Cfr. CDSI, n. 251.

33. Cfr. S.B. ESTES, M.C. NOONAN y D.J. MAUME, «Is Work-Family Policy Use Related to the Gendered Division of Housework?», en *Journal of Family and Economic Issues*, 28 (2007), 527-545.

34. JUAN PABLO II, *Saludo en el rezo del Ángelus*, 25.X.1981, n. 2 (EF, IV, 3179).

35. CDSI, nn. 221 ss.

36. Cfr. *ibid.* n. 247.

dario, excluyéndola del lugar que le compete en la sociedad, significa causar un grave daño al auténtico crecimiento de todo el cuerpo social»³⁷.

Para la DSI las dificultades deben ser abordadas no sólo por las familias implicadas y las empresas, sino también por los poderes públicos. A estos últimos corresponde reconocer y garantizar los derechos y deberes de la familia e instrumentar políticas familiares auténticas y eficaces³⁸.

En este esfuerzo conjunto es oportuno abordar un tema clásico y muy querido para la DSI. Nos referimos al llamado «salario familiar»³⁹, que debe ser entendido adecuadamente en las circunstancias actuales. En términos generales el salario familiar hace referencia a una forma de retribución que tenga en cuenta las circunstancias familiares, de manera que de un modo u otro posibilite una vida digna a la familia. El planteamiento de fondo es reconocer el valor de la contribución de la familia al bien común de la sociedad, pero las modalidades en que esto se puede llevar a cabo son múltiples. El *Compendio* menciona tres ejemplos que de alguna manera miran a los poderes públicos: «los subsidios familiares y otras prestaciones por las personas a cargo, así como la remuneración del trabajo en el hogar de uno de los padres» (CDSI n. 250)⁴⁰.

Las empresas, por su parte, pueden expresar este reconocimiento —y así lo hacen algunas— a través de políticas familiares que, sea en retribuciones dinerarias o en especie, suponen una forma de salario familiar: servicios que facilitan la conciliación; subvenciones para el cuidado de los hijos; el cheque por nacimiento o adopción de un hijo; ayudas familiares en función del número de personas a cargo, etc. Es de desear que el Estado cobre mayor conciencia de la necesidad de apoyar este tipo de medidas pues, en países como el nuestro, desde una perspectiva demográfica, política, económica o social es difícil encontrar excusas para no valorar a medio y largo plazo el número de hijos.

Hasta aquí la síntesis de la visión de la DSI acerca de la relación entre trabajo y familia. A continuación expondremos algunas consideraciones que se pueden deducir a partir de las aportaciones recibidas desde una

37. JUAN PABLO II, *Carta a las familias*, 2.II.1994, n. 17.

38. Cfr. CDSI, n. 253.

39. Cfr. *ibid.*, n. 250; LE, n. 19.

40. Cfr. SANTA SEDE, *Carta de los derechos de las familias*, Tipografía Políglota Vaticana, Ciudad del Vaticano 1983, art. 10, a.

y otra perspectiva. Por la naturaleza de este trabajo tomaremos como referencia la perspectiva de la DSI y nos referiremos a los tres elementos que han aparecido en la relación: el Estado, las empresas y las personas.

4. HACIA UN TRIPLE CAMBIO

La identidad cristiana y la experiencia llevan a la DSI a sostener que el camino ordinario y más adecuado para establecer estructuras y relaciones cada vez más humanas es el de las reformas. Examinados en sí mismos, tanto el trabajo como la familia están naturalmente orientados al perfeccionamiento de la persona. Por eso la constatación de conflictos serios entre trabajo y familia demanda cambios para que el resultado de la relación no sea el opuesto al que debiera ser.

En nuestra opinión es necesario un cambio en la manera de concebir la relación. Se trata de ponderar los bienes que indudablemente se encuentran en cada uno de los ámbitos (en la sociedad, en la familia, en la actividad económica) y descubrir el auténtico orden de su relación. Pero hay que notar que para la DSI los cambios en las legislaciones, en la organización del trabajo empresarial o en la misma vida personal requieren en última instancia cambios en la mentalidad personal, pues las decisiones de un orden u otro son tomadas al final por personas concretas⁴¹.

Con esta óptica sugerimos algunas ideas para enriquecer el planteamiento de la relación entre trabajo y familia en los siguientes niveles: poderes públicos, empresas y familias.

4.1. *Los poderes públicos*

La conciencia que los poderes públicos tienen de la importancia del equilibrio entre trabajo y familia es todavía limitada e incipiente. Quizás alguien sostendrá que esta afirmación es incluso optimista. Las

41. Este cambio termina remitiendo al interior de la persona. Es llamativo cómo la DSI, cuando se refiere a problemas de tipo estructural, global, pero en todo caso no estrictamente individuales, llama igualmente a la «conversión». No es este el lugar para desarrollar esta cuestión, pero baste decir que para la DSI la conversión es una condición sin la cual es imposible solucionar de verdad ni uno sólo de los grandes problemas que afligen al mundo en el orden político, económico, ecológico, social, personal, etc.

medidas concretas para potenciar el equilibrio son, al menos en el ámbito de la UE y según los estudiosos, bastante débiles⁴².

Semejante situación obedece, en la opinión más consolidada, a un profundo descuido de uno de los términos de la relación, a saber, la familia. Por diversas razones la familia tiende a ser adscrita al ámbito privado de la vida de las personas. Esto indudablemente es así, pero es tan sólo la cara de la moneda. Queda pendiente la cruz, que muestra la innegable función pública y social que ejercen las familias en el conjunto de la sociedad. Aquí nos hemos referido a la familia como factor del bien común tanto en el orden de la solidaridad, que resulta imprescindible para la correcta relación entre el trabajo y la familia, como en el de la generación de nuevos miembros para la sociedad. Y sin embargo son sólo dos de sus funciones. Podríamos hablar, por ejemplo, de los costes sanitarios que absorbe la familia por la atención familiar en el propio hogar o por la rehabilitación psicológica o psiquiátrica que presta.

El bienestar social que producen las familias tiene un valor que en las circunstancias actuales comienza a ser tímidamente percibido. El estudio del conflicto trabajo-familia está contribuyendo a tomar conciencia de esto. En el ámbito económico la familia es vista tan sólo como unidad de consumo y sin embargo ya se advierte que en su interior también posee un valor productivo social nada desdeñable, aunque el mercado no lo tenga en cuenta⁴³. Se descubre así la miopía contable de los sistemas de cuentas nacionales, que dejan de lado un valor económico colosal; y la limitación del mercado que sólo toma en consideración los trabajos remunerados. La innovación que supone la llamada «contabilidad satélite» permite hacerse una idea del valor de actividades no remuneradas como el trabajo de uno de los cónyuges en el hogar⁴⁴.

42. Cfr. P. DONATI, cit., 42.

43. Cfr. S. ZAMAGNI, «La famiglia come soggetto economico», en *La Società*, 54 (2003), 223-243. El Informe sobre el desarrollo humano de 1995 estima el valor de la producción mundial no monetarizada en 16 trillones de dólares, y la monetarizada en 23 trillones. Además, de esos 16 trillones, 11 proceden del trabajo de la mujer, aunque también incluyen el valor del salario que dejan de recibir por ser mujeres, calculado por comparación con el salario correspondiente a puestos semejantes ocupados por hombres. Cfr. UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM (UNDP), *Human Development Report 1995*, Oxford University Press, New York-Oxford 1995, 97.

44. Sirva como pequeña muestra el estudio realizado en Cataluña en 2001, que eleva a 54.243 millones de euros el valor del trabajo familiar doméstico en la región. El estudio también proporciona datos de diferentes países. Cfr. GENERALITAT DE CATALUN-

En cualquier caso, se pone al descubierto el poco reconocimiento de que goza la familia como tal. Como ya se dijo, el enfoque de las políticas familiares tiene como referencia la igualdad de la mujer, lo cual es necesario y loable. Pero si miramos el fondo, se trata de una perspectiva estrictamente individual y por tanto parcial, en cuanto que no abre espacio al reconocimiento de la unidad familiar en sí misma. En palabras de Donati, «de la familia como tal no se ocupa nadie»⁴⁵.

Desde la perspectiva de la DSI urge que los poderes públicos reconozcan en la práctica la subjetividad de la familia, que no se limita a ser sujeto pasivo de los cambios sociales, sino muy al contrario, artífice de la buena marcha de la sociedad. Se entiende perfectamente, en consecuencia, la invitación de la DSI a «superar las concepciones meramente individualistas y asumir la dimensión familiar como perspectiva cultural y política, irrenunciable en la consideración de las personas»⁴⁶.

Uno de los efectos del reconocimiento de la subjetividad de la familia es, en buena lógica, la promoción de la estabilidad del matrimonio. De cara a la relación entre el trabajo y la familia, la estabilidad familiar es, en condiciones normales, fuente de soluciones más que de inconvenientes, gracias a los vínculos de solidaridad que genera. Por eso desde la perspectiva de la conciliación trabajo-familia la observación de la evolución de la estabilidad matrimonial en los países europeos genera cierta preocupación⁴⁷: España tiene, después de Bélgica, la mayor tasa de ruptura de matrimonios (1 de cada 5). Tan sólo en el año 2006 en España se produjeron 408 rupturas matrimoniales al día. En los últimos dos años el 89% de las rupturas han sido divorcios y, en fin, el total afectó a más de 450.000 hijos. La custodia de los hijos recae entonces en uno de los cónyuges —muy probablemente la madre—, a quien la ruptura posiblemente ocasionará dificultades para la conciliación laboral.

Cuando los poderes públicos desprotegen la estabilidad familiar, promocionar la conciliación trabajo-familia sigue siendo una necesidad,

YA. INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA, *Comptes Satèl·lit de producció domèstica 2001*, Barcelona 2007.

45. P. DONATI, «Famiglia e lavoro: perché e come bisogna concigliarli?», en P. DONATI (a cura di), *Nono rapporto CISF*, cit., 21.

46. CDSI, n. 254.

47. Cfr. INSTITUTO DE POLÍTICA FAMILIAR, *A los dos años de la Ley del divorcio Express*, Madrid 2007 (<http://www.ipfe.org/2aniversarioleydivorcioexpress.pdf>. Accedido en diciembre 2008).

pero es difícil no diagnosticar esquizofrenia. Parafraseando a Juan Pablo II hay que preguntarse: ¿qué ganancia real obtendrá la sociedad —hasta en el plano económico— si una imprudente legislación perjudica la solidez y funciones de la familia?⁴⁸ Esto es aplicable tanto a la política familiar como a la política del trabajo.

En definitiva, el cambio por parte de los poderes públicos debería producir una decisión firme en varios frentes: i) ante todo consolidar la familia y su base, que es la institución matrimonial; ii) reconocer con hechos su contribución decisiva al bienestar social; iii) apoyar las medidas de conciliación entre trabajo y familia en las dos direcciones: en el esfuerzo empresarial para articular el equilibrio entre trabajo y familia y en el reconocimiento económico de la labor de quienes deciden trabajar en las tareas del propio hogar.

4.2. *Las empresas*⁴⁹

En el ámbito empresarial las políticas para favorecer la conciliación entre trabajo y familia están, como se ha visto, más avanzadas. Quizás también aquí alguien pueda decir que la afirmación es optimista. En todo caso las empresas son las grandes protagonistas de la conciliación entre familia y trabajo, sobre todo por una de las razones de la subsidiaridad: cuanto más cerca se está de los problemas, la solución ideada (si se encuentra) se adapta mejor a las necesidades concretas. Vamos a agrupar las sugerencias en torno a cuatro puntos. Nos hemos fijado más en el enfoque de la relación entre trabajo y familia porque pensamos que la aportación de la DSI es menos efímera en ese ámbito.

En primer lugar, parece conveniente profundizar en la visión y sentido del trabajo. El conflicto entre trabajo y familia no ha añadido —en nuestra opinión— un «stakeholder» más (la familia) al grupo de los ya

48. Cfr. JUAN PABLO II, *Saludo en el rezo del Ángelus*, 20.VIII.1995, n. 2 (EF, VIII, 6643).

49. Puede verse una exposición más desarrollada de los argumentos de esta sección en: G. GUITIÁN, «Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective», en *Journal of Business Ethics* (2009) (en proceso de edición). Este trabajo está más orientado a la gestión empresarial; proporciona principios normativos y sugerencias prácticas para enfocar la conciliación, así como referencias a evidencias empíricas de la posibilidad de mutuo enriquecimiento entre trabajo y familia, y de algunos efectos económicos de las políticas de conciliación.

existentes, sino que más bien ha puesto de manifiesto una dimensión intrínseca del trabajo y, por tanto, de los trabajadores mismos. Es necesaria una concepción más rica y profunda —integral— del trabajo, que lo reconozca como lo que es: una actividad humana que transforma a la vez el mundo y a la persona; que forma parte de un proyecto humano hacia la propia perfección y está abierto a los demás (de entre los cuales la familia ocupa un lugar privilegiado). El trabajo es un «hecho social total», es decir, económico, utilitario, social, moral, jurídico, afectivo⁵⁰.

Como actividad primordialmente humana, el trabajo se ordena a la persona y a la familia, pero no al revés. Eso es lo que pone de manifiesto el principio de la DSI según el cual «el trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo». Esta profundización en la visión del trabajo no quita que desde el punto de vista empresarial el primer aspecto del trabajo a tener en cuenta sea la prestación en sí. Se trata de integrar la prestación laboral en su contexto personal y social.

En segundo lugar, sería conveniente revisar el enfoque de la relación entre trabajo y familia pues está demasiado centrada en el conflicto⁵¹. En efecto, la mayoría de los estudios se concentran en el aspecto problemático de la relación, pero eso deja escapar una posibilidad muy interesante y además constatable en la práctica: bajo ciertas condiciones la familia potencia el trabajo y el trabajo potencia a la familia.

Uno de los campos en donde la investigación de las ciencias sociales puede adentrarse más es el estudio de los aspectos positivos de la relación entre familia y trabajo. A decir verdad, ya podemos saludar las primeras señales de alargamiento de la relación, bastante prometedoras por lo demás, ya que desde hace unos pocos años están apareciendo trabajos en esta línea⁵². Es de esperar que el avance en el conocimiento de los as-

50. Cfr. P. DONATI, «Il lavoro e la persona umana», en *La Società*, 66 (2005), 575-595; 587.

51. Para una visión más amplia de las virtudes y límites de la metodología de estos estudios es iluminante el análisis de Poelmans: cfr. S. POELMANS, *Individual and Organizational Issues in Work-Family conflict. A Research Agenda*, Research Document 444, IESE, Barcelona 2001.

52. Cfr. J.H. GREENHAUS y G.N. POWELL, «When Work and Family are Allies: a Theory of Work-Family Enrichment», en *Academy of Management Review*, 31 (2006), 72-92. Los autores, que anteriormente han trabajado el aspecto conflictivo, reconocen el exceso de énfasis en el estudio del conflicto y se consideran de los primeros en proponer un marco teórico donde integrar los estudios empíricos previos acerca de los as-

pectos positivos de la relación dé rostro a algunas virtualidades de la familia que, posiblemente, refuercen la intuición y experiencia de la DSI. Es necesaria —e importante— la aportación cualificada de las ciencias sociales. Además, el alargamiento de la relación conllevaría, entre otras cosas e incluso sin ser pretendido, un cierto reconocimiento de la subjetividad de la familia.

En tercer lugar y como admite la comunidad académica, el conflicto entre trabajo y familia ha echado por tierra el mito de la separación entre la vida laboral y la vida personal. Si hay algo que ha quedado claro, es que trabajo y familia no son dos mundos independientes, sino que reciben unidad en la vida de las personas. Pero los modelos de conciliación, aun reconociendo la interdependencia y arbitrando soluciones prácticas positivas, no siempre llegan a mostrar la clave de la relación, normalmente porque excede el objeto de su estudio o interés.

Como vimos, las razones por las cuales una empresa pone en práctica medidas de conciliación son múltiples y, en última instancia, reflejan hasta qué punto la cultura empresarial ha interiorizado la dimensión familiar de sus trabajadores. Expliquemos mediante dos imágenes una corrección para enfocar mejor las políticas familiares.

La solución de conflictos entre trabajo y familia tiene en su base una relación entre trabajo y familia positiva pero un tanto incompleta. Con frecuencia el modelo subyacente se puede explicar con la imagen de un esquiador. El esquiador (el empleado) se apoya sobre dos tablas que podrían representar el trabajo y la familia. La conciliación consiste en coordinar ambas tablas de tal manera que consiga deslizarse hasta la meta sin caerse. Trabajo y familia reciben unidad en el trabajador, cosa que es cierta, pero si no fuera por eso, son independientes y se desconocen el uno a la otra, como las dos tablas de ski dejadas a sí mismas.

Un enfoque complementario de la relación puede venir sugerido por esta otra imagen. Si queremos una perspectiva empresarial y humanista, podría servir entender la relación entre trabajo y familia como un edificio y sus cimientos. Ambos forman una unidad aunque lo visible sea

pectos positivos de la relación. Entre otras cosas el artículo es interesante porque hace un repaso de los estudios que —siempre dentro del ámbito de la empresa— han resaltado la influencia positiva del trabajo en la familia o al revés.

el edificio en sí. A la empresa (por ejemplo una constructora) le interesa sobre todo el aspecto visible del edificio (el trabajo), que se traduce en un servicio para las personas tan relevante como en este caso es la vivienda. Pero a la empresa le interesa igualmente —aunque sea menos visible por ejemplo desde un punto de vista comercial— que el edificio esté asentado sobre unos cimientos (la vida familiar) sólidos y fiables.

Unos cimientos sólidos sobre los que no se construye nada pierden su utilidad (podríamos pensar aquí, yendo al extremo, en las repercusiones familiares del paro). Pero un edificio sin cimientos o con cimientos defectuosos tiene sus días contados si es sometido a prueba por un exceso de carga o algún fenómeno natural. Un diseño del trabajo que no tenga en cuenta la dimensión familiar como elemento fundamental interno al trabajo mismo no es verdaderamente sostenible en el tiempo.

La constructora que no levanta edificios no tiene futuro, pero tampoco lo tiene la que los levanta sin cimientos. En definitiva, lo que queremos apuntar es que todavía se debe llegar a una visión más unitaria entre trabajo y familia, sobre la que organizar la actividad empresarial, aunque, lógicamente, la misma viabilidad de la empresa debe quedar salvaguardada. Pensamos que aquella definición de la empresa de Juan Pablo II esconde, en su aparente sencillez, un nuevo mundo de humanidad y una brújula para orientarse en él: la empresa es «una comunidad de personas»⁵³.

Queda en cuarto lugar una reflexión acerca de la dimensión social de la política familiar en la empresa. Como es sabido, en el contexto económico actual la sostenibilidad se ha convertido en una cualidad imprescindible de cualquier negocio serio. Las empresas materializan su planteamiento de sostenibilidad mediante fórmulas variadas, de entre las que cabe destacar la «responsabilidad social corporativa» (RSC). En términos generales estas concepciones recogen valores muy positivos, junto con otras visiones que desde la perspectiva de la DSI podrían y en algún caso deberían mejorarse⁵⁴.

Si hay algo que caracteriza a la contribución de la DSI es que el núcleo de su mensaje no está condicionado por circunstancias del mo-

53. JUAN PABLO II, Enc. *Centesimus annus*, n. 43.

54. Cfr. G. GUTIÁN, «Contribución de la empresa al desarrollo y Doctrina Social de la Iglesia», en *Scripta Theologica*, 39 (2007), 73-100.

mento presente, sino que mira siempre a largo plazo. La dilatada experiencia humanística de la DSI nos dice que una de las mejores formas de contribuir al bienestar de un pueblo es proteger y potenciar la familia. Por tanto, enlazando esta visión con la aspiración a la sostenibilidad y a la responsabilidad de cara a la sociedad, una de las claves para la sostenibilidad social es el cuidado y protección de la institución familiar.

Las políticas de conciliación entre trabajo y familia deberían ser incluidas como un elemento integrante de la sostenibilidad social de una empresa, pues a medio y largo plazo constituyen una clarísima aportación a la «ecología humana» de un pueblo. Por desgracia, si nos fijamos en instituciones reconocidas que marcan tendencias en el ámbito de la sostenibilidad, la política familiar está todavía lejos de ser un factor fundamental a tener en cuenta⁵⁵. Por ejemplo, la Guía G3 para elaborar informes de sostenibilidad no menciona la política de conciliación entre la vida familiar y laboral ni siquiera al tratar de las políticas de igualdad de oportunidades⁵⁶.

Pensamos que no hay verdadera responsabilidad social si no se es una empresa familiarmente responsable; ni hay verdadera sostenibilidad si no se cuida el equilibrio con la vida familiar de los propios trabajadores. La realidad nos dice que con frecuencia las políticas de sostenibilidad, RSC, etc., de las empresas todavía no reflejan que la política familiar es un elemento esencial de la responsabilidad de la empresa.

El primer requisito para que una empresa se pueda considerar socialmente responsable no es que dedique parte de sus beneficios a labores de tipo social, etc., sino más bien que la misma actividad que constituye su objeto propio sea realizada de manera responsable (en el plano ético, ecológico, social, etc.). Por eso el equilibrio entre el trabajo y la familia de los empleados no es algo sobreañadido a la RSC, sino que se encuentra en el núcleo mismo de su buen hacer.

La responsabilidad social de una empresa no es, evidentemente, ilimitada. Más bien, conforme al principio de subsidiariedad, se debe deli-

55. Por ejemplo, el tema está ausente en el «World Business Council for Sustainable Development» (WBCSD) (<http://www.wbcsd.org>), o en la Guía G3 para la elaboración de memorias de sostenibilidad, a cargo de «Global Reporting Initiative».

56. Cfr. GLOBAL REPORTING INITIATIVE, *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Versión 3.0*, 2006, 34.

mitar el alcance de la propia responsabilidad en relación con los poderes públicos, los demás grupos intermedios y, en fin, las personas concretas. Sin embargo, la DSI entiende que cuanto mayor poder se tiene mayor es la responsabilidad⁵⁷ y, en todo caso, las políticas familiares que cada empresa puede realizar atendiendo a la concreta situación de sus empleados son una gran contribución al bien común y tienen una importancia social que todavía no ha sido descubierta en su justa medida. Por su parte, los poderes públicos, conscientes de los problemas reales de los trabajadores, deberían promocionar las medidas de conciliación⁵⁸.

4.3. *Las familias, las personas*

Una de las convicciones de la DSI es, como ya se dijo, que la familia es sujeto activo de la vida social. No hemos de perder de vista que las políticas familiares no son asuntos que únicamente deban arreglar los empleadores por un lado y cada empleado por el otro. Según la DSI el camino para que la sociedad sea más consciente de la importancia del equilibrio entre trabajo y familia y, en consecuencia, para que se promuevan y reconozcan como algo natural políticas empresariales respetuosas con la familia, pasa por las familias mismas. Se trata de que las familias, en un ejercicio de ciudadanía, de subjetividad social, se asocien para promover y defender la propia armonía de vida, así como para mostrar la realidad de su contribución al bien común.

Cabe la opción de limitarse a esperar que alguien se mueva para hacer crecer la cultura de conciliación entre trabajo y familia. En esta línea vale la pena recoger, por su actualidad, una célebre sugerencia de Juan Pablo II: «las familias deben ser las primeras en procurar que las leyes y las instituciones del Estado no sólo no ofendan, sino que sostengan y defiendan positivamente los derechos y deberes de la familia. En este sentido, las familias deben crecer en la conciencia de ser “protagonistas” de la llamada “política familiar” y asumir la responsabilidad de transformar

57. Cfr. CONCILIO VATICANO II, Const. Past. *Gaudium et Spes*, n. 32.

58. En este sentido hay incluso quienes sostienen que las políticas de conciliación deberían ser obligatorias: cfr. G.H. ALBRECHT, «How Friendly are Family Friendly policies?», en *Business Ethics Quarterly*, 13 (2003), 177-192; 188.

la sociedad; de otro modo las familias serán las primeras víctimas de aquellos males que se han limitado a observar con indiferencia»⁵⁹.

Por otra parte, las responsabilidades que los poderes públicos y las empresas tienen en este campo no deben ocultar que la conciliación entre familia y trabajo es al mismo tiempo una cuestión eminentemente personal. También desde las ciencias sociales se detecta que el esfuerzo por crear una cultura empresarial que apoya y comprende las necesidades y obligaciones familiares no es capaz de suplantar la responsabilidad de cada trabajador respecto a su familia⁶⁰.

La mayor dificultad se produce en las familias con ingresos bajos y en las que los cónyuges desempeñan trabajos con horarios difíciles. La prioridad es entonces conseguir atender las necesidades básicas, para lo cual se trabaja más horas y el equilibrio se hace más complicado. Es especialmente en estos casos donde, conforme a los principios de subsidiaridad y solidaridad, la autoridad puede valorar la oportunidad de instrumentar ayudas externas adecuadas a este tipo de familias, materializando también de esta manera la búsqueda del bien común de la sociedad.

No obstante, cabe preguntarse qué parte de los problemas de conciliación entre trabajo y familia se debe al orden de prioridades del trabajador. A este respecto hay que mencionar que en el ámbito del estudio de la organización del trabajo se está abordando el conflicto trabajo-familia como un problema de decisión⁶¹. Desde la perspectiva de la moral social —en nuestra opinión—, este enfoque complementario es interesante y acertado pues, entre otros motivos, nos lleva directamente a los casos en que la escala de valores de la persona se encuentra en la base del conflicto.

Para lograr la conciliación ciertamente hay que aprender a organizar el tiempo disponible y, de hecho, uno de los servicios que algunas empresas ofrecen para mejorar la relación entre familia y trabajo es la asistencia a cursos de gestión del tiempo. Pero en la raíz de la gestión del tiempo está el criterio a partir del cual se crea el orden. Ahí la DSI, co-

59. JUAN PABLO II, Ex. Ap. *Familiaris consortio*, n. 44.

60. Cfr. N.K. FRYE y J.A. BREAUGH, «Family-friendly Policies...», cit., 218.

61. Cfr. S. POELMANS, *A Qualitative Study of Work-Family Conflict in Managerial Couples*, Research Document 445, IESE, Barcelona 2001.

mo hemos visto, sugiere que el trabajo no es el fin último de la persona, sino que éste más bien se ordena a la vida familiar. Se trata de ver en cada caso si en la persona que trabaja hay un proyecto vital que da sentido y unidad al trabajo integrando los distintos planos de servicio: la empresa, la familia, la sociedad, etc.

Al final, toda persona que trabaja se encuentra con su propia humanidad, que trasciende la llamada al dominio de la tierra (eso es al fin y al cabo el trabajo) y le pregunta dónde ha puesto el corazón. La mayor grandeza de la persona está precisamente en su capacidad de amar y ser amada por alguien (no algo) semejante.

5. CONCLUSIÓN

Desde la perspectiva de la DSI, el contacto con la visión de la relación entre familia y trabajo de las ciencias sociales es, además de necesario, muy enriquecedor. Los estudios procedentes del ámbito de la economía, la psicología, la sociología, etc., aportan un conocimiento cercano y preciso, aunque naturalmente parcial, de la relación entre familia y trabajo.

El planteamiento de la DSI contribuye a la comprensión de la relación en varias direcciones. En primer lugar, resalta la unidad entre ambas dimensiones de la vida humana y el modo en que una (el trabajo) se ordena a la otra (la familia). En segundo lugar, la DSI descubre el valor social de la familia o, de otra manera, el gran servicio al bien común de la sociedad que el matrimonio y la familia estable suponen. De aquí se pueden deducir algunas implicaciones para los diferentes agentes.

Es incompleta una visión de la relación entre trabajo y familia que únicamente se fije en los aspectos conflictivos. Trabajo y familia no son, en sí mismos, como los polos de un imán: están llamados a compenetrarse, servirse y enriquecerse mutuamente. Queda mucho campo para profundizar en los aspectos positivos de la relación.

Los planteamientos de sostenibilidad, RSC, etc. deberían considerar las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral como un aspecto esencial de su identidad. Estas políticas familiares son una manifestación clara de la preocupación por la marcha de la sociedad. Las familias de los propios trabajadores son, seguramente, uno de los primeros ámbitos don-

de la empresa puede plasmar su contribución al bienestar social. No hay verdadera RSC si no se es una empresa familiarmente responsable.

Por lo que se refiere al Estado, sería necesario completar el cuadro de cuestiones implícitas en la relación entre familia y trabajo. Junto al avance en el respeto y promoción de la igualdad de la mujer urge el reconocimiento de la subjetividad de la familia, y su correspondiente plasmación en políticas sociales adecuadas. El indudable bien personal y social que suponen la familia y el trabajo requiere que los poderes públicos se esfuercen por crear las condiciones que faciliten a las personas y a las empresas lograr un cierto equilibrio. Desgraciadamente, nos parece, los poderes públicos todavía no han detectado la importancia de lo que podríamos llamar «sostenibilidad familiar».

Cada persona, en fin, debe encuadrar la relación entre trabajo y familia en el contexto de un proyecto vital verdaderamente humano. La DSI sostiene que el trabajo se ordena a la familia. Con esta afirmación la sabiduría cristiana sugiere que un importante criterio ordenador de la propia vida profesional es el amor personal debido a quienes son sangre de su sangre.

Gregorio GUITIÁN
Facultad de Teología
Universidad de Navarra
PAMPLONA