

Trabajadoras asalariadas de Huajuapán de León, Oaxaca, México: Derechos Humanos y condiciones laborales

Ricardo García Jiménez

Estudió inicialmente la carrera de ingeniería civil en la Enep Acatlán en la UNAM concluyendo la misma en 1993. Asimismo, estudió las licenciaturas en sociología de la UAM-I (1989-1994) y pedagogía en la UPN (1989-1994). Realizó estudios de maestría en la Universidad Iberoamericana en sociología. Actualmente es profesor-investigador de tiempo completo de las materias de Filosofía y Teoría General de Sistemas en la Universidad Tecnológica de la Mixteca desde abril de 1996. Cuenta con perfil PROMEP.

Analaura Medina Conde

Posdoctorado CONACYT en Derecho de la Empresa en la Universidad de Zaragoza, España, Doctorado en Derecho en argumentación jurídica y Maestría en Derecho Fiscal por el Centro de Estudios Jurídico Políticos de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, Miembro del Sistema Nacional de investigadores ©, Perfil Deseble como Profesor-Investigador de Tiempo Completo PRODEP, Directora de Investigación en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades y profesor Investigador de tiempo completo de la Universidad Tecnológica de la Mixteca.

Uziel Flores Ilhuicatzí

Doctorando en Contabilidad y Finanzas en la Universidad de Zaragoza, España, Maestro en Administración y Licenciado en Contaduría Pública por la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, Perfil deseble como Profesor-Investigador de Tiempo Completo PRODEP, Profesor investigador de tiempo completo en la Universidad Tecnológica de la Mixteca.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo conocer la situación de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, se realiza un estudio de hermenéutica jurídica, un análisis descriptivo y estadístico a mujeres trabajadoras asalariadas contrastada con la visión de los patrones, los resultados reflejan que los empleos ofertados son ofrecidos a mujeres no mayores de veintiocho años, jornadas laborales de más de diez horas, bajos salarios y no cuentan con regímenes de seguridad social incumpliendo con derechos humanos y laborales.

PALABRAS CLAVE

Condiciones laborales, Género, Seguridad Social, Trabajo.

CÓDIGO JEL/ JEL CODE

J83, J16, M14

WORKERS SALARIED WOMEN OF HUAJUAPAN DE LEON, OAXACA, MEXICO: HUMAN RIGHTS AND WORKING CONDITIONS

ABSTRACT

The present study has as objective to know the situation of the working conditions of women workers, is conducting a study of legal interpretation, a descriptive and statistical analysis to women wage-earners contrasted with the vision of the patterns, the results reflect that the jobs are offered to women not older than 28 years, working days of more than ten hours, low wages and do not have social security schemes in breach with breach of human and labor rights.

KEYWORDS

Working conditions, Gender, Social Security, Labor.

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo afirma que cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales (OIT, 2016).

OIT (2016) afirma en otro documento que, en los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora, comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y, cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo.

Según cifras proporcionadas por el Banco Mundial (2016) la tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres (porcentaje de la población femenina entre 15-64 años estimación y modelado por la OIT), para el lustro de 2001 a 2004 el porcentaje de mujeres fue de 42%, para el lustro 2005 a 2009 fue del 46% y para el periodo 2010 al 2015 fue 48%. Cifras que representan un repunte sostenido en la tasa de participación del sector de mujeres en actividades laborales diversas.

En la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales sobre el Trabajo promulgada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) firmada por México en el año de 1931 se incluyen aspectos fundamentales que deben asumir todos los gobiernos suscritos a esta declaración, en el que se encuentra el inciso *d*) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos ejes promulgados han buscado evitar abusos y violaciones en materia de derechos laborales a millones de trabajadores en el mundo, pero en particular en aquellas naciones donde los derechos se ven vulnerados y que hacen de los derechos laborales letra muerta.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el título sexto referente al Trabajo y de la Previsión Social y en la Ley Federal del Trabajo, se establecen normas precisas que proporcionan las garantías necesarias para defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la nación, sin embargo, una parte importante de la realidad es totalmente opuesta a estos principios y derechos fundamentales del trabajo.

Los datos reportados por los organismos muestran que la incorporación de grandes contingentes del grupo de mujeres al sector productivo o al mercado de trabajo, no traen consigo los beneficios, derechos y garantías que las leyes del trabajo salvaguardan.

INMUJERES (2003) afirma que es un hecho que en todos los grupos y estratos sociales, enfrentan en el mundo laboral situaciones como: dobles jornadas laborales, discriminación salarial, segregación ocupacional y hostigamiento sexual en los centros de trabajo, los cuales

tienen su origen en la construcción social del género, es decir, que aquellos atributos que conforman los estereotipos, valores, funciones y roles (productivo para los hombres y re-productivo para las mujeres) asignados a las mujeres que por sus características biológicas permiten estas asimetrías.

En algunas entidades del país como es el Estado de Oaxaca, y en particular en la Ciudad de Huajuapán de León, enclavada en la región de la mixteca, la forma en la que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y la manera en que son violentados sus derechos laborales, está vinculado a la construcción de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, mismas que definen los estereotipos de género dentro de los espacios laborales.

Estas formas de relaciones responden a un conjunto de ideas y representaciones culturales-sociales sobre las que se edifican ciertos patrones, roles y funciones que se le han asignado a las mujeres mixtecas de acuerdo con su género. Estas conductas que asumen tanto los empleadores (masculinos y no masculinos) y las empleadas se construyen y están permeadas sobre visiones del mundo machista y androcéntrico.

Instituto Nacional de las Mujeres (2003) afirma también que es a partir de estas representaciones culturales que se concretizan en conductas o actitudes que se definen como prácticas sociales que ejercen hombres y mujeres, prácticas que atribuyen supuestas habilidades diferenciadas innatas a las mujeres y a los hombres como: funciones de reproducción que se asocian a lo femenino; inclusión del desarrollo de actividades no remuneradas y sin reconocimiento social.

La propuesta teórica del “Estructuralismo Genético Social” desarrollado por el sociólogo Pierre Bourdieu, (1997) refiere la importancia de la existencia del *habitus* como un patrón de homogenización de la conducta plural en el que los agentes interactúan en determinados espacios o campos del quehacer social bajo el modelo de práctica social equivalente a práctica cultural, conducta que es presidida por dos términos: *habitus* y *campo* que articulan la ecuación explicativa de práctica social entre hombres y mujeres, misma que describe, por una parte, que las estructuras objetivas que poseen tanto los hombres y las mujeres (estructuras independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes individuales, grupales, clases o sectores), y por otra, las estructuras subjetivas (esquemas de percepción, de pensamiento, de acción que constituyen socialmente la subjetividad) moldean las prácticas sociales entre masculinos y femeninas para relacionarse bajo ciertos esquemas de dominación y exclusión.

Butler (1993) con su Performativa del Sexo, la Sexualidad y el Género que se enmarca dentro del Construccionalismo Social¹; tendencia que señala la importancia de la edificación de la categoría como el género, que permiten la definición de conductas esperadas de lo femenino y masculino en un determinado contexto.

Estos roles de género que eran pensados antiguamente como asignaciones naturales por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, son des-construidas por Butler (1993) quien advierte que esos roles son elaboraciones sociales que determinan la no existencia de papeles sexuales o de géneros, esencial o biológicamente, adherido a la naturaleza humana.

Con las propuestas de Bourdieu y Butler es posible explicar el acumulado de normas sociales y comportamientos generales que son percibidos como apropiados tanto por hombres y mujeres en el seno de un grupo y ubicado en un determinado sistema social que posibilita, como ya se indicó, la reelaboración de lo que debe esperarse del comportamiento de lo masculino y lo femenino, por ejemplo, en el espacio y ambiente laboral.

Esta investigación hace una contrastación hermenéutica jurídica de todas aquellas conductas violatorias que se comenten frecuentemente en los espacios laborales (unidades de trabajo) y que atentan contra los derechos laborales y humanos de las mujeres asalariadas en el municipio mixteco de Huajuapán de León, que se relacionaran con lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo (LFT), para ello, se aplicaron 197 cuestionarios a trabajadoras mujeres asalariadas, de cualquier edad, que laboran en diferentes unidades económicas del sector público y privado para conocer las frecuencias y modos en que se realizan estos hechos y a 30 patrones para contrastar sus opiniones. A continuación, se presentará el contexto legal del trabajo en México.

2. CONTEXTO LEGAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

En México, el derecho del trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital. En el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se busca regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, estableciéndose como garantías mínimas de las y los trabajadores la jornada máxima de trabajo de ocho horas, salario mínimo, descansos, vacaciones, protección al salario, derechos de escalafón y ascenso, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

El artículo 123 fue instituido en la Constitución de 1917, este artículo es la base del marco legal que rige las relaciones laborales en todo el país, pues de él deriva, la Ley Federal del Trabajo que es promulgada el 18 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo establece:

"[...] las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador [...] La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres" (Art. 2 LFT, DOF).

Así, la Ley Federal del Trabajo instituye las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que en ningún caso podrán ser inferiores a las estipuladas y resumidas en el cuadro Número 1.

Cuadro 1. Condiciones mínimas de trabajo previstas por LFT

CONDICIÓN DE TRABAJO	CARACTERÍSTICAS	ARTÍCULOS
Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Diurna: 6:00 y 20:00 horas, duración máximo 8 horas. • Nocturna: 20:00 y 6:00 horas, duración máxima de 7 horas. • Mixta: Comprende el periodo de las 2 anteriores, sin que el periodo nocturno, no exceda de 3 horas y media. Duración máxima de siete horas y media. • Jornada continua amerita un descanso de por lo menos media hora. • Tiempo extraordinario menor a 9 horas a la semana se pagará con un 100% más del salario. • Tiempo extraordinario mayor a 9 horas a la semana se pagará con un 200% más del salario. 	Art. 58 – 68
Días de descanso	<ul style="list-style-type: none"> • Por seis días de trabajo, corresponde uno de descanso, con goce de sueldo. • Si se labora en día domingo, los trabajadores recibirán extra una prima del 25% de su salario. • Cuando se trabaje en día de descanso o día festivo oficial, indistintamente de su salario, se le pagará un salario doble por el servicio. 	Art. 69 – 75
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Al cumplir un año de trabajo, el trabajador tendrá el derecho de disfrutar de seis días consecutivos de vacaciones, que irán aumentando de la siguiente manera. <ul style="list-style-type: none"> » Dos días más por año trabajado hasta llegar a 12 días » Después de llegar a doce, se aumentarán dos días por cada 5 años de servicio. • Tienen un periodo de seis meses a partir del cumplimiento del año, para gozar de las vacaciones. • Anualmente los patrones, deberán entregar una constancia con la antigüedad, los días de vacaciones y el periodo que tiene para disfrutar de ellas. 	Art. 76 – 81
Salario	<ul style="list-style-type: none"> • Debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo conforme a la Ley federal del trabajo. \$73.04 pesos al día, en 2016. • Se puede fijar el salario por unidad de tiempo, o unidad de obra. • Principio de igualdad: A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones eficientes también iguales, debe corresponder salario igual. • Tendrán derecho a un aguinaldo de quince días de salario mínimo, pagadero antes del 20 de diciembre. • El plazo de pago debe ser máximo de una semana para el trabajo material y quince días para los demás. 	Art. 82 – 89

<p>Normas protectoras y privilegios del salario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. • El salario se debe pagar directamente al trabajador. • Debe pagarse en moneda de curso legal. Con consentimiento del trabajador el patrón podrá pagarle el salario por medio de depósito bancario. • Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia. • Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o terceros. • Quedan prohibidas las multas a los trabajadores. • El pago será en el lugar de trabajo. • Los salarios no podrán ser embargados. 	<p>Art. 98 - 116</p>
<p>PTU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas, de acuerdo al porcentaje que establezca la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. • El reparto debe realizarse 60 días después del pago del impuesto anual. 	<p>Art. 117 - 131</p>

Fuente: Ley Federal del Trabajo (DOF 12-06-2015)

Adicional a los anteriores derechos que contempla la LFT, se posee también el derecho a la seguridad social que está encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales, así como la protección a sus familiares, como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado A, fracción XXIX.

Sin embargo, los trabajadores en ocasiones desconocen este derecho humano, por lo tanto, no lo exigen e incluso convienen con el patrón para no ser registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o ser registrados con un salario menor, sin considerar las consecuencias.

La operación del IMSS en su aspecto económico, es de carácter tripartita, es decir, que el patrimonio lo integran los recursos que se allega mediante las aportaciones de los trabajadores, de los patrones y del propio Estado.

El régimen obligatorio comprende los seguros de: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales (Artículo 11 Ley del Seguro Social. DOF 27-05-2011).

Si el trabajador o trabajadora se encuentran inscritos ante el IMSS, tendrá derecho en el supuesto de riesgo de trabajo a una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario que estuviere cotizando al momento de ocurrir el riesgo; en el caso de enfermedad de trabajo la pensión se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas (Art. 58 LSS, DOF 27-05-2011), por ello, depende directamente del salario que tenga enterado, por lo que el no encontrarse asegurado genera dos problemas: el primero, para el trabajador, quien no contará con las

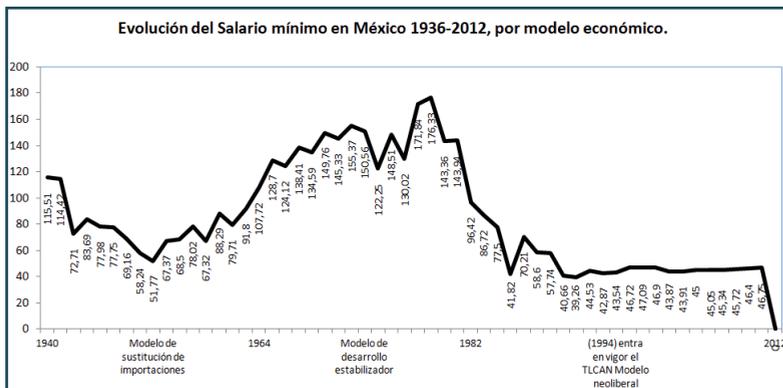
prestaciones en especie y en dinero del IMSS y dependerá del apoyo del patrón, de su buena voluntad o tendrá que demandarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de la negativa de pago, lo que implica gastos y tiempo, y segundo; para el patrón por la posibilidad de ser demandado.

Tratándose de la pensión por vejez, el asegurado tendrá derecho siempre y cuando haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas un mínimo de mil doscientas cincuenta semanas de cotización ante el IMSS (Art. 162 LSS DOF 27-05-2011) y al igual que en la pensión por cesantía en edad avanzada, si el trabajador no cubre dichas cotizaciones, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión, que quizá por la edad ya no le sea posible. La información que se cita se refiere a las semanas mínimas de cotización necesarias para poder obtener una incapacidad o pensión en cualquiera de los supuestos señalados, considerando la Ley del Seguro Social de 1997.

La mujer es vulnerable en este sentido si se considera que de acuerdo a la OIT (2015) a escala mundial, menos del 40 por ciento de las mujeres con empleo están cubiertas por la ley con arreglo a los regímenes de prestaciones monetarias de maternidad obligatorias. Debido a un cumplimiento y a una aplicación ineficaces de la ley en algunas regiones (en particular, Asia, América Latina y África), la cobertura efectiva es aún más baja: sólo el 28 por ciento de las mujeres que tienen un empleo en el mundo reciben prestaciones monetarias de maternidad que procuren una forma de seguridad.

Los regímenes de seguridad social dependen directamente del salario, sin embargo, dicho salario es precario en México como se observa en el gráfico 1, que muestra que los peores momentos registrados en el salario mínimo es en el período de 1940 a 1964 que tiene que ver con el modelo de sustitución de importaciones, y un segundo momento a partir de 1982 con la introducción del modelo neoliberal, que coinciden con las etapas donde México apostó por la inversión extranjera de forma decisiva, para lo cual fue necesario abaratar la mano de obra, el medio fue, muy bajos salarios para hacer competitiva la mano de obra mexicana a nivel mundial. Es importante señalar que en el período neoliberal se registra el peor momento después de 1994, con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

Gráfico 1.



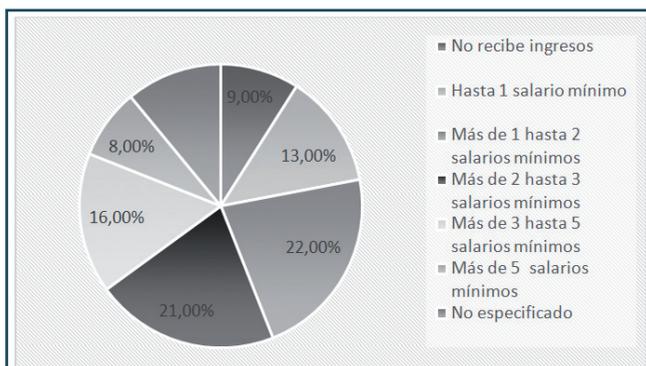
Fuente: Centro de Análisis multidisciplinario CAM-UNAM (2012)

Es así, que el deterioro de las condiciones de vida, la mutilación de los contratos colectivos y la llamada “flexibilización” de condiciones laborales, que se han legalizado con las llamadas “nuevas reformas” laborales que han traído un incremento en la cantidad de mercancías producidas y no pagadas a los trabajadores, así como un crecimiento del número de horas que tiene que trabajar un empleado para poder cubrir sus necesidades básicas (Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM, 2012).

Finalmente, se menciona en el gráfico 2 el comportamiento de la población ocupada por nivel de ingresos durante el 2011; el 50% de la población ocupada se encuentra dentro del nivel de ingreso de 0 a 2 salarios mínimos diarios, esto es, 21,298,041 millones de mexicanos. Está población recibía en el mejor de los casos, 2 salarios mínimos por un día de trabajo, un máximo 124 pesos con 66 centavos.

Gráfico 2.

Población ocupada por nivel de ingresos México 2011



Fuente: Centro de Análisis multidisciplinario CAM-UNAM (2012)

Mendoza et. al. (2009) afirma en este contexto que a partir de un estudio de los cálculos sobre las diferencias salariales muestran evidencia de la existencia de discriminación salarial por género tanto en el ámbito nacional como en las regiones en que fue dividida la nación, especialmente en la región sur en la que se encuentra el Estado de Oaxaca.

A partir de los argumentos jurídicos-económicos antes presentados, en teoría, el Estado Mexicano trata de garantizar los derechos de las y los trabajadores, así como de las obligaciones de la parte patronal, pero resulta incomprensible la razón por la cual se siguen practicando una serie de arbitrariedades que lesionan los derechos de los trabajadores entre los que se encuentran las trabajadoras asalariadas que laboran en el municipio de Huajuapán de León, Oaxaca.

3. CONSTRUCCIÓN DE LOS PROCESOS DE DOMINACIÓN Y LAS PRÁCTICAS SOCIALES ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES MIXTECOS

Se considera que es a través de los llamados usos y costumbres que comprende una serie de conductas individuales y colectivas que son observadas como naturales en las localidades de esta región, las que definen y trazan un conjunto de relaciones sociales que tienden a vincular a personas (hombres y mujeres) bajo esquemas de dominación que se caracterizan por posiciones diferenciadas en el seno de espacios o esferas (campos) determinados, donde al interior de cada uno de estos campos se ejerce una determinada practica social. Es así que al interior del campo donde se práctica lo laboral productivo las tareas a desempeñar se dan mediante la forma de una división sexual del trabajo que prevalece en cada comunidad como patrones de conducta colectiva que se espera que los actores involucrados asuman, considerando que “El Estado de Oaxaca tiene un total de 570 municipios de los cuales más de 400 municipios se rigen por los usos y costumbres y éstos frente al número nacional de municipios representa entre un 50 y un 60%” (López, 2004).

Un ejemplo es la participación política de la mujer en la región mixteca a decir de García et. al. (2013) es que sólo el 48.48% de las mujeres pueden ocupar un cargo público, de ese porcentaje se encuentra el de presidenta municipal en un 31.25% y como tesorera el 18.75%, dentro de las causas por las que no pueden desempeñar un cargo se encuentran; que las costumbres marcan que sólo los hombres pueden desempeñar un cargo político 29.41%, no eligen a las mujeres 17.65% y porque no está permitido 14.71%, a pesar de que el 59.09% de las mujeres encuestadas afirmaron ayudar al sostenimiento del hogar y al 4.55% de mujeres no les está permitido votar en elecciones municipales.

Por lo anterior, se tiene especial interés en conocer la situación laboral de la mujer trabajadora de la región mixteca. Debido a que es la propia estructura social de las poblaciones la que posibilita la posición y el dominio entre hombres y mujeres diferenciando los trabajos o tareas a realizar, orientando la forma de ejecutarlas y quién y bajo qué condiciones se reali-

za, situación que va definiendo un patrón de conducta generalizado a seguir. Este binomio posición-dominio que ayuda a una diferenciación de orden funcional-estructural está precedido además por la divergencia sexual-biológica (hombre-mujer) que posteriormente se cosificará en patrones socio-culturales que distinguen las posiciones de género (masculino-femenino) entre los agentes y las interacciones que se ejercen al interior de las localidades y a nivel nacional, como lo indica COPRED (2015) que refiere la visión del empleador en supuestos de discriminación laboral en la Ciudad de México e indica que despedir a una mujer sólo por estar embarazada, sin importar dejarla en la indefensión y sin seguridad social en el momento en que más lo requiere, dándole mayor importancia a la falacia de que su estado “provocará pérdidas económicas a la empresa”, cuando en realidad detrás de ese argumento se encuentran prejuicios y fobias. Cuando el dinero es el interés fundamental, todo se vale menos respetar los derechos de una mujer.

Al preguntar a los empleadores ¿por qué despedirlas? Las respuestas recibidas están basadas en la negación de la relación laboral o, en el mejor de los casos, en intentos de redimir la conducta discriminatoria mediante una liquidación negociada. Si bien la ley señala que una persona despedida injustificadamente debe recibir una indemnización, la verdad es que a las trabajadoras embarazadas se les obliga a “negociar” y terminan por aceptar las condiciones impuestas debido a que les cansa la dinámica de desgaste a que las someten.

En este contexto Butler (2007), afirma que una práctica social descriptiva permite entender que la división sexo/género funciona como una especie de eje rector, como una forma de imposición para construir la idea de que la categoría sexo es natural y asociado al género; esta idea es socialmente válida para la mentalidad de los hombres de esta región mixteca, ya que ésta se concretiza en una serie de prácticas que se generalizan y se perciben como normales. Esta mentalidad masculina, que, en la explicación teórica de Butler, difiere del hacer una desconstrucción de estos principios de concebir a las mujeres a través de la división sexual del trabajo. Discutir esa dualidad entre sexo/género es cuestionar el concepto mismo de mujer como del sujeto.

Para destacar la importancia de la variabilidad histórica y cultural del género, que permitiría definir “la identidad de género” como un esquema de conducta general hacia este sexo, conlleva a señalar, que la idea que se tiene de la mujer mixteca (por parte de los varones de estas comunidades), es un proceder culturalmente construido, mismo que se delimita en contraste con el concepto de sexo, como algo naturalmente adquirido, y ambos forman el par sobre la concepción de asociar lo femenino con la fragilidad y la sumisión hacia el otro sexo. El modelo sexo/género, al diluirse uno en el otro, refuerza la dicotomía sexo/natural versus género/cultural, que invisibiliza y crea arbitrarios sociales al concebirse los unos con los otros.

Como afirma Butler: “La hipótesis de un sistema binario de géneros sostiene de manera implícita la idea de una relación mimética entre género y sexo, en la cual el género refleja el sexo o, de lo contrario, está limitado por él” (Butler, 2007:54)

La represión y repetición de las diferencias al interior de cada campo, el género (de las mujeres) funciona para construir las reificaciones² del género y de la identidad de la persona, alimentando las relaciones de poder y transparentando las jerarquías sociales, como lo es el campo laboral.

Soley-Beltran afirma que:

“Esta línea de razonamiento no considera la fisiología como la base para los valores culturales, sino, por el contrario, como el recipiente de la impresión de valores culturales a través de los cuales es interpretada. El cuerpo se convierte entonces en una ocasión para el significado” (2009:35).

Es así que la identidad de género no es más que un principio regulador constituido por actos performativos. Aquí “la performatividad debe entenderse como la práctica reiterativa y referencial mediante la cual el discurso produce los efectos que nombra” (Butler, 2002:18). La dicotomía sexo/género es reflejo de lo que Butler denominó Matriz Heterosexual, o sea, una red de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos.

Al respecto, Gerda Lerner (1986) define el patriarcado en un sentido mucho más amplio cuando señala que este es “... la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres (esposa, hijas, hermanas, concubinas, madres y abuelas), donde ese dominio sobre las mujeres en la familia se proyecta en la sociedad, misma que retroalimenta la visión de dominación de los varones”.

Por lo tanto, el género es un efecto de la repetición constante de una serie de actitudes. Es así, que la identidad de género no es más que una “ficción reguladora” que se constituye por actos performativos, es evidente que la identidad personal no está fijada en un núcleo esencial de la condición de género, sino que está construida culturalmente.

4. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES MIXTECAS

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto de las tareas o actividades según la categoría sexo/género. Esta partición varía según el desarrollo histórico de las sociedades. El reparto de las actividades laborales no sería tan significativo si no fuera acompañado por una valoración diferencial por el género dominante que tiende a jerarquizar, subordinar, excluir, despreciar, minimizar y segregar el trabajo que desempeña la mujer. Esta actitud misógina tiene fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres. La segregación ocupacional no afecta únicamente a las diferentes actividades no remuneradas/remuneradas, sino que se observa claramente en la distribución de mujeres en cierto tipo de actividades laborales, sus condiciones y derechos laborales.

Para indagar en el caso de las mujeres mixtecas, se aplicó una encuesta a 197 mujeres que laboran bajo el régimen de trabajo asalariado en la Ciudad de Huajuapán de León, de cualquier sector económico; industrial, servicios o agropecuarios que existan en este municipio mixteco.

Se señala que la edad promedio de las mujeres asalariadas entrevistadas fue de 31 años. La edad mínima 15 años y la máxima de 72 años. Del total de mujeres trabajadoras siete son menores de edad. Las menores señalaron que por diferentes causas tienen que laborar no importando para ellas si la Ley Federal del trabajo prohíbe o reglamenta las formas de trabajo para menores de edad como lo indican los artículos 173 y 174 de la Ley Federal de Trabajo, que establece ciertas regulaciones como la “vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo” y del ordenamiento legal que establece que “... los mayores de catorce y menores de dieciséis años deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo”. En el caso de estas 7 mujeres además manifestaron que lo prioritario para ellas es obtener un ingreso que ayude a la manutención de sus familias, por eso no les importa el marco regulatorio.

Otro dato obtenido de los resultados de las encuestas aplicadas a mujeres es que la edad oscila entre 15 y 72 años, donde señala que el 48.2% de las entrevistadas tiene una edad menor a los 28 años (ver tabla 3), siendo la media de 31.12 años de edad lo que representa una fuerza de trabajo relativamente joven.

Tabla 1

Estadísticos	
Edad de las encuestadas	
N	Válidos 195
	Perdidos 2
Media	31,12 años
Mediana	28,00 años
Mínimo	15 años
Máximo	72 años

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 197 mujeres asalariadas que residen y trabajan en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Enero de 2016.

Otro dato que se desprende de la encuesta es el referente al nivel educativo (terminado). Las cifras se resumen en la tabla 4 Nivel Educativo:

Tabla 2

Nivel Educativo (Terminado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	12	6.1	6.1	6.6
Secundaria	58	29.4	29.4	36.0
Bachillerato	64	32.5	32.5	68.5
Técnico	19	9.6	9.6	78.2
Superior	37	18.8	18.8	97.0
Post-grado	3	1.5	1.5	98.5
Otro	3	1.5	1.5	100.0

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 197 mujeres asalariadas que reside de y trabajen en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Enero de 2016.

El 6.1% de las entrevistadas dijo haber terminado la educación primaria únicamente, el 29.4% secundaria; estos dos datos ponderados representan casi una tercera parte del total de las mujeres entrevistadas, mismas que tienen una educación por debajo del nivel de secundaria. Por otra parte, al sumar el 32.5% de las mujeres que terminaron el bachillerato con el 9.6% de educación técnica, el 42.1% representa las mujeres que tienen un nivel educativo medio superior. En su extremo, sólo el 18.8% las mujeres asalariadas han cursado algún grado de educación superior.

De los datos anteriores se desprende que el 87% de la fuerza de mujeres trabajadoras asalariadas en esta ciudad de Huajuapán de León tienen grados de educación media superior, técnico o menores lo que implica que las unidades de trabajo no requieran niveles de educación superior o de postgrado de sus empleadas ya que la mayoría de las actividades a desempeñar están relacionadas con los servicios, venta y actividades que no requieren de conocimientos avanzados o especializados.

Los datos que se citan presentan de forma muy general las tendencias de la estructura socio-educativas de las mujeres entrevistadas que cimientan las bases sobre las cuales se pueden extraer ciertas dimensiones de análisis al trabajo de las mujeres asalariadas de la ciudad Huajuapán de León.

La tabla 5 muestra que el 60.9% de las encuestadas tardó entre uno y tres meses en encontrar su trabajo actual.

Tabla 3

Mencione cuánto tiempo le tomó conseguir su actual trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
01 a 03 meses	120	60.9	60.9	61.4
04 a 06 meses	41	20.8	20.8	82.2
07 a 10 meses	12	6.1	6.1	88.3
11 meses a 1 año	2	1.0	1.0	89.3
Más de 1 año	21	10.7	10.7	100.0
Total	197	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 197 mujeres asalariadas que residen y trabajan en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Enero de 2016.

Al preguntarles a las encuestadas “La última vez que se quedó sin trabajo, ¿cuál fue la causa?” sus respuestas fueron: El 33.0% mencionó que renunció, el 33.5% indicó que este era su primer trabajo y el 15.2% que terminó su contrato.

Tabla 4

La última vez que se quedó sin trabajo, ¿cuál fue la causa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valores Perdidos	2	1.0	1.0	1.0
Terminó su contrato	30	15.2	15.2	16.2
Lo despidieron	16	8.1	8.1	24.4
Renunció a su empleo	65	33.0	33.0	57.4
Se pensionó o jubiló	3	1.5	1.5	58.9
Se accidentó o se enfermó por una larga temporada	15	7.6	7.6	66.5
Este es mi primer empleo	66	33.5	33.5	100.0
Total	197	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 197 mujeres asalariadas que residen y trabajan en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Enero de 2016.

Respecto de las causas de la renuncia, un 50% de las entrevistadas señaló que su anterior trabajo no era gratificante y no les brindaba una mejora salarial o de auto realización personal

en el corto plazo. Además, un 25% de estas mujeres indicaron que decidieron abandonar su empleo porque, aunque sus jefes no las presionaban en sus labores, las jornadas eran muy largas (más de 10 horas de trabajo) y no había seguridad médica. Un 15% indicaron que renunciaron por acoso sexual de sus empleadores.

Aunado a la información antes citada, el 88% de las encuestadas mencionó que ya anteriormente había dejado o renunciado a un empleo por diversas causas, y que su empleo actual le había tomado encontrarlo entre uno y tres meses (61.9%). Y el promedio de conservación de un trabajo entre ese 88% de mujeres es de aproximadamente uno y dos años. Al preguntarles ¿En qué año terminó (o suspendió) su último trabajo u oficio? fue el 2014 el año en donde más mujeres renunciaron a un empleo anterior, con un 45%. Por otra parte, solo el 12% ha conservado por más de 5 años su actual trabajo.

Para la dimensión Equidad Laboral, se trató de evaluar si las condiciones y derechos de las mujeres encuestadas es de forma equitativa con sus pares varones.

Un primer dato que se desprende de esta sección señala que un 84.3% de las mujeres no se les exigió o pidió un certificado de no gravidez para contratarla, contra un 12.7% que manifestó que sí.

Tabla 5

¿En su actual trabajo le exigieron un certificado de no gravidez para contratarla?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valores perdidos	6	3.0	3.0	3.0
No	166	84.3	84.3	87.3
Sí	25	12.7	12.7	100.0
Total	197	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 197 mujeres asalariadas que residen y trabajan en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Enero de 2016.

Del total de las mujeres que indicaron que no se les pidió un certificado de no gravidez para ser contratadas, el 45% de ellas señaló que es costumbre entre sus empleadores dejarlas trabajar, pero si se embarazan, estos esperan entre el quinto y sexto mes de embarazo para pedirles que se atiendan y posteriormente regresen a trabajar. Además, les piden a las empleadas recomendar alguien para que trabaje en su ausencia. Pero, según señalan las entrevistadas, no siempre es así. Pues muchas de las veces al regresar a trabajar después del periodo de gravidez (entre 4 y 5 meses) ya hay otra empleada que sustituyó a la persona recomendada.

Este mecanismo de deslindarse y no acatar las disposiciones legales por parte de los empleadores para brindar las condiciones mínimas de seguridad social puede ser entendido por medio de la siguiente tabla de la que se desprende que el 57.4% de las mujeres encuestadas no se encuentran aseguradas y el 8.1% acude a un médico particular:

Tabla 6**Está usted asegurada en alguna de las instituciones abajo señaladas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valores perdidos	1	.5	.5	.5
IMSS	38	19.3	19.3	19.8
ISSSTE	29	14.7	14.7	34.5
Médico particular	16	8.1	8.1	42.6
No tengo seguro	113	57.4	57.4	100.0
Total	197	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 197 mujeres asalariadas que residen y trabajan en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Enero de 2016.

Como se puede apreciar en la tabla 9, el 73.6% de las mujeres entrevistadas manifestaron no haber celebrado un contrato de trabajo con la empresa o empleador, situación que las deja aparentemente indefensas para poder demandar sus derechos como trabajadoras.

Tabla 7**¿En su actual trabajo le entregaron copia de su contrato laboral firmado por su patrón o el representante legal de la empresa?**

	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Valores perdidos	3	1.5	1.5	1.5
No	145	73.6	73.6	75.1
Sí	49	24.9	24.9	100.0
Total	197	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 197 mujeres asalariadas que residen y trabajan en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Enero de 2016.

Pero, la falta de este documento no priva a las trabajadoras de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues derivado de ello se imputará al patrón la falta de esa formalidad como queda manifiesta en LFT en sus Art. 24 y 25. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato las que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores (Art. 123 Apartado A Fracción XXVII).

RESULTADOS DE ENCUESTA A PATRONES

Con la finalidad de contrastar la visión de las trabajadoras asalariadas con la visión de los patrones se entrevistó a 30 patrones del municipio de Huajuapán de León y se presentan los resultados.

Tabla 8

Años de existencia de su empresa			
	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 a 2	14.8	14.8	14.8
11 a 15	18.5	18.5	33.3
3 a 6	22.2	22.2	55.6
6 a 10	37.0	37.0	92.6
Más de 20	7.4	7.4	100.0
Total	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 30 patrones de la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Noviembre de 2016.

El porcentaje más representativo es que el 37% de los patrones encuestados afirman que su empresa tiene una existencia de 6 a 10 años.

Tabla 9

¿Cuentan con contrato laboral escrito?

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	85.2	85.2	85.2
SI	14.8	14.8	100.0
Total	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 30 patrones de la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Noviembre de 2016.

El 85.2% de los patrones encuestados afirma que sus trabajadoras no cuentan con un contrato laboral escrito.

Tabla 10

Jornada laboral

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 2 a 5 horas	3.7	3.7	3.7
De 6 a 8 horas	63.0	63.0	66.7
De 9 a 12 horas	33.3	33.3	100.0
Total	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 30 patrones de la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Noviembre de 2016.

El 33.3% de los patrones encuestados afirman que sus trabajadoras laboran de 8 a 12 horas al día contra lo establecido en la Ley Federal del Trabajo que establece como jornada máxima 8 horas al día o 40 horas a la semana.

Tabla 11

Sistema de seguridad social

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
IMSS	11.1	11.1	11.1
Ninguno	77.8	77.8	88.9
Particular	11.1	11.1	100.0
Total	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 30 patrones de la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Noviembre de 2016.

El 77.8% de los patrones afirman no asegurar a sus trabajadoras ante las instituciones de seguridad social porcentaje que coincide con lo afirmado por las trabajadoras encuestadas.

Tabla 12

Días de descanso obligatorio y/o festivo oficial

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	37.0	37.0	37.0
SI	63.0	63.0	100.0
Total	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a 30 patrones de la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. Noviembre de 2016.

El 37% de los patrones afirma no otorgar a sus trabajadoras los días de descanso obligatorio o días festivos oficiales.

Entre las causas por las que los patrones afirman que no otorgan condiciones laborales y seguridad social a las mujeres trabajadoras se encuentran: falta de conocimiento de las obligaciones laborales, cuotas muy altas a los institutos de seguridad social y que sus trabajadoras no conservan sus trabajos por largo tiempo.

5. CONCLUSIÓN

El ámbito territorial de la presente investigación se realiza en una región de uno de los Estados con mayor pobreza de México en el que un importante porcentaje de municipios se rige por usos y costumbres, por ello, el análisis y resultados se plantean como una hipótesis general para el interés de futuras investigaciones, sin embargo, como se menciona en el documento la situación laboral y de seguridad social es una problemática nacional y como lo afirma la OIT es una problemática de varias regiones del mundo.

Se presenta la visión de las trabajadoras asalariadas y los patrones que coinciden en las jornadas laborales y seguridad social, en la que los patrones afirman no asegurar a sus trabajadoras, más del 30% trabaja más de 8 horas al día, que a más del 30% no le otorgan días de descanso obligatorio y mencionan entre las razones que desconocen sus obligaciones laborales y que las cuotas de seguridad social son muy altas.

Del total de mujeres trabajadoras siete eran menores de edad y el 65.5% de las mujeres no cuentan con algún régimen de seguridad social, por lo que existe una flagrante violación al derecho humano de un trabajo digno y a la seguridad social, que tiene consecuencias serias en la obtención de los derechos del régimen obligatorio de los Institutos de Seguridad Social como: enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, aunado a la pérdida del derecho futuro a una pensión, también se atenta contra derechos laborales que parecen adquiridos como la jornada mínima de trabajo y el trabajo de menores de edad, por lo anterior el presente estudio es un instrumento descriptivo-explicativo que busca visibilizar los modos y frecuencias con los que se violentan los derechos laborales de las mujeres asalariadas que residen en el municipio de Huajuapán de León, Oaxaca.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANCO MUNDIAL. (2016), "Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-64 años)" <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>
- BOURDIEU, Pierre. (1997), "Razones prácticas". *Sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama (e. o. 1994).
- BUTLER, Judith. (1993, 2002a). "Cuerpos que importan". *Sobre los límites materiales y discursivos del sexo*. Ediciones Paidós. Buenos Aires.
- BUTLER, Judith. (2007). "El género en disputa". *El feminismo y la subversión de la identidad* Ediciones Paidós. México.
- Centro de Análisis multidisciplinario CAM-UNAM (2012). *Reporte del poder adquisitivo del salario y la precarización del nivel de vida de los trabajadores en México* <http://www.frecuencialaboral.com/multimedia/ReporteEMPLEOYSALARIOUNAM.pdf> Consultado el día 5 de febrero del 2015.
- Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México (2015), *Discriminación Laboral hacia la mujer en la Ciudad de México. Despido por embarazo*. COPRED DF.
- GARCÍA, Jiménez Ricardo, BARRADAS, Martínez María del Rosario, MEDINA, Conde, Analaura (2013), *Planeación participativa con perspectiva de género: una estrategia de desarrollo social en la Región Mixteca Oaxaqueña*, XVII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas.
- Instituto Nacional de la Mujeres INMUJERES (2003), *Las Mexicanas y el trabajo II*, México. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
- LERNER, Gerda (1986). *La creación del patriarcado*. Editorial Crítica.
- LÓPEZ, Barcenas Francisco. (2004), "Elecciones por usos y costumbres en Oaxaca", *Jurídicas UNAM*.
- Mendoza Cota, Jorge Eduardo, & García Bermúdez, Karina Jazmín. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del desarrollo*, 40(156), 78-99. Recuperado en 16 de noviembre de 2016, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362009000100005&lng=es&tlng=es.
- Oficina Internacional del Trabajo (2015). *Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia una recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_245156.pdf
- OIT (2016), *Igualdad y discriminación*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index.htm>

- OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf
- SOLEY-BELTRAN, P. (2009). "Transexualidad y la matriz heterosexual". *Un estudio crítico de Judith Butler*. Bellaterra, Barcelona.

DOCUMENTOS OFICIALES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social

(Endnotes)

- ¹ Un punto importante del construccionismo social es visibilizar las maneras por las cuales los individuos y los colectivos participan en la creación de sus percepciones sociales de la realidad. Ello implica observar las maneras como son creados e institucionalizados los fenómenos sociales, y hecho en tradiciones por los seres humanos.
- ² La reificación o *cosificación sexual*; es un concepto desarrollado en la teoría feminista que designa la acción de ver a una persona como un objeto sexual, separando de la persona y del resto de sus elementos de personalidad y existencia.

ECONOMÍA DE COMUNIÓN:

UNA VISIÓN ÉTICA DE LA EMPRESA A LUZ DE LA ENCÍCLICA CARITAS IN VERITATE

Ricardo Aguado

Doctor en Economía Aplicada, profesor titular y coordinador académico del Departamento de Economía en la Universidad de Deusto (Deusto Business School), en el campus de Bilbao. Investigador Principal del equipo *Humanism in Management and Economics* (HUME), reconocido por la UD, y miembro del grupo de trabajo sobre Pensamiento Social Cristiano de las Universidades Jesuitas en España (UNIJES) y del equipo de investigación HEST, coordinado y financiado por la Compañía de Jesús en Europa.

Leire Alcañiz

Doctora en Administración y Dirección de Empresas, miembro del departamento de Finanzas y Contabilidad de la Universidad de Deusto, forma parte del equipo de investigación de Finanzas en Deusto Business School (UD). Ha realizado diversas estancias internacionales sobre la creación de valor basada en el capital intelectual y del valor social generado por las empresas.

Jabier Martínez

Doctor en CC. EE. y Empresariales (Competitividad Empresarial y Desarrollo Económico) por la Universidad de Deusto y Diploma de Estudios Avanzados en Economía (Análisis Económico y Economía Pública) por la Universidad del País Vasco. Es profesor del departamento de economía en la Universidad de Deusto y miembro del Equipo Directivo de la Administración Provincial de la Compañía de Jesús en España. Su investigación se ha centrado en el análisis de las políticas públicas y su relación con la sostenibilidad y el crecimiento.

RESUMEN

La Doctrina Social de la Iglesia (DSI) propone un modelo de empresa basado en el desarrollo humano integral de toda la persona y para todas las personas. En esta visión, al igual que en el planteamiento neoclásico, se remarca la importancia de la innovación, la creatividad y la generación de empleo. Adicionalmente, la DSI insiste en que la empresa atienda los intereses del conjunto de los partícipes sociales que se relacionan con la misma, teniendo en cuenta la sostenibilidad ambiental de su actividad. Como ejemplo de modelo de negocio que potencia estos principios y que nace desde la propia DSI, se introduce en Caritas in Veritate (CiV) el concepto de “economía de comunión”. La economía de comunión plantea la creación de empresas competitivas dentro de la economía de mercado, que a la vez incorporen criterios de solidaridad, reciprocidad y gratuidad en las relaciones económicas.

PALABRAS CLAVE

Economía de Comunión, Caritas in Veritate, Desarrollo Humano Integral, Solidaridad

CÓDIGO JEL/ JEL CODE

A12, A13, Z12

ECONOMY OF COMMUNION, A ETHICAL VISION OF THE COMPANY IN THE LIGHT OF CARITAS IN VERITATE

ABSTRACT

Catholic Social Thought (CST) proposes a model for firms that is based on the integral human development of each person and of all persons. In this vision, similarly to the neoclassical thinking, the importance of innovation, creativity and job creation are highlighted. Additionally, CST asks firms to deal with the interests of all stakeholders that interact with the firm, taking care of the environmental sustainability of its own activities. The concept of “economy of communion” is introduced in Caritas in Veritate (CiV) as an example of a business model that is based on CST principles. The economy of communion advises the creation of competitive firms in the market economy, which at the same time are able to integrate the concepts of solidarity, reciprocity and the logic of the gift inside economic activity.

KEYWORDS

Economy of Communion, Caritas in Veritate, Integral Human Development, Solidarity

1. INTRODUCCIÓN

La definición de economía que prevalece hasta nuestros días es la que en la primera mitad del siglo XX propusiera Robbins, “*la economía es la ciencia que estudia la conducta humana como una relación entre fines y medios escasos que tienen usos alternativos*” (Robbins, 1932). A partir de esta definición se ha conocido a la economía como la ciencia de la escasez, ya que debe establecer qué fines y qué medios se priorizan (y por qué razón) sobre otros. La economía pone en relación recursos escasos con necesidades o deseos que potencialmente pueden no tener límite. A la hora de buscar un fin para esos medios escasos, la economía propone un modelo de comportamiento para los agentes económicos basado en la racionalidad. De esta forma, la racionalidad económica dicta que cada individuo busca optimizar su bienestar (utilidad) individual, mientras que cada empresa busca optimizar el beneficio. De esa manera se alcanzará el nivel óptimo de bienestar a nivel social (Smith, 1776).

A finales del siglo XIX tiene lugar la aparición de la encíclica *Rerum Novarum* (León XIII, 1891), que es reconocida como la encíclica a partir de la cual surge la doctrina social de la Iglesia (DSI). Desde entonces, tanto la ciencia económica, como la DSI y la realidad socioeconómica no han dejado de evolucionar y de proponer distintos modelos de comportamiento para los agentes económicos, basándose en diferentes visiones sobre la finalidad y los objetivos de los partícipes que en ella interactúan.

En la segunda sección del artículo analizaremos los conceptos de empresa y de mercado efectuados en la encíclica *Caritas in Veritate (CIV)* (Benedicto XVI, 2009) en el marco de la DSI. En la tercera sección introduciremos la idea de “economía de comunión”, desarrollada a partir de los años 90 del siglo XX por el movimiento católico de los focolares y que ha sido acogida por más de 800 empresas que compiten en el mercado en distintos países del mundo. El artículo se cierra con un apartado de conclusiones.

2. EL PAPEL DE LA EMPRESA Y EL MERCADO EN LA ENCÍCLICA CARITAS IN VERITATE

2.1. La empresa y el mercado en la doctrina social de la Iglesia

La encíclica *CiV* se integra dentro de la DSI. La DSI nace a finales del siglo XVIII con la carta encíclica *Rerum Novarum* (León XIII, 1891), comenzando así un proceso en el que se plantea un marco económico, social y político desde el magisterio de la Iglesia católica. A partir de ese momento se pueden diferenciar dos etapas divididas por el Concilio Vaticano II (1962-1965). El Concilio Vaticano II es un punto de inflexión en la DSI ya que supone la renovación de la Iglesia, abriéndose al mundo contemporáneo, principalmente en lo referente a tres puntos

clave: la relación entre la fe y las ciencias modernas, la relación entre la Iglesia y el Estado y la tolerancia religiosa (Benedicto XI, 2005).

El primer periodo comienza con la encíclica *Rerum Novarum*, sobre la situación de los obreros, publicada en pleno proceso de industrialización en lo que hoy en día es el mundo desarrollado. Esta encíclica recoge los principales acontecimientos de la época como la urbanización, la situación del proletariado y la pobreza, y promovía los derechos de los trabajadores y un nivel salarial que permitiera una vida digna para las familias. Cuarenta años después, Pío XI en 1931 publica la carta encíclica *Quadragesimo Anno* donde desarrolla la situación socioeconómica tras la Gran Depresión, el comunismo y el advenimiento de los incipientes regímenes de corte fascista que germinaban en Europa. El mensaje principal de la encíclica pone de relieve el papel de la justicia social y la caridad como principios que rijan a las instituciones públicas y la vida social. El objetivo era el impulso de un orden social y jurídico que promoviera la armonización entre el interés particular y el bien común. Asimismo, *Quadragesimo Anno* propone el principio de subsidiariedad como guía para la intervención de los Estados.

Las encíclicas *Mater et Magistra* (Juan XXIII, 1961) y *Pacem in Terris* (Juan XIII, 1963) tienen lugar en plena preparación y desarrollo del Concilio Vaticano II y tratan, entre otros, los puntos clave del momento histórico en que ven la luz, como son los avances tecnológicos y la carrera armamentística entre las dos superpotencias (Estados Unidos y la ya desaparecida Unión Soviética) con el riesgo de evolucionar en una guerra nuclear. Esto da lugar al mensaje de Juan XXIII que es, por un lado, de condena de las desigualdades sociales, tanto a nivel nacional (por las diferencias en la generación de renta entre la agricultura, la industria y el sector servicios), como en el plano mundial (por las diferencias de ingreso entre los países dependiendo del nivel de desarrollo económico). Por otro lado, Juan XXIII por medio de sus encíclicas proporciona un mensaje que refuerza la protección de los derechos humanos y las responsabilidades sociales.

El propio Concilio Vaticano II da lugar a la constitución pastoral *Gaudium et spes* (1965). Aquí se trata el papel de la Iglesia en el mundo contemporáneo, promoviendo un cambio en la DSI para adaptarse y hacer frente a los cambios sociales, psicológicos, políticos, económicos, científicos, morales y religiosos. Se asientan las bases del desarrollo humano desde el punto de vista de la Iglesia, que debe ser integral y solidario, poniendo coto a las desigualdades económicas y sociales. Y destaca, en primer lugar, el papel del trabajo y de la participación de la persona en la empresa y la economía y, en segundo lugar, el destino universal de los bienes.

Es en el periodo tras el Concilio cuando surge la carta encíclica *Populorum Progressio* (Pablo VI, 1967), que hace incidencia en la cada vez mayor brecha entre naciones ricas y pobres y en el desarrollo como herramienta para conseguir la paz. A partir de esta encíclica la DSI se ha centrado en gran medida en el concepto de desarrollo humano, tanto a nivel individual como social, a través de las encíclicas conmemorativas de PP, *Sollicitudo rei Socialis* (Juan Pablo II, 1987) y de *Caritas in Veritate* (CIV) (Benedicto XVI, 2009) sobre el desarrollo humano integral en la caridad y en la verdad. Ambas ponen énfasis en la persistencia del subdesarrollo. Mientras que en *Sollicitudo* se critica la existencia de dos bloques económicos, políticos y

militares antagónicos (bloque capitalista vs bloque comunista), en CiV se hace referencia al proceso de globalización económica y a los efectos sociales de la crisis financiera que comenzó en el años 2007 y 2008. CiV promueve que las fuerzas sociales y económicas más poderosas estén al servicio de un desarrollo más humano, y que abarque al mayor número de personas posible. Dado que CiV es el hilo conductor de este artículo, desarrollaremos en mayor profundidad el carácter socioeconómico de esta encíclica en un punto posterior.

Finalmente, en 2015, poco antes de que tuviese lugar la conferencia de las Naciones Unidas sobre cambio climático, se publicó la carta encíclica *Laudato si* (Francisco I) que trata sobre los problemas medioambientales y se dirige a todas las personas preocupadas por la situación medioambiental del planeta Tierra.

2.2. La encíclica *Caritas in Veritate*

La encíclica *Caritas in Veritate* (CiV) se reconoce como continuadora de la encíclica *Populorum Progressio*, publicada por Pablo VI en 1967. En ambas encíclicas se desarrolla de manera central el concepto de “desarrollo humano integral” (CiV nº8), con amplias referencias al rol de la empresa y del mercado. La encíclica propone el principio de la *caridad en la verdad* como piedra angular de todo el edificio de la doctrina social de la Iglesia (CiV nº6), y como base también de la misma encíclica. Se destacan dos criterios para orientar el desarrollo humano integral: la justicia y el bien común (CiV nº7). Ambos orientarán, también, la reflexión sobre la empresa y el mercado.

La visión que Benedicto XVI propone sobre el desarrollo en *Caritas in Veritate* es eminentemente positiva. Recoge la idea expresada previamente por Pablo VI quien “*indicó en el desarrollo, humana y cristianamente entendido, el corazón del mensaje social cristiano*” (CiV nº13). Este desarrollo, además, “*debe ser integral, es decir, promover a todos los hombres y a todo el hombre*” (CiV nº18). Frente a concepciones meramente técnicas, científicas o amorales del desarrollo, propone que su mismo centro sea la caridad, la fraternidad entre las personas y los países (CiV nº20).

La encíclica reconoce que el proceso de globalización y los avances tecnológicos, junto con la desaparición de la política de bloques, han propiciado un aumento del crecimiento económico. Benedicto XVI señala que “*la riqueza mundial crece en términos absolutos, pero aumentan también las desigualdades*” (CiV nº22). La encíclica señala que fruto de estas desigualdades coexisten estilos de vida consumistas y derrochadores junto con situaciones de miseria deshumanizadora, inseguridad alimentaria y dificultades en el acceso al agua (CiV nº27). Profundizando en la línea de la sostenibilidad social del desarrollo, la encíclica critica la reducción de los derechos de los trabajadores y la renuncia consciente a la distribución de la renta con el objetivo de incrementar la competitividad de un país a nivel internacional en el corto plazo (CiV nº32). La obsesión por conseguir resultados económicos en el muy corto plazo exigiría una “*nueva y más profunda reflexión sobre el sentido de la economía y sus fines*”, así como el progresivo deterioro medioambiental del planeta, también víctima de este cortoplacismo (CiV nº32).

La encíclica analiza, igualmente, el papel de la empresa y del mercado. En primer lugar, la encíclica reconoce en el mercado la *“institución económica que permite el encuentro entre personas [...] que intercambian bienes y servicios de consumo para satisfacer sus necesidades y deseos”* (CiV nº35). Sin embargo, *“la exigencia de la economía de ser autónoma, de no estar sujeta a ‘injerencias’ de carácter moral, ha llevado al hombre a abusar de los instrumentos económicos, incluso de manera destructiva”* (CiV nº34). Como se subraya en la sección 1, en la concepción neoclásica de la economía no hay lugar para el cuestionamiento moral. La consecución del mayor bienestar para la sociedad se consigue siguiendo ciegamente la *racionalidad* económica del *homo economicus*, consistente en la optimización del beneficio (para las empresas), o bien la optimización del bienestar (para el individuo-consumidor). Con el paso del tiempo, este comportamiento egoísta basado en la optimización ha desembocado en *“sistemas económicos, sociales y políticos que [...] no han sido capaces de asegurar la justicia que prometían”* (CiV nº34).

Benedicto XVI propone un cambio en el objetivo de la actividad económica para orientarla a la consecución del bien común (CiV nº36). De esta manera, *“toda decisión económica tiene consecuencias de carácter moral”* (CiV nº37). Existe, entonces, un espacio para la moralidad dentro de las decisiones que se toman en el mercado. Las empresas, por ejemplo, pueden elegir entre mantener comportamientos egoístas-optimizadores, o bien pueden optar *“libremente por ejercer su gestión movidas por principios distintos al del mero beneficio, sin renunciar por ello a producir valor económico”* (CiV nº37).

Benedicto XVI propone a los agentes económicos que actúan en el mercado que no sólo actúen con respeto a los principios tradicionales de la ética social, como la transparencia, la honestidad, la responsabilidad y el respeto a la legalidad, sino que también den cabida al principio de la gratuidad dentro de la actividad económica ordinaria (CiV nº36). Esta propuesta es contraria al funcionamiento del mercado según el pensamiento neoclásico, basado en el egoísmo individual (consumidor) u organizacional (empresa). Sin embargo, la propuesta entronca con una concepción económica donde la caridad (*caritas*) ocupa un lugar preferente no solamente fuera o después de la actividad económica (en la vida familiar y social, por ejemplo), sino desde el comienzo de esa actividad y durante todo el proceso económico. La búsqueda del desarrollo integral por medio del mercado debe seguir los dos principios básicos mencionados al comienzo de esta sección, la justicia y el bien común. Para ello es necesario apoyar la *“apertura progresiva en el contexto mundial a formas de actividad económica caracterizadas por ciertos márgenes de gratuidad”* (CiV nº39).

Esta concepción del funcionamiento del mercado se complementa con una serie de propuestas renovadoras sobre el modo de entender la empresa. Estas propuestas entroncan con el cuerpo de la doctrina social de la Iglesia, así como con nuevas formas de entender la empresa desde la ciencia económica (Friendland, 2009; Thatchenkery et al., 2010; Hamschmidt y Pirson, 2011; Kimakowitz et al., 2011; Dierksmeier, 2015). La encíclica propone que la empresa no se conforme con responder de manera exclusiva a las expectativas de lucro de los inversores, sino que también considere su dimensión social. Por un lado, *“la gestión de la*

empresa no puede tener en cuenta únicamente el interés de sus propietarios, sino también el de todos los otros sujetos que contribuyan a la vida de la empresa: trabajadores, clientes, proveedores de los diversos elementos de producción, la comunidad de referencia" (CiV nº40). Por otro lado, la empresa debe orientar su finalidad hacia el bien común y su propia sostenibilidad en el largo plazo, evitando que la especulación y el beneficio inmediato se conviertan, *de facto*, en los verdaderos objetivos de la empresa.

3. LA ECONOMÍA DE COMUNIÓN Y CARITAS IN VERITATE

Como hemos visto en las secciones anteriores, frente a una concepción amoral basada en la optimización del beneficio empresarial o del bienestar individual, la doctrina social de la Iglesia y, más concretamente, la encíclica *Caritas in Veritate* retoma la idea del desarrollo humano integral. Este tipo de desarrollo reclama el componente moral de las decisiones tomadas por los agentes económicos en el mercado y pide que esas decisiones se orienten desde la justicia y el bien común. A nivel de empresa, la encíclica propone superar la optimización del beneficio como objetivo único de la empresa y considerar la dimensión social y ambiental de la misma, teniendo en cuenta a todos los partícipes sociales de la misma (no solamente a los inversores), a la comunidad donde desarrolla su actividad y el servicio al bien común. Benedicto XVI cita expresamente a la economía de comunión para poner de manifiesto cómo es posible *"concebir la ganancia como un instrumento para alcanzar objetivos de humanización del mercado y de la sociedad"* (CiV nº46). En concreto, Benedicto XVI se refiere a un tipo de agentes económicos con vocación de obtener beneficio económico constituidos por organizaciones que, no obstante, *"suscriben pactos de ayuda a países atrasados; por fundaciones promovidas por empresas concretas; por grupos de empresas que tienen objetivos de utilidad social; por el amplio mundo de agentes de la llamada economía civil y de comunión"* (CiV nº46).

La novedad más impactante, desde el punto de vista de la economía neoclásica, consiste en la introducción del principio de gratuidad, como expresión de fraternidad, dentro de la actividad económica ordinaria. Este principio, como veremos a lo largo de la sección, está presente de una manera especial en la economía de comunión (EdC).

La EdC surge dentro del movimiento de los Focolares, creado por Chiara Lubich en la ciudad italiana de Trento, durante los bombardeos que sufrió esa ciudad en la segunda Guerra Mundial. Los focolares mostraron desde un principio un comportamiento parecido al de las primeras comunidades cristianas: *"compartían con alegría cuanto poseían, con una forma de dar y de recibir en la que, incluso en los momentos difíciles, todos eran hermanos e iguales"* (Ferrucci, 2011). Los focolares maduran su vocación buscando la santificación en la vida de familia, en el trabajo y en la sociedad, como laicos. Pronto, los miembros de esta comunidad empezaron a extenderse por otros países y continentes alrededor de los principios de fraternidad y de unidad (Lubich, 2007).

El año 1991 es clave para el movimiento. A nivel internacional, el muro de Berlín había caído unos años antes, y con él la ideología comunista. Juan Pablo II acababa de publicar su encíclica *Centesimus Annus*, de un marcado carácter social. Clara Lubich, durante su visita a Brasil en ese mismo año, conmovida por el contraste entre los rascacielos y las *favelas* en San Pablo, urge a la creación de nuevas empresas para producir trabajo y recursos y, mediante estas empresas, contribuir a “sacar a los pobres de su condición y formar hombres nuevos” (Ferrucci, 2011).

La propuesta consistía en extender ese sentimiento de unión y solidaridad que existía en las comunidades focolares hacia la creación de empresas, invitando a las personas a generar nuevas ideas de negocio o a transformar empresas ya existentes. Es el comienzo de la “economía de comunión”. Las empresas creadas o transformadas al calor de esta iniciativa compiten en el mercado con el resto de empresas privadas, con la importante diferencia de que sus beneficios serán destinados a tres finalidades concretas. Un tercio será reinvertido en la propia empresa para asegurar su capitalización y competitividad, un segundo tercio será destinado a difundir la cultura de la economía de comunión (mediante congresos o conferencias) y el tercer tercio será destinado a socorrer a las personas en situación de necesidad, empezando por aquellas cercanas a las comunidades de focolares, siguiendo el principio de subsidiariedad.

Sin embargo, la economía de comunión no humaniza el mercado y la sociedad únicamente mediante el reparto del beneficio. Igualmente importante en esta tarea es la idea de reciprocidad, ya que es la que anima este reparto de la ganancia económica y, en general, la manera de gestionar la empresa que funciona dentro del esquema de la economía de comunión (Zamagni, 2002). La reciprocidad difiere tanto del altruismo como de la transacción de mercado. El comportamiento altruista observa a la persona en necesidad como alguien que carece de los medios para progresar por sus propios medios, por lo que podría generar dependencia en quien recibe la ayuda. Por otro lado, la transacción de mercado requiere de una equivalencia exacta entre el valor de los bienes y servicios intercambiados. En contraste, la reciprocidad requiere que tanto la persona que da como la que recibe contribuyan con algo a ese intercambio, aunque sus contribuciones sean de un valor desigual. A la hora de ayudar a personas necesitadas, se establece una relación de reciprocidad entre estas personas y la empresa que opera en economía de comunión de la siguiente manera: las personas contribuyen a la relación compartiendo sus necesidades, mientras que la empresa contribuye con parte de su beneficio, generándose una sensación de comunidad y de confianza recíprocas que elimina la posibilidad de actitudes paternalistas (Buckeye et al., 2011). Las necesidades y la parte del beneficio compartidas tienen el mismo valor en esta relación (Mundell, 2011).

En la actualidad, unas 800 empresas ubicadas por distintos países y continentes funcionan según estos principios, muchas de ellas agrupadas en parques industriales específicos (Asociación Internacional por una Economía de Comunión – AIEC, 2016). Las empresas de EdC normalmente son pequeñas o medianas empresas, pues resulta complicado encontrar inversores que quieran mantener el espíritu de la EdC. Las empresas pertenecen a distintos

sectores de actividad, como por ejemplo: consultoría, banca, seguros, reciclaje, ingeniería y venta al por menor, entre otros. Además, pueden tener distintas formas societarias como sociedades limitadas, asociaciones o cooperativas (Gallagher and Buckeye, 2014).

La economía de comunión, entonces, no solamente busca la competitividad en el mercado, sino que también tiene en cuenta las necesidades de las personas en situación de pobreza (Gold, 2010, 2013). Adicionalmente, la EdC también influye en la manera en que las empresas son gestionadas: mostrando confianza en suministradores y clientes, no despidiendo automáticamente trabajadores para ajustar la cifra de beneficio, contribuyendo al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, entendiendo a los stakeholders como co-generadores de valor para el cliente final, buscando un impacto positivo para las comunidades locales en las que se asienta y estableciendo compromisos de largo plazo con los partícipes sociales que permitan un beneficio mutuo basado en la transparencia y la confianza. Es decir, frente a la lógica del beneficio se impone la fraternidad también en la esfera económica, permitiendo la personalización y la gratuidad (comunión) en las relaciones de mercado (Bruni y Zamagni, 2004). Se trata de colocar la cultura del dar y del amor en el centro de la actividad económica y de la empresa, dentro de la economía de mercado (Bruni y Uelmen, 2006).

La EdC está muy relacionada con la espiritualidad de los focolares. No se trata de una espiritualidad reducida a una ética empresarial o económica. Es una espiritualidad que busca la santificación de las personas también a través de la vida económica ordinaria, no solamente a través de la vida social que viene después de la vida profesional. Esta espiritualidad está basada en dos pilares fundamentales. El primero de ellos es el mandamiento del amor: *“Os doy un mandamiento nuevo: amaos los unos a los otros como yo os he amado”* (Jn 15, 12-13). En este mandamiento descubrieron los focolares el amor de Dios por cada persona, a la vez que la necesidad de practicar esa misma calidad del amor de Dios por cada persona entre los miembros de la comunidad y el resto de la sociedad. De esa manera empezaron a compartir sus miedos, preocupaciones, alegrías, posesiones, bienes materiales y espirituales (Uelmen, 2010). El segundo pilar es la unidad. A partir de la última oración de Jesús antes de morir *“para que todos sean uno”* (Jn 17,21), el deseo de permanecer en la unidad ha permanecido como una de las columnas vertebrales del movimiento focolar. Unidad de cada persona con Dios, unidad entre las personas que forman la comunidad y unidad con el resto de la sociedad. (Uelmen, 2010).

De esta espiritualidad basada en el amor (*caritas*) y en la unidad surge con fuerza la idea de transformar las estructuras económicas y sociales del mundo, con una mentalidad abierta a la colaboración ecuménica. La economía de comunión es parte del reflejo de esta espiritualidad en la economía de mercado (Bruni y Uelmen, 2006). Un modo de hacer empresa en el que la gratuidad, la fraternidad, la caridad y la justicia están presentes en organizaciones competitivas.

Todo ello se traduce en organizaciones con mucha comunicación interna, relaciones de calidad entre las personas, puesta en común desinteresada de conocimientos entre distintos

sectores (por ejemplo: labores de consultoría estratégica gratuita entre las empresas), relaciones justas con clientes y proveedores y valoración de la colaboración mutua entre partícipes sociales. Junto a la economía de comunión han aparecido otros modelos de negocio que se desmarcan de la empresa tradicional: B-cops, economía azul, economía de solidaridad, economía social, economía del bien común y otros. En algunos casos estos modelos tratan de enfatizar la sostenibilidad ambiental (economía azul) y/o la sostenibilidad social (B economy, economía de solidaridad, del bien común y social). En todos los casos se señala la importancia de lograr una sostenibilidad económica suficiente como para permanecer dentro del mercado competitivo (Alcañiz y Aguado, 2017).

Aclaremos que, aunque las empresas de EdC buscan el bien de la sociedad a través de la actividad económica en un mercado competitivo, no pertenecen a la denominada economía del bien común. Esta iniciativa (la economía del bien común) ha sido desarrollada por Christian Felber y está basada en empresas privadas que, en lugar de competir en busca de una mayor tasa de beneficio, colaboran entre ellas para conseguir el mayor bien común para la sociedad en su conjunto (Felber, 2012). En este modelo, el bien común es definido a través de la aportación que cada empresa realiza a sus partícipes sociales en las siguientes dimensiones: dignidad humana, solidaridad, sostenibilidad ecológica, justicia social y participación democrática y transparencia. Cada empresa realiza un balance del bien común aportado a la sociedad a través de su actividad económica, que se hace público, y que sirve de guía al consumidor para trasladar su demanda a aquellas empresas que más aporten al bien común (Felber, 2015).

Ambos tipos de economías (economía de comunión vs economía del bien común) difieren en una serie de puntos clave. En primer lugar, la economía del bien común se preocupa, principalmente, de los partícipes sociales de la empresa a nivel económico, social y medioambiental. Sin embargo, la EdC centra su atención en las personas pobres. Su objetivo consiste en mejorar la calidad de vida de las personas que viven en pobreza a través de la actividad económica. Mediante la EdC se les ayuda a incorporarse a empresas en funcionamiento o a crear negocios (a nivel familiar o comunitario) a través de los cuales puedan conseguir una renta, un desarrollo personal y profesional y una mayor autoestima; en general, un desarrollo humano integral. En segundo lugar, y para poder conseguirlo, la EdC especifica un reparto del beneficio especial, en el que como se ha comentado anteriormente, un tercio se reinvertirá para posibilitar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo, y dos tercios se dedican al objetivo de la EdC, tanto en la difusión de su cultura como socorriendo a las personas en situación de necesidad. Por último, volvemos a destacar que en la base de la EdC se encuentra la lógica del don y la gratuidad en las relaciones económicas.

4. CONCLUSIONES

Una de las principales aportaciones que propone *Caritas in Veritate* consiste en reintroducir la moralidad en la actividad económica y en la gestión de las empresas, específicamente. Benedicto XVI propone como guías de comportamiento en CiV la justicia y el bien común. Atendiendo a estos dos principios será posible hacer contribuciones positivas desde la economía al desarrollo humano integral, que atiende a toda la humanidad (no sólo al mundo desarrollado) y en todas las facetas del ser humano (no sólo, aunque también, en la material).

La economía de comunión se configura como un espacio privilegiado para generar este desarrollo humano integral. Junto con la preocupación por la competitividad y el beneficio, la empresa busca la obtención del bien común a través de la fraternidad con las personas en necesidad y de una gestión de la empresa dentro de la cultura de la reciprocidad y la gratuidad. En relación a las interacciones de mercado con los clientes, suministradores u otros partícipes sociales, el principio de reciprocidad se aplica sencillamente siguiendo la regla de tratar a los demás como la empresa misma querría ser tratada. En la práctica, esto significa que las empresas de EdC, al interactuar con otros stakeholders, se ponen en el lugar de cada uno de ellos con el objetivo final de establecer una relación estable en el largo plazo, basada en la confianza mutua. En muchos casos, esto significará renunciar a optimizar el beneficio a corto plazo por una perspectiva de largo plazo que contemple beneficios mutuos para la empresa y para cada partícipe social, ya sean estos clientes, trabajadores o suministradores.

De este modo, podemos concluir que la idea de utilizar el beneficio económico como instrumento para contribuir a la humanización del mercado y la sociedad no se refiere únicamente a la dimensión de compartir un tercio del beneficio económico con las personas necesitadas. La economía de comunión fomenta involucrar en la creación de riqueza a personas desfavorecidas, bien poniendo en marcha iniciativas empresariales nuevas, bien sumándose a proyectos empresariales comenzados por otros. Y esta creación de riqueza o de valor se promueve en condiciones de libre mercado, compitiendo con otras empresas, buscando una relación de largo plazo basada en la confianza con el resto de los partícipes sociales y contribuyendo al bienestar social.

Así, las relaciones de fraternidad y de justicia no se viven únicamente al margen de la actividad económica (en la vida familiar o social), sino también durante la vida laboral y las transacciones económicas. De esa manera, la vida de las personas puede formar un continuo moral en todas las esferas de la vida (profesional, económica, familiar, social) y contribuir al desarrollo humano integral para todas las personas y en todas las facetas del ser humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcañiz, L. y Aguado, R. (2017): "New business models: beyond the shareholder approach", Academy of Management Annual Meeting 2017 proceedings, disponible en: <http://www.aom.org>.
- Asociación Internacional por una Economía de Comunión – AIEC (2016): Memoria EdC 2014-2015. Encarte Editorial.
- Benedicto XVI (2005): Discurso del Santo Padre Benedicto XVI a los cardenales, arzobispos, obispos y prelados superiores de la curia romana, Jueves 22 de diciembre de 2005, disponible en: https://w2.vatican.va/content/benedict-xvi/es/speeches/2005/december/documents/hf_ben_xvi_spe_20051222_roman-curia.html (consultado 5 Junio 2016).
- Benedicto XVI (2009): Caritas in veritate, disponible en <http://www.papalencyclicals.net/all.htm> (consultado 2 Junio 2016).
- Bruni, L. y Uelmen, A. (2006): "Religious values and corporate decision making: the economy of communion Project". Fordham journal of corporate & financial law Vol XI pp. 645-680.
- Bruni, L. y Zamagni, S. (2004): "The Economy of Communion: Inspirations and Achievements", Finance & The Common Good/Bien Commun nº 20 pp. 91-97.
- Buckeye, J.G.; Gallagher, J.B. and Garlow, E. (2011): "Mundell & Associates, Inc.: Manageing When Faith Really Matters", Case Research Journal, 2(XXXI): 41-55.
- Concilio Vaticano II (1965): Gaudium et spes, Constitución pastoral, disponible en <http://w2.vatican.va/content/vatican/it.html> (consultado 15 Mayo 2016)
- Dierksmeier, C (2015): "Human dignity and the business of business", Human Systems Management, 34: 33-42.
- Felber, C. 2012. La economía del bien común. Deusto S.A. Ediciones, Barcelona.
- Felber, C. 2015. Change Everything. University of Chicago Press Economics Books, Chicago.
- Ferrucci, A. (2011): "Veinte años de EdC: una historia de amor entre el cielo y la tierra" disponible en <http://www.edc-online.org/es/publicaciones/ponencias-en-congresos/> (consultado 21 de Marzo 2017)
- Francisco I (2015): Laudato Si, Encíclica, disponible en <http://www.papalencyclicals.net/all.htm> (consultado 2 Junio 2016).
- Friendland, J (ed) (2009): Doing well and good. The human face of the new capitalism. IAP, Charlotte.
- Gallagher, J. and Buckeye, J. (2014): Structures of Grace, The Business Practices of the Economy of Communion. New City Press, NY.

- Gold, L. (2010): *New Financial Horizons. The Emergence of an Economy of Communion*. New City Press, New York
- Gold, L. (2013): "Economy of communion", en Bruni, L. & Zamagni, S. (Eds.) *Handbook on the Economics of Reciprocity and Social Enterprise*: 112-120. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham (UK).
- Hamschmidt, J. y Pirson, M. (2011): *Case studies in social entrepreneurship and sustainability*. Greenleaf Publishing, Sheffield
- Juan Pablo II (1987), *Sollicitudo Rei Socialis*, Encíclica, disponible en <http://www.papalencyclicals.net/all.htm> (consultado 2 Junio 2016).
- Juan XXIII (1961), *Mater et Magistra*, Encíclica, disponible en <http://www.papalencyclicals.net/all.htm> (consultado 2 Junio 2016).
- Juan XXIII (1963), *Pacem in Terris*, Encíclica, disponible en <http://www.papalencyclicals.net/all.htm> (accedido 2 Junio 2016).
- Kimakowitz, E.; Pirson, M.; Spitzbeck, H; Dierksmeier, C. and Amann, W. (2011): *Humanistic Management in Practice*. Palgrave Mc Millan, Hounmills.
- León XIII (1891): *Rerum novarum*, disponible en <http://www.papalencyclicals.net/all.htm> (consultado 2 de Junio 2016).
- Lubich, Ch. (2007): *Essential Writings: Spirituality, Dialogue, Culture*. New City Press, New York.
- Mundell, J.A. (2011): "The economy of communion businesses and corporate social responsibility", conferencia pronunciada en el Congreso *The Economy of Communion and the African Economic Vocation – Theory and Best Practice*, Catholic University of Eastern Africa, Nairobi, Kenya.
- Pablo VI (1967): *Populorum Progressio*, disponible en <http://www.papalencyclicals.net/all.htm> (consultado 8 de Marzo 2016).
- Pío XI (1931): *Quadragesimo Anno*, Encíclica, disponible en <http://www.papalencyclicals.net/all.htm> (consultado 8 de Marzo 2016).
- Robbins, L. (1932): *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*, MacMillan and Co Ltd, Lodon.
- Smith, A. (1776): *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Strahan y Cadell, London
- Thatchenkery, T.; Cooperrider, D.L. and Avital, M. (2010): *Positive design and Appreciative Construction: From Sustainable Development to Sustainable Value*. Emerald Books, Bingley.

- Uelmen, A. (2010): "Caritas in veritate and Chiara Lubich: human development from the vantage point of unity". *Theological studies*, 71: 29-45.
- Zamagni, S. (2002): "On the Foundation and Meaning of the 'Economy of Communion' experience", en Bruni, L. (ed): *The Economy of Communion: 130-140*, New City Press, NY.