



TRABAJO Y FAMILIA

¿Complementariedad o conflicto?

12

Cuaderno de Pastoral del Trabajo

Diócesis de Orihuela-Alicante

Cuaderno de Pastoral del Trabajo - nº 12

TRABAJO Y FAMILIA

¿Complementariedad o conflicto?



Secretariado Diocesano de

PASTORAL del TRABAJO

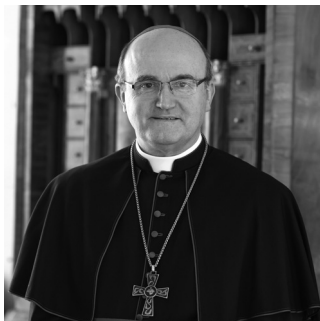
Orihuela-Alicante

ÍNDICE:

1. Saludos de nuestro obispo D.José Ignacio Munilla Aguirre.....	3
2. Presentación del cuaderno.....	5
3. ¿Cómo trabajar este cuaderno?.....	8
4. Temas y Cuestionarios.	
1) Introducción: Trabajo y Familia, ¿Complementariedad conflicto?.....	9
2) Una breve lectura bíblica.....	13
3) Relación de complementariedad entre Trabajo y Familia.....	17
4) Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares.....	23
5) Conflictos en la relación entre trabajo y familia.....	27
6) El Trabajo de las Mujeres.....	35
7) Conciliación Trabajo y Familia.....	41
8) Agentes de la Conciliación Trabajo y Familia.....	47
9) Las Empresas "Familiarmente Responsables".....	51
10) Derechos Familiares de la Persona y Derechos Sociales de la Familia..	55
5. Siglas y Bibliografía	60

Autor: **Juan Conejero Tomás**
(Párroco de Nuestra Señora de la Asunción de Sax, Alicante)
y **Secretariado Diocesano de Pastoral del Trabajo de Orihuela-Alicante**

Saludos de D. José Ignacio Munilla Aguirre



Queridos miembros del Secretariado Diocesano de Pastoral del Trabajo:

En primer lugar quiero agradeceros que hayáis dedicado este último Cuaderno de Pastoral Obrera a un tema que está en el corazón de la Doctrina Social de la Iglesia: la relación Trabajo-Familia.

Como muy bien se hace notar en este estudio, cuando se plantea esta relación, la primera palabra que viene a nuestra mente es “conflicto”. Y en efecto, en nuestra sociedad percibimos que estas dos realidades están permanentemente en tensión, en continua lucha, ocasionando heridas tanto en la vida familiar como en las condiciones laborales. Y esto repercute en el ser humano porque introduce una ruptura en su vida interior causada por la vivencia fragmentada de estas dos realidades que configuran su vida cotidiana.

La publicación de este Cuaderno puede ayudar a comprender cómo estas dos realidades Trabajo-Familia están llamadas a la conciliación pues son complementarias, ya que ambas son necesarias para el perfeccionamiento del ser humano como imagen y semejanza de Dios, Creador y Redentor.

Una sociedad que no se esfuerce en la conciliación de Trabajo-Familia, sino que fomente una actividad laboral que no proteja a la familia, está acelerando su destrucción como sociedad, porque la familia quedaría herida de muerte y también la vida económica.

Recogiendo la Doctrina Social de la Iglesia, este estudio recuerda que en esta relación la prioridad la tiene la familia, es decir, el trabajo debe ordenarse a la familia, debe perfeccionar su cohesión, y para ello, se debe tener en cuenta el “salario familiar” y la necesidad de un trabajo decente, sin olvidar la importancia de la ordenación de la jornada laboral y el descanso para poder conciliar el trabajo con el cuidado de la familia.

En segundo lugar, quiero resaltar que, sin pretender ser exhaustivos, es Cuaderno señala, con un gran conocimiento de la realidad, algunos factores que ponen en peligro la conciliación del Trabajo-Familia creando conflictos graves en la vida familiar: la precariedad laboral o la dificultad de encontrar un trabajo digno, un trabajo centrado solo en los beneficios económicos olvidando a la persona, jornadas laborales que dificultan la convivencia familiar, la penalización de la maternidad en el trabajo, la movilidad laboral, la dificultad de armonizar trabajo con el cuidado de miembros familiares dependientes, la discriminación de la mujer en el trabajo, etc.

En tercer lugar, un aspecto importante de este estudio es que no se queda solo en los hechos, sino que al final de cada uno de los apartados se introducen unas cuestiones para reflexionar con el fin de despertar propuestas de acción.

Finalmente tengo que felicitar al Secretariado Diocesano de Pastoral del Trabajo por el esfuerzo constante que está haciendo, iluminando las cuestiones sociales, presentes en la realidad de nuestra Diócesis, con la luz de la Doctrina Social de la Iglesia, siendo muy conscientes de que esta misión forma parte esencial del mandato de Jesucristo Resucitado: “Id al mundo entero y proclamad el Evangelio”.

Con mi bendición



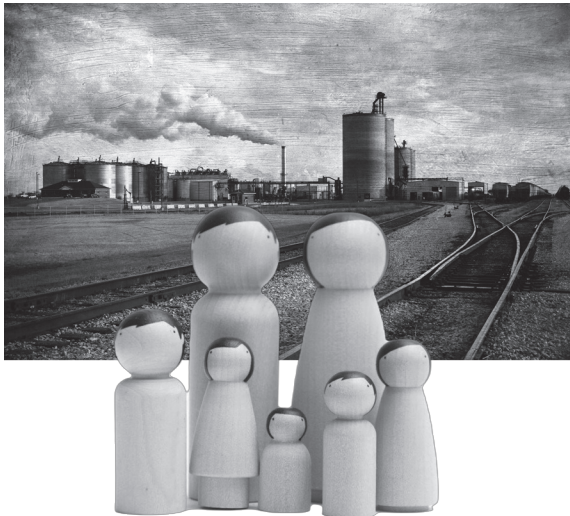
José Ignacio Munilla Aguirre
Obispo de Orihuela-Alicante.



PRESENTACIÓN

TRABAJO y FAMILIA

¿Complementariedad o conflicto?



PRESENTACIÓN

Cuando en una misma frase unimos las palabras «trabajo» y «familia», enseguida surge en nosotros la idea de «conflicto». En cambio, entre el trabajo y la familia hay una relación intrínseca de mutua necesidad y enriquecimiento.

El trabajo es un valor familiar “el trabajo es fundamento sobre el que se forma la vida familiar”, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre (.....). En conjunto se debe acordar y afirmar que la familia constituye uno de los puntos de referencia más importantes, según los cuales debe formarse el orden socio-ético del trabajo humano (LE,10). Cuando el trabajo se convierte en empleo se limita a una mera “actividad productiva”, el hacer humano se reduce a su dimensión economicista. La consecuencia es que el trabajo se convierte en empleo, y sí es mal remunerado y esquilmado de derechos, que protejan a la familia, se introduce el conflicto en la familia. Por todo ello la importancia de distinguir a través del desarrollo de este cuaderno entre trabajo y empleo

El objetivo de este Cuaderno, es reflexionar sobre la relación que hay entre el trabajo y la familia viendo cómo se complementan en ellos, analizando los conflictos que surgen al estar ambos unidos en la misma persona, ambas son dimensiones que hemos de desarrollar para crecer como persona y plantearnos algunas propuestas de vida y acción.

Desde el Secretariado Diocesano de Pastoral del Trabajo, ofrecemos este Cuaderno desde la humildad y como aportación al diálogo necesario en nuestra diócesis. Pretende ser una herramienta de reflexión personal y/o en grupo y diálogo sobre este tema, así como dar a conocer el rico Magisterio de la Iglesia al respecto.

¿CÓMO TRABAJAR ESTE CUADERNO?

¿Cómo podemos hacerlo?

- Lectura personal del Cuaderno
- Darlo a conocer a nuestras familias, parroquias, grupos y movimientos de nuestra diócesis.
- Trabajarlo en los grupos de nuestra parroquia, periódicamente.
- Ofrecerlo al Consejo de Pastoral Parroquial.
- Darlo a conocer a nuestro Arciprestazgo.

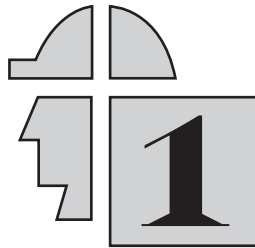
Desde el Secretariado de Pastoral del trabajo, nos ofrecemos a presentarlo donde se nos pida y acompañar el trabajo en grupo, si fuera necesario.

Nos gustaría que nos hiciérais llegar el fruto de vuestro diálogo, impresiones, aportaciones y sugerencias.

Puedes ponerte en contacto con nosotros, a través de nuestro correo: pobrera.oa@gmail.com

Atentamente:

Secretariado de Pastoral del Trabajo



INTRODUCCIÓN

TRABAJO Y FAMILIA **¿Complementariedad o** **conflicto?**

TRABAJO Y FAMILIA

La experiencia nos muestra que con frecuencia la relación entre el trabajo y la familia es conflictiva. El esfuerzo y tiempo que dedicamos al trabajo suele ser esfuerzo y tiempo que quitamos a la familia, aunque a veces también puede suceder a la inversa, que el esfuerzo y tiempo que dedicamos a la familia se lo quitemos al trabajo.

En cambio, la Palabra de Dios y la Doctrina Social de la Iglesia predicán una relación de complementariedad entre el trabajo y la familia, enriqueciéndose ambos mutuamente.

Enseña el papa Francisco que «el trabajo, se dice comúnmente, es necesario para mantener a la familia, para crecer a los hijos, para asegurar a los seres queridos una vida digna... Trabajar es propio de la persona humana. Expresa su dignidad de ser creada a imagen de Dios. Por eso se dice que el trabajo es sagrado... El trabajo es sagrado, el trabajo da dignidad a una familia y debemos rezar para que no falte el trabajo a ninguna familia»¹.

Entre los objetivos de la Pastoral del Trabajo está la conciliación de trabajo y familia, la promoción de una relación de complementariedad de trabajo y familia, la búsqueda de unas relaciones donde el trabajo colabore a construir las condiciones de una vida digna para la familia y la vivencia y educación en la familia sirva para un compromiso de sus miembros en el esfuerzo por un trabajo decente para todos.

Porque «El trabajo se convierte en ocasión de realización no sólo para uno mismo, sino sobre todo para ese núcleo original de la sociedad que es la familia. Una familia que carece de trabajo está más expuesta a dificultades, tensiones, fracturas e incluso a la desesperada y desesperante tentación de la disolución» (PC 6).

1 FRANCISCO, *Catequesis sobre el trabajo y familia*, Vaticano 19 agosto 2015.

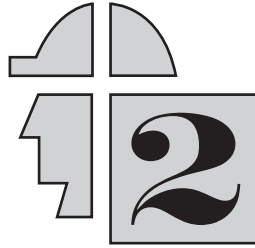
Vamos en este cuaderno, a adentrarnos en la relación entre trabajo y familia, partiendo de la complementariedad entre ambos mundos. Veremos también los conflictos inherentes a esta relación y posibles caminos para la conciliación.

Otros temas importantes en la relación trabajo-familia son los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, el trabajo de la mujer, y los derechos familiares de la persona y derechos sociales de la familia.

Testimonio: Susana Agustina, limpiadora en un centro escolar de Segorbe (Castellón), cobra 889 € cuando se le pregunta por las dificultades del día a día, contesta: “Conciliar la vida laboral y familiar, siendo madre soltera no ha sido fácil ¿Qué podía hacer con mi hijo pequeño a las 6 de la mañana cuando comenzaba la jornada laboral?” (NNOO de junio de 2022)

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

- a) ¿Es ésta la concepción del trabajo que sigue vigente en nuestros ambientes?
- b) Si te es más fácil pon un ejemplo que lo aclare.



UNA BREVE LECTURA BÍBLICA

TRABAJO Y FAMILIA

Una breve lectura bíblica

Antes de entrar en el estudio de la relación entre trabajo y familia, vamos a acudir a la Biblia, a ver algunas luces que nos aporta la Palabra de Dios.

Lo primero que nos dice, en el libro del Génesis, al hablar de la creación del hombre y de la mujer, es que tanto el trabajo como la familia forman parte de la identidad de la persona, por lo que ambos son necesarios para crecer y madurar como persona. El relato yahvista de la creación nos cuenta que «el Señor Dios tomó al hombre y lo puso en el huerto del Edén para que lo cultivara y lo guardara» (Gn 2,15). El trabajo no es un castigo de Dios, sino que es **constitutivo del ser humano**.

Más adelante, reconociendo la igualdad entre el hombre y la mujer, dirá que «el hombre deja a su padre y a su madre y se une a su mujer, y los dos se hacen uno solo» (Gn 2,24). La familia es una vocación a la que son llamados hombres y mujeres, y es el trabajo lo que posibilita la creación de nuevas familias y su mantenimiento con unas condiciones de vida digna.

El Deuteronomio, quinto libro de la Ley (recordemos que Toráh/Ley significa “enseñanza”, por lo que la Ley no son unas normas de convivencia sino una enseñanza para vivir como pueblo de Dios en la tierra prometida), marca dos normas en relación con el mundo laboral: **el descanso y el salario**. Respecto al descanso enseña: «Guarda el sábado, santifícalo, como el Señor tu Dios te ha mandado. Trabajarás seis días, y en ellos harás tus faenas, pero el séptimo es día de descanso consagrado al Señor tu Dios. No harás en él trabajo alguno... Acuérdate de que fuiste esclavo en Egipto y de que el Señor tu Dios te sacó de allí con mano fuerte y brazo poderoso. Por eso, el Señor tu Dios te manda guardar el sábado» (Dt 5,12-15). El descanso sabático, según el Deuteronomio, no está orientado al culto, sino a la persona, es un signo de libertad, es para evitar caer en la esclavitud del trabajo y para sentirse persona viva, gozando de la vida y de la familia. Es un descanso salvífico.

Otro tema en el que insiste con dureza la Ley divina es en la cuestión del salario: «No explotarás al jornalero. Le darás cada día su jornal, antes de la puesta de sol, pues es pobre y espera impaciente su salario. Así no clamará al Señor contra ti, y tú no serás reo de pecado» (Dt 24,15). Defraudar o retrasar el salario es un pecado que ofende gravemente a Dios (St 5,4), pues «al que trabaja no se le cuenta el jornal como regalo, sino como deuda» (Rm 4,4). El salario es un derecho del trabajador (1Tm 4,18), que lo necesita para vivir él y su familia

Testimonio: Iván es refugiado político en Alicante. Vive en una habitación de alquiler por la que paga 350€. Trabaja en la cocina de un bar, fregando la vajilla y se encarga también de la limpieza del local. El salario lo recibe con 15 días de retraso y solo el 50% del mismo. Nunca cobra las horas que echa de más. Su jefe le dice que tiene que hacer méritos para renovar su contrato.

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

- a) ¿Crees que el trabajo la gente lo vive como un castigo?
- b) ¿Crees que esta concepción del trabajo es diferente en función del género, edad o el país en el que vives? Por ejemplo: ¿Es igual el concepto del trabajo en España o en Senegal? ¿Entre una persona de 25 años o de 55? ¿En qué difiere?

Si te es más fácil, pon ejemplos que lo aclaren.



**RELACIÓN DE
COMPLEMENTARIEDAD
ENTRE TRABAJO Y
FAMILIA**

TRABAJO Y FAMILIA

Relación de complementariedad entre trabajo y familia

a) Relación trabajo - familia

El tema de la relación trabajo-familia es importante porque el trabajo y la familia son los dos polos alrededor de los cuales se desarrolla la vida del hombre y la mujer; son los dos ámbitos que definen e interconectan lo público y lo privado, y porque afecta a una gran parte de la población. Por eso, podemos decir que trabajo y familia son dos dimensiones complementarias, vividas por los mismos sujetos y orientadas al cuidado del ser: **vida laboral y vida familiar**, dimensiones de formación y realización de la persona.

La familia y el trabajo son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad, y en las que las personas pasan la mayor parte de su tiempo. Por eso, las transformaciones actuales en el ámbito del trabajo y en el mundo de la familia obligan a redefinir la organización del trabajo y de la familia.

Dice el papa Juan Pablo II que «la dimensión familiar del trabajo constituye uno de los puntos claves de la Doctrina social de la Iglesia»², la cual subraya la centralidad de la familia en el ordenamiento laboral: la familia se hace posible merced al trabajo, por lo que el trabajo debe estar al servicio de la familia (LE 10): «El trabajo hace posible al mismo tiempo el desarrollo de la sociedad, el sostenimiento de la familia y también su estabilidad y su fecundidad: “Que veas la prosperidad de Jerusalén todos los días de tu vida; que veas a los hijos de tus hijos” (Sal 128,5-6)» (AL 24).

«Las familias tienen derecho a un orden social y económico en el que la organización del trabajo permita a sus miembros vivir juntos, y que no sea obstáculo para la unidad, bienestar, salud y estabilidad de la familia, ofreciendo también la posibilidad de un sano esparcimiento... La condición que hace posible la fundación de una familia, cuyos medios de subsistencia se adquieren mediante el trabajo» (CDSI 249).

2 JUAN PABLO II, *Homilía en la Catedral de Avezano*, 24-III-1985

Para la DSI «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»³. Esto implica que trabajo y familia se necesitan mutuamente, y están llamados a formar una unidad en la que el trabajo debe ordenarse a la familia. «El trabajo no puede destruir la familia; por el contrario, debe unirla y ayudarle a perfeccionar su cohesión»⁴.

Se pregunta y responde el papa Francisco: «¿Dónde se aprende este estilo de vida laborioso? Primero que nada, se aprende en familia. La familia educa al trabajo con el ejemplo de los padres: el papá y la mamá que trabajan por el bien de la familia y de la sociedad»⁵.

b) Laborem exercens 10

En el estudio de la relación entre trabajo y familia es importante el número 10 de la encíclica *Laborem exercens*, titulado «trabajo y sociedad: familia, nación»:

«Confirmada de este modo la dimensión personal del trabajo humano, se debe luego llegar al segundo ámbito de valores, que está necesariamente unido a él. El trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre. Estos dos ámbitos de valores —uno relacionado con el trabajo y otro consecuente con el carácter familiar de la vida humana— deben unirse entre sí correctamente y correctamente compenetrarse. El trabajo es, en un cierto sentido, una condición para hacer posible la fundación de una familia, ya que ésta exige los medios de subsistencia, que el hombre adquiere normalmente mediante el trabajo. Trabajo y laboriosidad condicionan a su vez todo 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, y ese hacerse hombre expresa precisamente el fin principal de todo el proceso educativo. Evidentemente aquí entran en juego, en un cierto sentido, dos significados del trabajo: el que consiente la vida y manutención de la familia, y aquel por el cual se realizan los fines de la familia misma, especialmente la educación. No obstante, estos dos significados del trabajo están unidos entre sí y se complementan en varios puntos.

3 JUAN PABLO II; *Homilía en la misa en el día de San José*, 19-III-1981

4 JUAN PABLO II, *Homilía en la misa para los trabajadores*, 31-V-1980

5 FRANCISCO, *Catequesis sobre el trabajo y familia*, Vaticano 19 agosto 2015

En conjunto se debe recordar y afirmar que la familia constituye uno de los puntos de referencia más importantes, según los cuales debe formarse el orden socio-ético del trabajo humano. La doctrina de la Iglesia ha dedicado siempre una atención especial a este problema y en el presente documento convendrá que volvamos sobre él. En efecto, la familia es, al mismo tiempo, una comunidad hecha posible gracias al trabajo y la primera escuela interior de trabajo para todo hombre.

El tercer ámbito de valores que emerge en la presente perspectiva —en la perspectiva del sujeto del trabajo— se refiere a esa gran sociedad, a la que pertenece el hombre en base a particulares vínculos culturales e históricos. Dicha sociedad— aun cuando no ha asumido todavía la forma madura de una nación— es no sólo la gran “educadora” de cada hombre, de cada mujer, aunque indirecta (porque cada persona asume en la familia los contenidos y valores que componen, en su conjunto, la cultura de una determinada nación), sino también una gran encarnación histórica y social del trabajo de todas las generaciones. Todo esto hace que concilie su más profunda identidad humana con la pertenencia a la nación y entienda también su trabajo como incremento del bien común elaborado juntamente con sus compatriotas, dándose así cuenta de que por este camino el trabajo sirve para multiplicar el patrimonio de toda la familia humana, de todos los hombres que viven en el mundo.

Estos tres ámbitos conservan permanentemente su importancia para el trabajo humano en su dimensión subjetiva. Y esta dimensión, es decir la realidad concreta del hombre del trabajo, tiene precedencia sobre la dimensión objetiva. En su dimensión subjetiva se realiza, ante todo, aquel “dominio” sobre el mundo de la naturaleza, al que el hombre está llamado desde el principio según las palabras del libro del Génesis. Si el proceso mismo de “someter la tierra”, es decir, el trabajo bajo el aspecto de la técnica, está marcado a lo largo de la historia y, especialmente en los últimos siglos, por un desarrollo inconmensurable de los medios de producción, entonces éste es un fenómeno ventajoso y positivo, a condición de que la dimensión objetiva del trabajo no prevalezca sobre la dimensión subjetiva, quitando al hombre o disminuyendo su dignidad y sus derechos inalienables».

Según LE 10, trabajo y familia se enriquecen mutuamente en una rela-

ción de complementariedad y recíproca dependencia: el trabajo es la condición, el fundamento y el medio necesario para sostener la familia económicamente y para educar a las personas que la componen; la familia es escuela de trabajo para todo hombre y mujer, y provee profesionales competentes y rectamente motivados para el mundo laboral. El trabajo permite la existencia de la familia y la familia es el fin al que tiende el trabajador. Por ello, la familia tiene que ser un agente de la conciliación trabajo-familia y no solo una beneficiaria.

La familia y el trabajo deben unirse entre sí de modo que la persona humana no tenga que renunciar a su «carácter familiar» cuando trabaja ni renunciar a su propia realización en el trabajo para salvaguardar su carácter familiar.

Por eso, subraya la encíclica que la familia «constituye uno de los puntos de referencia según los cuales debe formarse el orden socio-ético del trabajo humano».

c) Dos aspectos más de la relación trabajo - familia

Antes de terminar este apartado, añadir dos aspectos más de la Doctrina Social de la Iglesia en la relación trabajo - familia: el salario familiar y el trabajo decente.

En la relación trabajo - familia, la DSI valora mucho el «salario familiar», como forma de retribución que tiene en cuenta las circunstancias familiares, de manera que posibilite una vida digna a la familia. Por parte de los poderes públicos, se menciona como perteneciente al llamado salario familiar, «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 250).

Por su lado, las empresas deben adoptar políticas familiares que supongan una forma de salario familiar: servicios que faciliten la reconciliación, subvenciones para el cuidado de los hijos, cheque por nacimiento o adopción, ayudas familiares en función del número de personas a cargo, etc.

También se ha de tener en cuenta la relación que existe entre **trabajo decente** y calidad de vida familiar. El trabajo decente es aquel empleo de buena calidad con cuya remuneración se puede satisfacer las necesidades

básicas de la persona y de la familia: casa, alimentación, salud, seguridad y educación de los hijos. También incluye la protección social de los trabajadores y el respeto de los derechos laborales.

El trabajo decente permite lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, alcanzar la igualdad de género y promover la adquisición de capacidades personales para competir en el cambiante mercado laboral.

Como vemos, conforme mejore la calidad del empleo, mejorará la calidad de la vida de las familias.

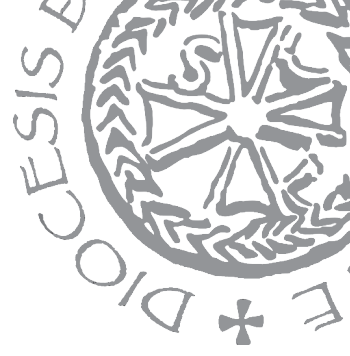
Algunos datos:

Según el INFORME FOESSA, sobre la familia: En 2021: 563.000 hogares españoles no registraron ningún ingreso económico. El INE (Instituto Nacional de Estadística) a fecha 28-1-2022 hablaba de 1.023.000 hogares sin ingresos por trabajo, todos sus miembros en paro.

Carlos y María Dolores, llevan 25 años casados. Él recibe la ayuda familiar después de agotar la prestación por desempleo. Con 55 años le cuesta mucho encontrar trabajo, para muchas empresas ya es mayor para trabajar. Ella limpia una escalera pero no está dada de alta. Tienen un hijo que trabaja en hostelería temporalmente. Viven de alquiler y para poder comer y hacer frente a los gastos, recurren a Cáritas donde reciben una bolsa de comida.

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

- a) ¿Conoces alguna situación familiar cercana a ti que se encuentre en esa situación?
- b) ¿Qué salidas se tienen para sobrevivir? ¿Cómo lo están viviendo?
- c) ¿Crees posible aplicar en las familias lo que dice la DSI en relación a lo que es el Trabajo Decente?



**TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
CON RESPONSABILIDADES
FAMILIARES**

TRABAJO Y FAMILIA

Trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

La Organización Internacional del Trabajo considera trabajadores con responsabilidades familiares aquellos «trabajadores con responsabilidades respecto a los hijos u otros miembros de su familia, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella»⁶.

Según la Organización Internacional del Trabajo⁷, los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares deberían tener los siguientes derechos:

1. Derecho a conciliar responsabilidades profesionales y familiares.
2. Derecho a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.
3. Derecho a trabajar sin discriminación.
4. Derecho a elegir libremente empleo teniendo en cuenta sus necesidades.
5. Derecho a tener en cuenta las necesidades familiares en las condiciones de empleo, los traslados y la seguridad social.
6. Derecho a que las responsabilidades familiares no sean causa justificada para denegar un empleo o para terminar una relación laboral.
7. Derecho a no ser despedido tras una ausencia a causa de las responsabilidades familiares.
8. Derecho a un permiso en caso de enfermedad de un miembro familiar.
9. Derecho a un permiso paternal después del permiso de maternidad y paternidad.
10. Derecho a servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia familiar.

6 OIT, *Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981

7 OIT, *Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981

A pesar de los avances en este campo, aún seguimos encontrándonos en la actualidad con una gran dificultad a la hora de equilibrar el trabajo con el cuidado de los miembros de la familia, especialmente cuando éstos son dependientes: las personas deben trabajar para generar ingresos en la familia, y las ayudas por parte de la empresa y del estado para el cuidado de los familiares siguen siendo escasas.

Esta situación afecta especialmente a las mujeres, ya que el cuidado familiar tiene un marcado acento femenino. Normalmente es a la mujer a quien se le encarga el cuidado de los hijos y ancianos, del enfermo y del dependiente; además, es ella quien debe interrumpir su jornada laboral o dejar el trabajo remunerado para atender los cuidados familiares imprevistos. Por eso, mientras el cuidado familiar siga considerándose femenino, la mujer estará en desventaja en el mercado laboral

Testimonio:

Jacqueline Claros, 42 años de edad, trabaja como empleada de hogar y pertenece a la asociación Salamanca Acoge. Hace 17 años que dejó Bolivia para instalarse en España.

Al carecer de papeles, tuvo que aceptar trabajar por horas en casas, sin muchos argumentos para negociar las condiciones de trabajo. Hasta que se quedó embarazada. Entonces logró acceder a una casa de acogida para mujeres en parecidas circunstancias y con la intermediación del personal que la atendía recibió su primera oferta formal de trabajo en el sector del servicio de limpieza.

La promesa de contrato le valió para acceder al permiso de trabajo y de residencia, que ya no ha vuelto a necesitar al obtener la nacionalidad española. Explica que su trabajo actual consiste en «atender la casa, limpiar, ordenar, cocinar y quedarme con los niños cuando no hay colegio».

(¡Tú! Octubre 2022)

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

- a) ¿Conoces realidades concretas en las que algunos de estos derechos se favorezcan en favor de la persona?
- b) ¿Crees que los derechos recogidos por la OIT son conformes a la Doctrina Social de la Iglesia?
- c) En la sociedad en la que vivimos, ¿se fomentan y se cuidan estos derechos? Si no es así, ¿qué otros derechos o cuestiones están por encima de ellos?



CONFLICTOS EN LA RELACION ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

EUCARISTIA Y TRABAJO

Conflictos en la relación entre trabajo y familia

En su predicación y escritos, el papa Francisco ha destacado con frecuencia los conflictos que existen actualmente en la relación entre trabajo y familia: «La moderna organización del trabajo muestra a veces una peligrosa tendencia a considerar la familia un gravamen, un peso, una pasividad para la productividad del trabajo. Pero preguntémosnos: ¿cuál productividad? ¿Y para quién? La llamada ‘ciudad inteligente’ es indudablemente rica en servicios y organizaciones: pero, por ejemplo, es frecuentemente hostil a los niños y a los ancianos» (...)

«La familia es un gran lugar de prueba. Cuando la organización del trabajo la tiene como rehén, o incluso le obstaculiza el camino, entonces estamos seguros de que la sociedad humana ha comenzado a trabajar ¡en contra de sí misma!»⁸.

En su segunda exhortación apostólica expone: «El actual sistema económico produce diversas formas de exclusión social. Las familias sufren en particular los problemas relativos al trabajo... Las jornadas de trabajo son largas y, a menudo, agravadas por largos tiempos de desplazamiento. Esto no ayuda a los miembros de la familia a encontrarse entre ellos y con los hijos, a fin de alimentar cotidianamente sus relaciones» (AL 44).

En el intento de los trabajadores y trabajadoras por conciliar trabajo y vida familiar, encontramos muchos y variados conflictos, entre los que podemos destacar los siguientes:

1. El cada vez más difícil acceso a un trabajo digno se ha convertido en un obstáculo para la vida de las familias, conduciendo a un mayor empobrecimiento y vulnerabilidad de estas. En el mercado laboral se funciona desde la creencia de que cuando se contrata fuerza de trabajo se contrata a un individuo, cuando en realidad se contrata a una familia.

8 FRANCISCO, *Catequesis sobre el trabajo y familia*, Vaticano 19 agosto 2015

2. El trabajo medido debido a la sola productividad, «ahoga muchas veces la vida de las personas con exigencias que no tienen en cuenta la realización de la persona y su vida familiar. Se sacrifican muchas cosas a un sistema de producción impersonal, competitivo y tiránico»⁹.

3. La vida familiar también se resiente cuando ambos progenitores acceden al mercado laboral, por lo que el hombre y la mujer se ven obligados a compatibilizar el trabajo con la familia, o viceversa, dando lugar a continuas reestructuraciones entre dichos espacios. El problema se agudiza porque las empresas siguen considerando que el conflicto entre el trabajo y la familia no es de su responsabilidad.

4. La dificultad de organizar la vida familiar bajo una cultura de dominio del trabajo, donde las jornadas y horarios laborales son un obstáculo para la convivencia familiar. Se puede afirmar que el tiempo productivo ahoga el tiempo familiar.

5. La precariedad laboral y el crecimiento del desempleo precariza la vida familiar produciendo un debilitamiento de las relaciones y un progresivo aislamiento de las personas. Todo esto se acentúa con el miedo de las familias a verse privadas de los recursos indispensables para una vida digna. La dictadura de la economía sitúa el centro no en la persona sino en la máxima rentabilidad, reduciendo la persona y la familia a producir y consumir cada vez más.

6. El cuidado de la vida se convierte en un coste que disminuye la rentabilidad económica y, por eso, se tiende a reducirlo al máximo, llegándose a negar en la práctica el derecho a una vida digna.

7. La penalización de la maternidad, porque muchas mujeres deben elegir entre maternidad o empleo, y de la familia porque se buscan individuos rentables sin cargas familiares.

8. La movilidad laboral dificulta la vida familiar, acentuado con la amenaza y el miedo de perder el empleo.

9 CONFERENCIA EPISCOPAL ESPAÑOLA, *Instrucción pastoral "La familia, santuario de la vida y esperanza de la sociedad"*, 2001, n. 19

9. La protección y los servicios sociales para las familias son insuficientes, y las políticas familiares prácticamente no existen.

10. El aumento de los matrimonios en que ambos trabajan fuera de casa junto con la necesidad de coordinarlo con la atención a la vida familiar, retrasa el tiempo de formalización de la familia, de la tenencia de los hijos, no facilita el acompañamiento de la educación de los hijos, aleja la posibilidad de cuidar a nuestros mayores, genera un conflicto trabajo-familia, cuando el trabajo impide atender adecuadamente la familia, y un conflicto familia-trabajo, cuando el cuidado de la familia dificulta el desempeño del trabajo.

Algunos datos:

PORCENTAJE Y NÚMERO DE HOGARES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA AFECTADOS POR LOS INDICADORES DE EXCLUSIÓN SOCIAL (2021)

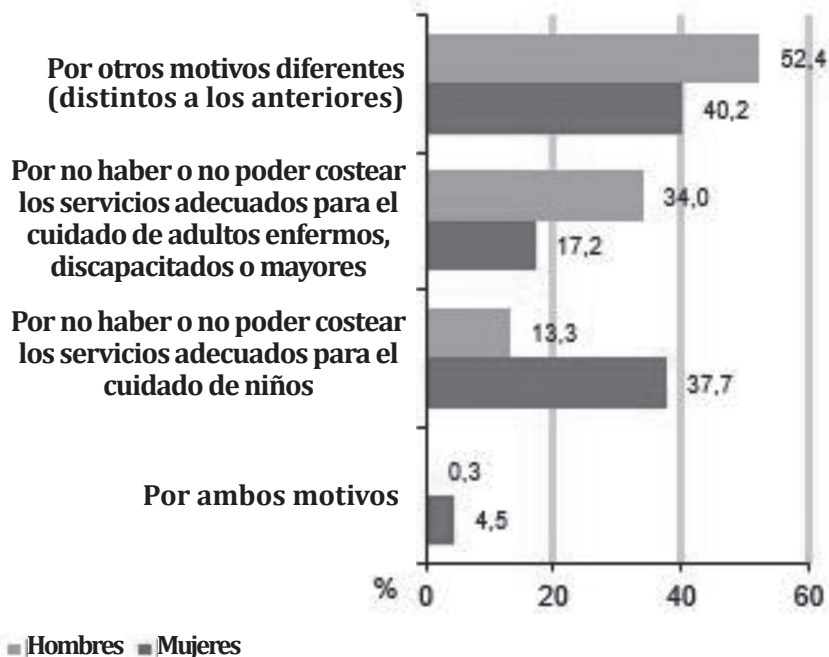
N.º	Indicadores	Personas		Hogares	
		%	Número	%	Número
Empleo	1 Hogar cuya persona sustentadora principal está en paro desde hace un año o más	3,6	182.000	3,2	66.000
	2 Hogar cuya persona sustentadora principal tiene un empleo de exclusión (venta a domicilio, venta ambulante, empleadas del hogar no cualificadas...)	1,7	88.000	1,1	22.000
	3 Hogar cuya persona sustentadora principal tiene un empleo irregular: sin contrato y sin cobertura en la Seguridad Social	1,7	85.000	1,3	26.000
	4 Hogares sin personas ocupadas, ni pensionistas, ni con prestaciones periódicas (del SEPE o rentas mínimas)	6,5	327.000	6,9	140.000
	5 Hogar con al menos una persona desempleada de larga duración, sin título profesional y sin haber recibido formación ocupacional o haber realizado estudios en el último año	7,7	388.000	5,5	112.000
	6 Hogar con todas las personas activas desempleadas	10,7	540.000	9,2	187.000
	37 Hogar cuya persona sustentadora principal está activa, en inestabilidad laboral grave (≥3 contratos o ≥3 empresas o ≥3 meses en desempleo)	14,4	727.000	13,6	277.000

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA Y ESPAÑA AFECTADA POR LOS INDICADORES DE EXCLUSIÓN SOCIAL (2018-2021)

N.º	Indicadores (%)	España			Comunitat Valenciana		
		2018	2021	Dif.	2018	2021	Dif.
Empleo	1 Hogar cuya persona sustentadora principal está en paro desde hace un año o más	3,4	4,6	1,2	3,5	3,6	0,1
	2 Hogar cuya persona sustentadora principal tiene un empleo de exclusión (venta a domicilio, venta ambulante, empleadas del hogar no cualificadas...)	1,2	1,5	0,3	0,5	1,7	1,2
	3 Hogar cuya persona sustentadora principal tiene un empleo irregular: sin contrato y sin cobertura en la Seguridad Social	1,1	1,0	-0,1	3,1	1,7	-1,4
	4 Hogares sin personas ocupadas, ni pensionistas, ni con prestaciones periódicas (del SEPE o rentas mínimas)	4,5	6,9	2,4	5,8	6,5	0,7
	5 Hogar con al menos una persona desempleada de larga duración, sin título profesional y sin haber recibido formación ocupacional o haber realizado estudios en el último año	8,1	9,8	1,7	9,0	7,7	-1,3

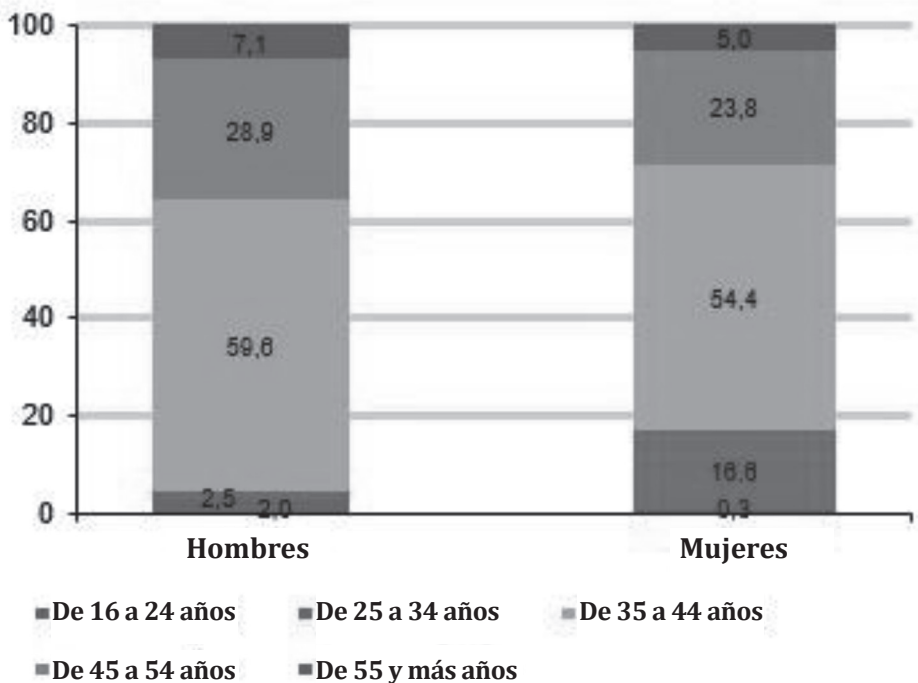
Fuente: Informe FOESSA 2022 Comunidad Valenciana

Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo. 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

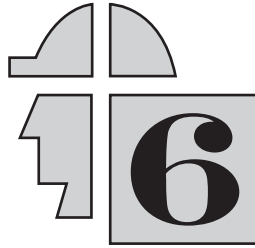
Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes (%). 2021



Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

- A lo largo de tu vida laboral, ¿te ha tocado vivir algunas de las situaciones en las que ha entrado en conflicto vuestro trabajo con vuestra situación familiar?
- ¿O no se ha vivido en iguales condiciones cuando se tiene o no se tiene familia?



EL TRABAJO DE LAS MUJERES

TRABAJO Y FAMILIA

El trabajo de las mujeres

Aunque no debería ser así, la normalización de la incorporación creciente de la mujer al mundo laboral se está viviendo no como un enriquecimiento sino como una mayor causa de conflictos. Dice el papa Francisco: «Respecto a las mujeres, sus derechos tienen que ser tutelados con fuerza, porque las mujeres, que incluso llevan el mayor peso en el cuidado de la casa, de los hijos y los ancianos, son aún discriminadas, también en el trabajo»¹⁰

Este proceso ha supuesto la transformación de la dinámica interna de la vida familiar, introduciendo el debate sobre los roles y responsabilidades de unas y otros en el ámbito doméstico, sin producirse un cambio de mentalidad, en las estructuras laborales, laborales

Ha surgido un modelo de relaciones familiares más “democrático”, en el sentido de una equiparación de los derechos y obligaciones de los cónyuges y una mayor negociación de roles en la toma de decisiones en el espacio doméstico y laboral, lo que ha originado muchos conflictos, sobre todo por la falta de flexibilidad en el mercado de trabajo.

Aunque ha crecido el número de hombres que comparten las tareas domésticas y las funciones de atención a la familia, la realidad es que aún falta mucho para una redistribución equitativa de las responsabilidades de trabajo en el hogar. Todavía son las mujeres quienes desempeñan una parte desproporcionada de las tareas domésticas, hasta poder hablar de una “doble jornada laboral”. Esto trae consigo una discriminación de la mujer en la empresa, ya que ante una alteración familiar es más probable que sea la mujer quien se aparte temporalmente o abandone definitivamente el mercado laboral.

10 FRANCISCO, Encuentro con el mundo del Trabajo, Turín 21 junio 2015

En una contemplación del trabajo de las mujeres, observamos que en el mundo laboral las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos menos productivos y precarios; y, para poder conciliar trabajo y responsabilidades familiares, se dedican a empleos vulnerables e informales, por la ausencia de horarios fijos. Además, corren el riesgo de ser penalizadas por las responsabilidades familiares a la hora de ser contratadas o de invertir en su formación.

Es cierto que las mujeres han logrado acceder a más empleos, pero éstos son con frecuencia de cuestionable calidad o de informalidad, es el llamado “techo de cristal” con el que se encuentran la mayoría de ellas. Además, el trabajo femenino es visto como un complemento del trabajo masculino y no como un derecho propio.

También existe una rigidez en los papeles de género establecidos a partir de la división sexual del trabajo: la desvalorización de las labores domésticas y la percepción de que el cuidado familiar y del hogar es papel de las mujeres. En consecuencia, los sectores y ramas de empleo remunerado que implican cuidados (enfermería, trabajo doméstico, etc.) sean desempeñadas comúnmente por mujeres.

Otra consecuencia de esta división sexual del trabajo es la discriminación salarial de las mujeres al verse su remuneración como subordinada y complementaria de la remuneración del hombre. La brecha salarial de género en España es del 28,21%. La desigualdad salarial española deja a nuestro país en la bancada, siguiendo el último informe Global Gender Gap 2022.

Pero, si los programas para remediar la situación se dirigen exclusivamente a las mujeres, la prestación de cuidados seguirá considerándose una tarea femenina y ello hará que las empresas sigan viendo más caro contratar a una mujer que a un hombre. Por lo tanto, es obligado que los planes trabajo-familia se destinen a trabajadores y trabajadoras y promuevan una prestación de cuidados familiares compartida por igual entre hombres y mujeres.

Según la Organización Internacional del Trabajo¹¹, aunque cada día hay más mujeres que participan en trabajos remunerados, no sucede lo mismo en la participación del hombre en el trabajo doméstico, ni hay adecuada provisión de servicios públicos que aligeren esta carga.

También es necesario visualizar y reconocer el valor del trabajo doméstico, transformar la concepción del cuidado (como responsabilidad de los hogares y de las mujeres) para redistribuirla hacia la sociedad y hacia los hombres.

Un aspecto importante en el tema del trabajo de las mujeres es la protección de la maternidad. La Organización Internacional del Trabajo¹² ofrece cinco puntos en los derechos de las mujeres trabajadoras para proteger la maternidad:

1. Permiso de maternidad: Derecho de todas las mujeres a tener un período de descanso tras el nacimiento del hijo o hija. Derecho a un permiso adicional en caso de enfermedad, complicaciones o riesgos relacionados con el embarazo.

2. Prestaciones económicas y médicas: Derecho a prestaciones económicas para compensar la pérdida de ingresos debido a la interrupción de actividades económicas de las mujeres. Esta prestación debe ser suficiente para asegurar que la mujer pueda mantenerse a sí misma y a su hijo o hija en condiciones adecuadas de salud, y con un nivel de vida apropiado.

3. Protección de la salud: Garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que sea perjudicial para su salud o la de su hijo o hija, mediante la eliminación del riesgo, o la adaptación de las condiciones de trabajo, o el traslado a un trabajo más seguro sin pérdida de salario, o un permiso remunerado, garantizando el retorno al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente.

11 OIT, Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Resumen ejecutivo, 2009.

12 OIT, Notas de la OIT sobre trabajo y familia, 2009.

4. Lactancia: Derecho a interrupciones en el trabajo o a una reducción horaria para la lactancia de su hijo o hija.

5. Protección del empleo y no discriminación: Garantizar la continuidad en el empleo, prohibiendo el despido durante el embarazo y el permiso de maternidad. Garantizar que la maternidad no constituye una causa de discriminación o tenga efectos negativos en los derechos laborales de las trabajadoras, en particular de aquellos vinculados a la antigüedad o al tiempo de servicio.

Es necesario superar la visión del trabajo de la mujer fuera del hogar como causa de conflictos y de considerar los cuidados familiares como trabajo femenino para alcanzar la igualdad de género en el mundo laboral y en la vida familiar.

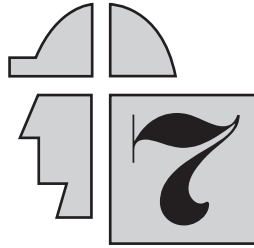
Testimonio: “La Magistrada del juzgado de lo social nº 20 de Barcelona ha fallado a favor de una cuidadora interna que se quedó embarazada, decidió abortar para no perder el trabajo y fue despedida igualmente por la familia para la que trabajaba. La demandante no tenía contrato, cobraba el salario mínimo por una jornada que doblaba la ordinaria que fijaba la ley”

(El Periódico 12-10-2022)

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

a) ¿Qué consecuencias conoces de cómo afectan las condiciones o la falta de trabajo a las personas y a sus familias? b) ¿O no se ha vivido en iguales condiciones cuando se tiene o no se tiene familia?

b) ¿Conoces a alguna mujer que haya renunciado a su desarrollo profesional para cuidar a los hijos o padres? ¿Y a algún hombre?



CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA

TRABAJO Y FAMILIA

Conciliación trabajo-familia

«La familia está llamada a ser la “célula fundamental de la sociedad... cuna de la vida y del amor... lugar primero de humanización de la persona y la sociedad” (CH L 40) “lugar donde se aprende a convivir en la diferencia y a potenciar a otros” (EG 66). Por ello, es “necesario que las empresas, las organizaciones profesionales, los sindicatos y el Estado se hagan promotores de políticas laborales que favorezcan el núcleo familiar” (CDSI 294). Y es hora de favorecer un adecuado contexto social, que apunte a garantizar, a través del trabajo, la posibilidad de construir una familia y de educar a los hijos»¹³.

La Organización Internacional del Trabajo¹⁴ propone las siguientes alternativas para facilitar la conciliación de vida laboral y familiar:

1. Duración de la jornada laboral:

1. Reducir la duración de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias, pasando de una cultura de largas jornadas de trabajo a otra de resultados.
2. Notificar con antelación las horas extraordinarias.
3. El trabajo a tiempo parcial puede facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares.
4. Trabajo compartido: un puesto de trabajo es cubierto por dos o más empleados a tiempo parcial.

13 COMISIÓN PERMANENTE HOAC, *Trabajo y Familia. Derechos familiares de las personas y derechos sociales de las familias*, Día de la HOAC 2015.

14 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Notas de la OIT sobre trabajo y familia*, 2009.

2. Organización de la jornada:

1. Organizar los turnos y el horario con suficiente anticipación, con la posibilidad de intercambiar los turnos.

2. Horarios variables: respetando el definido como “horario central”, permitir variar la hora de entrada y salida

3. Banco de horas de trabajo: llevar un registro de las horas trabajadas. El tiempo acumulado puede ser utilizado para responder a situaciones familiares inesperadas.

3. Teletrabajo:

La posibilidad de trabajar fuera del lugar de trabajo permite adaptar los horarios de trabajo a las responsabilidades familiares.

4. Permisos laborales:

1. Vacaciones anuales: derecho a un permiso anual, remunerado, de un mínimo de tres semanas por un año de servicio.

2. Permiso breve por emergencias.

3. Permiso de paternidad: para reconocer y promover el papel de los hombres en el cuidado de los hijos.

4. Permiso parental: permiso que se añade al permiso de maternidad o paternidad.

5. Otras medidas, propuestas por la HOAC de Bizkaia ¹⁵:

1. Servicios para el cuidado y atención de las personas dependientes.

2. Permisos adicionales a los contemplados por la legislación.

3. Servicios de información y formación profesional.

4. Reducción de la jornada o excedencia para el cuidado de un menor o un familiar dependiente.

15 HERMANDAD OBRERA ACCIÓN CATÓLICA BIZKAIA, La familia obrera. Dificultades en la conciliación de vida laboral y familiar, 2009

5. Ayudas económicas a la conciliación.

6. El salario familiar, es decir, una justa remuneración, suficiente para fundar y mantener una familia y asegurar su futuro. Éste también incluiría ayudas a las madres que elijan dedicarse exclusivamente al cuidado y educación de sus hijos y a la gestión de sus hogares (LE 19).

Según la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación trabajo-familia trae beneficios para los trabajadores y para la empresa ¹⁶:

Beneficios para los trabajadores:

- Menos estrés debido a la reducción de conflictos trabajo-familia.
- Mejor satisfacción laboral, que se traduce en aumento de compromiso, lealtad, productividad e innovación.

Beneficios para la empresa:

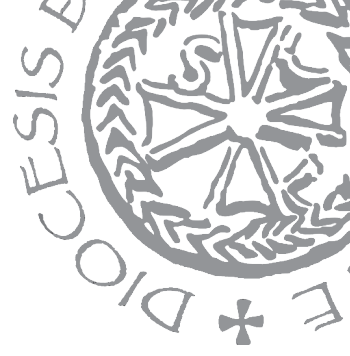
- Mayor capacidad para atraer y retener a los mejores trabajadores.
- Reducción de la rotación del personal, con disminución de costos y de cursos de capacitación.
- Reducción del ausentismo y los retrasos.
- Mejor desempeño y motivación del personal y mayor productividad.

De todo esto se deduce la necesidad de un compromiso serio por parte de todos los agentes implicados en crear políticas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

16 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Notas de la OIT sobre trabajo y familia, 2009

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

¿Qué beneficios de todo tipo ves para la familia si algunas de estas propuestas se fueran aplicando a favor de la conciliación del trabajo con la familia?



**AGENTES DE LA
CONCILIACION
TRABAJO-FAMILIA**

TRABAJO Y FAMILIA

Agentes de la conciliación trabajo-familia

Tomando como base Laborem Exercens 17, podemos decir que los agentes de la conciliación trabajo - familia son¹⁷ :

1. La familia: La familia puede ser un agente de la conciliación trabajo-familia a través del asociacionismo para solucionar las necesidades familiares, participar en iniciativas políticas y trabajar en el sector de los servicios a las personas dependientes. En el interior de cada familia es muy importante la colaboración de todos en las tareas del hogar y la educación en un espíritu de servicio y trabajo.

2. Las empresas: Las empresas debería ser las primeras interesadas en tomar conciencia del problema de la conciliación y en buscar soluciones por tres motivos: como estrategia de marketing o reputación corporativa, para atraer o retener talento, y para tratar a los empleados como seres familiares.

3. El estado. El estado puede realizar una actividad subsidiaria mediante el reconocimiento económico (cheque mensual, cotización de la seguridad social, plan de pensiones, etc.) de la labor de quienes deciden dedicarse a tiempo completo a la educación de los hijos y a las tareas del hogar.

4. El tercer sector: El tercer sector hace referencia al sector de la economía que no es el sector privado de la empresa ni el sector público del estado, y que está comprometido en los ámbitos sociales, educativos, sanitarios, humanitarios, medioambientales... Se caracteriza por ser organizaciones privadas sin ánimo de lucro. Su aportación a la conciliación trabajo - familia sería mediante los servicios de cuidados.

17 RITA CAVALLOTTI OLDANI, Conciliación trabajo-familia: un enfoque relaciona. Principios para la conciliación trabajo-familia desde el pensamiento de Karol Wojtyla, Tesis doctoral, 2010.

5. Los trabajadores y trabajadoras: Mediante las organización sindicales, los comités de empresa, las negociaciones laborales, pueden conseguir modificaciones en la legislación y en los convenios laborales para una mejor conciliación entre trabajo y familia.

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

¿Y nosotros y nosotras, qué podemos aportar para ser también “agentes activos” en favor de la conciliación?



**LAS EMPRESAS
"FAMILIARMENTE
RESPONSABLES"**

TRABAJO Y FAMILIA

Las empresas "familiarmente responsables"

Un agente importante para la conciliación trabajo-familia son las llamadas «empresa familiarmente responsable», es decir, aquellas empresas que introducen el «principio familiar» en las grandes decisiones y en las relaciones ordinarias, hacen eficaces políticas de conciliación introduciendo el diálogo entre familias y empresa, y consideran las políticas de conciliación trabajo - familia como parte esencial de la preocupación por el bienestar social.

En este tema viene oportuno recordar palabras que el papa Francisco ha dirigido a los empresarios, y que estarían en la base del cultivo de actitudes orientas a crear «empresas familiarmente responsables».

El Papa invita a los empresarios a reflexionar sobre su papel como agentes de inclusión económica y social, a usar las empresas y el dinero para servir, y a hacer de la empresa una comunidad de trabajo en la que todos merecen un respeto y un aprecio fraternal por parte de todos ¹⁸.

También les recuerda que el mundo del trabajo es una prioridad humana, y, por lo tanto, es una prioridad cristiana, por lo que el empresario debe Identificarse con sus trabajadores, conocerlos, trabajar junto a ellos, compartir sus fatigas y alegrías, sus preocupaciones y problemas, sus búsquedas de soluciones ¹⁹.

Por último, recojo unas palabras que dirige el Papa al Foro de Davos²⁰ : «Nunca debe olvidarse que todos somos miembros de la única familia humana. La obligación moral de cuidar unos de otros surge de este hecho, así como el principio correlativo de situar a la persona humana - en lugar de la mera búsqueda de poder o beneficio - en el centro».

18 FRANCISCO, Mensaje a la Conferencia de la Unión Internacional de Empresarios Católicos, 17 noviembre 2016.

19 FRANCISCO, Encuentro con el mundo del trabajo, Génova 27 mayo 2017.

20 FRANCISCO, Mensaje al Foro Económico Mundial de Davos, 15 enero 2020

Una «empresa familiarmente responsable» colabora a la conciliación trabajo - familia teniendo en cuenta cuatro aspectos:

1. El trabajo es un «hecho social», tiene una dimensión intrínseca como actividad humana que transforma el mundo y las personas, y que forma parte del proyecto humano.

2. La familia potencia el trabajo y el trabajo potencia la familia.

3. La dimensión familiar de los trabajadores: trabajo y familia no son dos mundos independientes, sino que reciben unidad en la vida de las personas.

4. Las políticas de conciliación entre trabajo y familia deberían ser incluidas como un elemento integrante de la sostenibilidad social de una empresa.

Algunas medidas a adoptar por una «empresa familiarmente responsable» para la conciliación trabajo - familia podrían ser:

1. Apoyo y asesoramiento técnico y personalizado para gestionar y adaptar mejor la relación trabajo y familia en la persona trabajadora.

2. Servicios dirigidos a las exigencias familiares: guarderías en las empresas, permisos de maternidad y paternidad, estructuras de soporte para niños y mayores, permisos y facilitaciones de horarios por motivos familiares, transporte.

3. Flexibilidad laboral: horarios ajustados a las necesidades familiares, jornada partida o reducida, trabajos a tiempo parcial, teletrabajo, banco del tiempo, trabajo en turnos, trabajo compartido, semana laboral compartida.

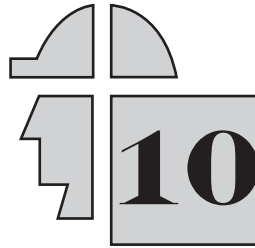
4. Beneficios familiares como los seguros familiares.

5. Igualdad de género: introducir cambios en la organización orientados a la igualdad de género. Incluir también una formación dirigida a crear una mayor conciencia de las temáticas de género, para valorar el trabajo femenino y mejorar las relaciones de género en el ámbito laboral.

6. Trabajo de las mujeres: acciones de asesoramiento y de acompañamiento para las mujeres que trabajan tendientes a evitar el mobbing y el acoso sexual y a desarrollar competencias y perfiles profesionales específicos. También realizar acciones de sensibilización para tomar conciencia de los derechos de las mujeres en relación al mundo del trabajo.

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

- a) ¿Conoces algún testimonio en el que las condiciones de trabajo favorezcan una vida familiar plena?
- b) ¿Crees que esas condiciones le aportan ventajas a la empresa?



**DERECHOS FAMILIARES
DE LA PERSONA
Y DERECHOS SOCIALES
DE LA FAMILIA**

La Comisión Permanente de la HOAC, en su documento para el Día de la HOAC del año 2015²¹, dice que las personas somos seres comunitarios que crecemos en la relación con los demás. Por eso, necesitamos mirar los derechos de las personas, expresión de su dignidad, no desde una perspectiva individualista sino desde nuestro ser - con - los - demás. También desde la perspectiva de la vida familiar, ámbito más básico para el desarrollo de nuestra humanidad. Así podemos ver que las personas tenemos unos derechos familiares; y para realizar estos derechos de las personas, las familias tienen unos derechos sociales.

La dignidad y el cuidado de la vida necesitan del reconocimiento efectivo de los derechos familiares de las personas y de los derechos sociales de las familias. Es decir, las personas necesitan un entorno familiar que les permita su desarrollo como personas, y las familias necesitan unas condiciones sociales que hagan posible realizar su vocación al servicio de las personas. Esas necesidades se plantean como derecho y, por tanto, como responsabilidades, que los hagan efectivos.

Reconocer estos derechos en la relación trabajo - familia ayuda a tomar conciencia de la necesidad de conciliar ambos mundos, así como a reconocer la mutua dependencia y enriquecimiento.

Los derechos familiares de las personas son:

1. Derecho a un entorno familiar adecuado: derecho a formar una familia y a desarrollar la vida familiar.
2. Derecho a los bienes que permiten el desarrollo de una vida familiar digna.
3. Derecho a ser lo que cada persona es en el interior de la familia.
4. Derecho a educar a los hijos y el de los hijos a la educación.
5. Derecho a cuidar a los ancianos y el de los ancianos a ser cuidados.

21 COMISIÓN PERMANENTE HOAC, Trabajo y Familia. Derechos familiares de las personas y derechos sociales de las familias, Día de la HOAC 2015

6. Derecho a cultivar las relaciones familiares.

7. Derecho a cultivar la propia vocación, la singularidad de cada persona.

8. Derecho a un trabajo compatible con la vida y la situación familiar.

9. Derecho a contribuir a la construcción de la vida social y política.

10. Derecho a no ser penalizado por el ejercicio de estos derechos.

Los derechos sociales de la familia son:

1. Derecho al trabajo y a que la organización del mismo se subordine a las necesidades de la vida familiar, facilitándola.

2. Derecho a un salario familiar o a unos ingresos que hagan posible el desarrollo de la vida familiar.

3. Derecho a una red de servicios sociales que garanticen el acceso a los bienes clásicos de la vivienda, la educación, la sanidad...

4. Derecho a una protección social que atienda las necesidades de los miembros de la familia en caso de maternidad-paternidad, desempleo, enfermedad, jubilación...

5. Derecho a recibir la ayuda social necesaria que garantice el ejercicio de los derechos familiares de las personas.

6. Derecho a la participación y el protagonismo de la familia en la vida social y política.

El modelo social guiado por la lógica de la máxima rentabilidad económica niega en la práctica estos derechos porque niega la dignidad del trabajo reduciéndolo a un instrumento de producción, y precariza el empleo conduciendo a un mayor empobrecimiento y vulnerabilidad. Por lo que el mismo documento propone las siguientes **acciones para hacer realidad estos derechos**:

1º. Cambiar de forma de pensar: reconocer el valor de la familia para la vida de las personas y de la sociedad, y mirar las necesidades y potencialidades del mundo del trabajo desde la perspectiva de las familias trabajadoras.

2º. Promover la conciencia social de los derechos familiares de las personas y de los derechos sociales de las familias, convirtiéndolos en objetivos sociales y en reivindicaciones concretas.

3º. Reivindicar verdaderas políticas familiares para la defensa de los derechos sociales y del derecho a un trabajo digno.

4º. Defender los derechos sociales.

– Existen recursos suficientes para financiar los derechos sociales.

– Prioridad de los derechos sociales para la defensa de los empobrecidos.

– Servicios públicos suficientes para la defensa de los derechos sociales.

– Políticas fiscales justas que redistribuyan de manera equitativa la riqueza y favorezcan la corresponsabilidad.

– Los derechos sociales están ligados a la dignidad de la persona.

5º. Defender el trabajo digno:

– Romper la lógica de pensar y organizar el trabajo desde las exigencias de la economía.

– Planear el sentido y el valor del trabajo más allá del empleo.

– Luchar por condiciones dignas de empleo y por el respeto a los derechos laborales.

– Articular de forma humanizadora el trabajo y el descanso para hacer posible la vida y el cuidado de la vida.

– Luchar por la defensa y extensión de los derechos sociales.

– Desvincular derechos sociales y empleo, caminando hacia la garantía universal de todos los derechos sociales.

6º. Asumir la responsabilidad social en la defensa y promoción de las familias.

PARA LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO:

Como Iglesia comprometida favor del trabajo decente ¿qué aspectos podemos poner en valor, cuidar y animar para que estos derechos se cumplan?

SIGLAS

AL: Amoris laetitia.

CDSI: Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia.

DSI: Doctrina Social de la Iglesia.

Dt: Libro del Deuteronomio.

Gn: Libro del Génesis.

HOAC: Hermandad Obrera de Acción Católica.

LE: Laborem exercens.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PC: Patris corde.

Rm: Carta a los Romanos.

St: Carta de Santiago.

Tm: Carta a Timoteo.

BIBLIOGRAFÍA

BERÁSTEGUI PEDRO-VIEJO, ANA. Familia y trabajo: condiciones laborales y vida familiar. Sal Terrae 105 (2017) 163-178.

CAVALLOTTI OLDANI, RITA. conciliación trabajo-familia: un enfoque relacional Principios para la conciliación trabajo-familia desde el pensamiento de Karol Wojtyła. Tesis doctoral. <http://hdl.handle.net/10803/31975>

GUITIÁN GREGORIO. La relación trabajo-familia: un diálogo entre la doctrina social de la iglesia y las ciencias sociales. SCRIPTA THEOLOGICA 41 (2009/2) 377-402.

HOAC. Trabajo y Familia. Derechos familiares de las personas y derechos sociales de las familias. Comisión Permanente de la HOAC. Cuaderno HOAC 11. Día de la HOAC 2015.

HOAC. La familia obrera. dificultades en la conciliación de vida laboral y familiar. Hermandad Obrera de Acción Católica - HOAC de Bizkaia.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Resumen ejecutivo. 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Notas OIT sobre trabajo y familia. 2009.

PASTORAL OBRERA. El trabajo y la familia. Cuaderno Pastoral Obrera 5. Diócesis Orihuela-Alicante.

ROMÁN-REYES, PATRICIA - PADRÓN-INNAMORATO, MAURICIO - RAMÍREZ-GARCÍA, TELÉSFORO. Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?. Convergencia vol.19 no.60 Toluca sep./dic. 2012

VESGA RODRÍGUEZ, JUAN JAVIER. La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. Equidad y Desarrollo (v.1 n.33 a.7). 2019-01-02.



«el trabajo, se dice comúnmente, es necesario para mantener a la familia, para crecer a los hijos, para asegurar a los seres queridos una vida digna... Trabajar es propio de la persona humana. Expresa su dignidad de ser creada a imagen de Dios. Por eso se dice que el trabajo es sagrado... El trabajo es sagrado, el trabajo da dignidad a una familia y debemos rezar para que no falte el trabajo a ninguna familia».

Papa Francisco. *Catequesis sobre el trabajo y familia.*
Vaticano, 19 agosto 2015.

