

EL TRABAJO COMO AMOR¹

PARA UNA RELECTURA ANTROPOLOGICA DEL DISCURSO ECONOMICO

Lugino Bruni

“...veo a la humanidad con el ojo de Dios que todo lo cree porque es Amor. Veo y descubro en los demás mi misma Luz, mi verdadera Realidad, mi auténtico yo en los otros (quizás oculto o secretamente camuflado por vergüenza) y al volver a encontrarme a mí misma, me reúno conmigo resucitándome - Amor que es Vida - en el hermano”
(Chiara Lubich, *La resurrección de Roma*)

Premisa

La falta de reflexión profunda sobre el trabajo es una de las graves lagunas de la teoría económica contemporánea, que hace decenios que ha dejado de interrogarse sobre la naturaleza del trabajo para concentrarse únicamente en el trabajador entendido como recurso humano o como capital humano que responde, racionalmente, a incentivos y sanciones. Así mismo, la actual crisis financiera y económica global, muestra con gran claridad que el trabajo humano ha quedado fuertemente relegado en nuestro modelo de desarrollo capitalista, que cada vez depende más de unas finanzas que han perdido todo contacto con la fatiga del trabajo.

En este estudio nos preguntaremos cuáles son las características de la actividad humana que llamamos “trabajo” y lo haremos a la luz de la experiencia y de la cultura que nace de la Economía de Comunión (EdC), un proyecto lanzado por Chiara Lubich en el 1991, en Brasil².

Veremos que el mensaje que la EdC y la cultura del carisma de la unidad dirigen a la cultura y al mundo del trabajo es doble: a) una fuerte crítica a determinada ideología del trabajo y de la actividad laboral que hoy está invadiendo todas las esferas de lo humano; b) una propuesta cargada de esperanza y de futuro.

¹ Publicado en “Sophia - Ricerche su i fondamenti e la correlazione dei saperi - 2008 n° 0”

² Sobre la EdC cf : www.edc-online.org, donde se pueden encontrar también estudios de profundización cultural y teórica

Algunas notas sobre la cultura actual del trabajo

El trabajo hoy está sometido a una tensión paradójica. Por una parte, nuestra vida y nuestras familias parecen estar ocupadas o invadidas enteramente por el trabajo. Sin embargo, por otra parte, el trabajo se encuentra amenazado, es precario, frágil, inseguro y cada vez más vulnerable.

Para comenzar, a modo de introducción, haremos una breve incursión en el pasado. La valoración que la cultura hace del trabajo está influenciada por el tiempo y por el espacio (todavía existen muchas culturas en el planeta: japonesa, china, india, africana o, mejor dicho, africanas.).

En el medioevo tuvo lugar la primera gran revolución en la cultura del trabajo. Antes de la civilización de las ciudades medieval - y, en cierto sentido, sólo de muros para adentro, ya que fuera de ellos la cultura feudal antigua se ha mantenido hasta tiempos recientes - en el vértice de la pirámide social estaban los "no trabajadores", esto es rentistas, eclesiásticos o aristócratas, que no podían y no debían trabajar. La nobleza estaba asociada a la renta, a la sangre, a la casta, al poder político: en una palabra al "no trabajo".

En el mundo griego, y en parte en el romano, el trabajo, de hecho, no formaba parte de la "vida buena" y mucho menos del crecimiento humano. No era una experiencia típica del ciudadano y de la *polis* sino la de la familia, de la *oeconomia*, de la casa. El trabajo no era considerado como una actividad de los hombres libres, sino como una realidad ligada a relaciones de poder y de dominio (siervo-patrón, dirá Hegel más adelante). La vida buena es vida política y en la política no había lugar para los trabajadores, que no podían desempeñar cargos públicos. Quienes trabajaban eran sobre todo los esclavos, que con ello permitían que los hombres libres no estuvieran sometidas a la esclavitud más *radical*: la de las necesidades vitales (comida, vestido, techo...). Durante el medioevo, gracias también a la maduración del evento cristiano en la historia (recordemos que Pablo era tejedor de tiendas), comenzó una lenta pero radical revolución en la forma de entender el trabajo, que, poco a poco, empezó a ser más valorado hasta alcanzar un puesto central en la vida civil.

Gracias, por una parte, a los grandes movimientos monásticos (pensemos por ejemplo en el *ora et labora*) tanto de occidente como de oriente³, así como a la influencia hebrea en Europa, con su cultura ciudadana y sus artesanos-artistas, al carisma franciscano y luego a la reforma protestante (especialmente la calvinista), en el viejo continente se comenzó a asociar el trabajo al uso responsable del tiempo y de las cosas.⁴

³ Sobre estos aspectos históricos y sobre el monaquismo en particular, cf. G. Tedeschini, *I mercanti e il tempio*, El Molino, Bologna, 2002.

⁴ Sobre esto cf. L. Bruni, A. Smerilli, *Benedetta Economia*, Città Nuova, Roma 2008, libro en el que se basa este apartado.

Así nació una auténtica ética del trabajo. Esa experiencia y esa cultura del trabajo darán origen primero al humanismo y después a la revolución comercial e industrial, de las que surgirá la economía moderna tal y como hoy la conocemos.

La modernidad, en efecto, surgió de la crisis de la cultura medioeval y antigua del trabajo, que era artesanal, mercantil y ciudadana. En aquella cultura el trabajo se vivía como una responsabilidad individual y social y era interpretado a la luz de una ética de la acción que establecía limitaciones naturales entre lo que se puede hacer y lo que no, en el desarrollo de la actividad laboral y económica.

Esta visión, que podemos llamar "clásica", del trabajo, en el siglo XX dio paso a una nueva idea de trabajador, a una nueva antropología o cultura del trabajo, fruto de dos movimientos considerados conceptualmente como alternativos entre sí, pero que en realidad estaban más cercanos de lo que superficialmente nos pueda parecer: el liberal-individualista y el marxista-socialista. De la confrontación entre estas dos auténticas civilizaciones, surgió en el siglo XX un nuevo modo de entender el trabajo y el trabajador, un nuevo humanismo del trabajo que hoy se está expresando en toda su potencialidad - y en el que son bien reconocibles los cromosomas de sus "padres" (individualismo y marxismo).

Por una parte, en efecto, una cierta lectura de la ética calvinista dio lugar, sobre todo en América del Norte, a una cultura que veía a la empresa y al empresario como los nuevos "*benefactores*"⁵; una cultura caracterizada por un cierto elogio de la ganancia y del interés, vistos como resortes de la acción económica y del crecimiento civil, que llega como efecto "no intencionado" de la acción del empresario. Por otra parte, la dura crítica marxista a la economía de mercado, fundada en la explotación del trabajador y el hurto de trabajo no pagado, también creó la idea de la centralidad del trabajo en la dinámica social.

El trabajo - sobre todo el del empresario en el modelo individual-liberalista, y el de los operarios o proletarios en el humanismo marxista y socialista - se convirtió así en el nuevo "centro" de la sociedad. Si en el mundo antiguo el trabajo no era una actividad noble y digna del ciudadano, a partir de la modernidad ocurre exactamente lo contrario: un líder político que no trabaje o no haya trabajado es visto como un personaje poco serio y poco de fiar, y una persona que no trabaje mientras está en edad activa, es vista cuando menos con recelo y como ciudadano de segunda categoría.

La democracia moderna nace "fundada en el trabajo", en el sentido de que las diferencias sociales sólo encuentran justificación por el trabajo, que se convierte así en el nuevo y único metro para medir el valor de una persona. El trabajo, además, se convierte en un criterio importante de redistribución de la riqueza que un sistema económico produce. Más aún, se trata de un punto

⁵ Pensemos en las tesis de Franklin o, posteriormente, de filántropos como Rockefeller o Carnegie.

de referencia ineludible, que nos lleva a experimentar una sensación de injusticia cuando vemos riquezas amasadas especulando con títulos o con el juego, o cuando vemos remuneraciones de directivos centenares de veces superiores a las de sus empleados.⁶

¿Cuáles son las características del actual humanismo del trabajo en la cultura occidental (y por la globalización cultural y económica, cada vez más mundial)? Me limito a indicar tres de ellas, que son también tres tensiones.

- a) La cultura actual, al mismo tiempo que *exalta* el trabajo, también lo *menosprecia*. En efecto, ninguna cultura como la nuestra magnifica la actividad laboral, mete el trabajo en todo, lo convierte en la nueva "medida de todas las cosas", crea un nuevo tipo de hombre, el *homo laborans* - en palabras de Marx (y, después, de H. Arendt). Por otra parte, ninguna cultura como la nuestra (si se exceptúa la cultura esclavista, que sin embargo hay que interpretar con otras categorías) usa e instrumentaliza el trabajo para fines cada vez más ajenos a la actividad laboral misma. Nuestra cultura no valora el trabajo en sí, sino que lo somete al beneficio. Esta tendencia está invadiendo también el campo de la educación, donde el valor de un programa de estudios se mide por su utilidad para el mercado laboral y no por el valor intrínseco de la experiencia educativa misma. Es la eficiencia y no la bondad intrínseca de la actividad laboral, la que mide la calidad de un trabajador, de una persona, de una región o de un pueblo.⁷ Por otra parte, y casi en el extremo opuesto, el trabajo es dominado por el consumo, dando vida a uno de los fenómenos más preocupantes de nuestro tiempo: el impulso por consumir aun cuando las posibilidades de renta no lo permiten, endeudándose para consumir bienes de status que superan las propias posibilidades (en esto todo el sistema financiero tiene gran responsabilidad, cuando incentiva el consumo y no el ahorro de las familias: la gran crisis financiera actual es también un signo de esta patología.)
- b) En segundo lugar, hoy se trabaja, al mismo tiempo demasiado y demasiado poco. El trabajo viene a llenar un vacío antropológico creciente (de Dios, de relaciones, de capacidad de silencio y meditación, de oración) y también por eso ocupa un espacio creciente en nuestra vida y en la de nuestros conciudadanos.⁸ Esto es así porque en la sociedad post-moderna ha saltado por los aires la frontera entre trabajo y no-trabajo, que estaba mucho más clara en la sociedad

⁶ A este respecto, podría desarrollarse toda una reflexión paralela sobre la inmoralidad (a la luz de esta ética del trabajo) de las grandes riquezas ganadas en el juego, que en cambio nuestra sociedad y nuestros medios de difusión consideran algo normal y divertido. La ciencia psicológica, por su parte, lleva tiempo mostrándonos la inutilidad de los premios de los juegos de azar: después de poco tiempo, los ganadores vuelven al nivel de felicidad anterior a la victoria, cuando no inferior.

⁷ Se explica también de este modo el desprecio o la poca estima hacia pueblos enteros, por el hecho de no haber desarrollado una cultura del trabajo o, mejor, una cultura del trabajo diferente de la que se ha afirmado en la modernidad.

⁸ Es cada vez más frecuente pasar el comienzo del año en la empresa, porque no se tienen amigos diferentes de los colegas con los cuales celebrarlo.

llamada fordista o taylorista (que, en buena parte, la había inventado). Además, estamos asistiendo a una extensión horizontal y superficial del trabajo, a costa de una pérdida de profundidad: se trabaja mucho pero frecuentemente sin tener experiencias plenamente humanas durante el trabajo (como veremos).

- c) Finalmente - aunque en realidad podríamos y deberíamos continuar, si fuéramos capaces de hacerlo y tuviéramos espacio suficiente - el cruce entre estas dos culturas del trabajo dio lugar a la idea, hoy dominante, de que el ser humano *es en cuanto es trabajador*. Nuestro trabajo es el que dice a los demás *quiénes somos*, el que determina si nos pagan y cuánto nos pagan, el que crea nuevas jerarquías sociales, el que determina la salida y la entrada en las estancias del poder.⁹ Un efecto inevitable de esto es que cuando el trabajo se acaba o entra en crisis, con él entra también en crisis nuestra identidad profunda como personas (no solo como trabajadores): *“¿quién soy - y no sólo qué hago - ahora que estoy jubilado?*

La pregunta que aflora entonces es la siguiente: ¿podemos contentarnos, a la luz del carisma de la unidad, con esa cultura del trabajo?

¿Cuándo comienza el trabajo?

La persona humana no es sólo un trabajador. El hombre es ciertamente actividad (entendida en sentido muy amplio y no sólo actividad física o dinamismo¹⁰) pero no es sólo actividad laboral.

Además la “actividad laboral” es más amplia que lo que hoy entendemos comúnmente con la expresión “trabajo”.

Pero entonces, ¿qué es el trabajo?

El trabajo es actividad humana y por ello no es posible decir nada acerca de qué es trabajar sin tener una idea de qué es lo humano, de qué es el hombre, sin una “antropología”. Toda cultura del trabajo es expresión de una idea bien precisa de hombre.

⁹ Es fácil intuir cómo estas dos almas - individualista o socialista - están presentes, con sus luces y sombras, en los tres puntos que acabamos de mencionar, en distintas dosis y combinaciones. Para el análisis, me remito a H. Arendt, *Vida activa. La condición humana*, 1997. A propósito, la misma reflexión de la Doctrina social de la Iglesia, aunque elevadísima en algunos aspectos, ha quedado demasiado atrapada en la tenaza “individuo-colectivismo”, elaborando a menudo su pensamiento sobre el trabajo como reacción o defensa respecto a estos dos grandes humanismos. Seguimos a la espera de una reflexión sobre el trabajo, por supuesto dialógica, pero también original de la Iglesia y de los cristianos (movimientos y carismas incluidos).

¹⁰ Pienso en personas que aun no estando activas (neonatos e incluso embriones, enfermos o moribundos), conservan una dimensión espiritual de actividad.

Pero procedamos con orden: ¿qué es lo *específico*, cuál es el elemento peculiar del trabajo con respecto a otras actividades humanas, tales como el juego, la fiesta o el encuentro gratuito¹¹? Tradicionalmente la cultura de la modernidad y la teoría económica y social, nos han ofrecido algunas respuestas.

Una primera posible respuesta a la pregunta consistiría en afirmar que lo que delimita hoy trabajo y no-trabajo es la remuneración, que normalmente es monetaria. Desde este punto de vista, el niño que juega no trabaja, como tampoco trabaja el artista que pinta por pasión sin vender sus cuadros, ni el ama de casa, ni el misionero, ni la religiosa que enseña en una escuela de su congregación, ni quien dona su propio trabajo como voluntario. La remuneración es un criterio objetivo que no está ligado a la motivación del que actúa. Así, según esta primera visión (no podemos considerarla como una auténtica teoría), podemos decir que el artista "*amateur*" no trabaja, pero no porque no esté *motivado* por el dinero, sino porque *objetivamente* no recibe dinero a cambio de su "trabajo". Sin embargo, en seguida nos damos cuenta de que una teoría así no puede satisfacerlos, ya que deja fuera demasiadas formas de trabajo que nos parecen importantes.

Una segunda respuesta podría distinguir entre *trabajo* (ligado a una remuneración, a un puesto de trabajo, a un "job" en terminología de Arendt) y *actividad laboral*. Así, por ejemplo, el ama de casa o el voluntario no tienen un trabajo, pero sí que desempeñan una actividad laboral, puesto que esta última no está necesariamente ligada a una remuneración, sino a la satisfacción de necesidades que la sociedad considera meritorias (como educar a la prole), aun cuando no exista un mercado de trabajo ni un salario. La actividad laboral sería "actividad social" (en línea, al menos en parte, con el pensamiento de Marx). Esta segunda perspectiva, que ha tenido mucha influencia en la sociedad occidental del siglo XX, nos ayuda, por ejemplo, a comprender la diferencia entre trabajo y "hobby" pero no nos ayuda mucho con la diferencia entre trabajo y juego (en sociedad), o entre trabajo y otras expresiones de la vida civil (asociacionismo, política, etc...), que también son (igual que la laboral) actividades humanas que satisfacen necesidades sociales meritorias, pero que no están vinculadas a un salario. Así podríamos continuar con otras respuestas; pero no lo haremos porque lo que nos apremia aquí no es ni proporcionar una reseña completa de las teorías sobre el trabajo, ni ofrecer una teoría sistemática sobre el trabajo alternativa a las que existen hoy. El objetivo que me propongo es otro: introducir algunas intuiciones o provocaciones que nos ayuden a desentrañar algunas dimensiones del trabajo que considero importantes para descubrir cuál es el elemento original, o uno de sus elementos, de la actividad laboral (no nos interesa sólo "el trabajo") que nace de la cultura de la unidad, en la que surgió y se desarrolla la Economía de Comunión.

¹¹ Es interesante señalar que si uno busca en la web la frase "¿qué es el trabajo?" no aparece ninguna página con esta expresión "a secas", sino unida a otra palabra "¿qué es el trabajo + algo" (interino, sumergido ...). La cultura actual, absorta en el trabajo, no sabe reflexionar sobre lo que es la actividad laboral en sí misma, lo que la caracteriza y distingue de otras actividades, entre otras cosas porque le resulta difícil reflexionar sobre lo que es la actividad humana.

Trabajar como amor

Personalmente estoy convencido de que una de las ideas potentes que nos llegan del carisma de la unidad, cuando pensamos y vivimos la "actividad laboral", podría formularse de este modo: trabajamos realmente cuando el destinatario de nuestra libre actividad es "otro". Si la actividad del trabajo es actividad humana y si lo humano es verdaderamente tal cuando es amor, cuando se da a otros, entonces *verdaderamente trabajamos cuando nuestra actividad es expresión de amor*. Así, podemos ver este "trabajar por" o trabajar con gratuidad¹² como la condición necesaria (aunque no suficiente, como veremos) para poder hablar de trabajo desde este punto de vista.

He aquí, entonces, por qué no es trabajo la actividad del niño que juega para sí, como tampoco lo es un "hobby"; mientras que el del ama de casa o el del voluntario sí que son trabajo. En cambio, si un niño da vida a una acción "por los pobres", ya no está simplemente jugando, sino que desarrolla plenamente una actividad laboral (como muchos han intuido cuando definen el juego como el "trabajo del niño", como, por otra parte, el trabajo del adulto puede convertirse sólo en su modo de jugar, en vez de trabajar, como veremos). El trabajo, así concebido, se convierte en una experiencia humana fundamental, como fundamental es el amor. Se comprende entonces que el trabajar "por" tiene muchas dimensiones.¹³ Antes que nada, no se trata solo de trabajar "por ti", que estás delante, a quien veo y con quien tengo una relación personal. Significa trabajar también por "él" o por "ellos", a quienes tal vez no vea nunca y a quienes no sabría reconocer aunque me los encontrase. Quizá sea el paciente que utiliza el laboratorio de mi clínica o el cliente que usa un determinado producto¹⁴.

Si tomamos entonces este criterio¹⁵ para definir lo que es el trabajo ("trabajo por ti, por él") entonces nos damos cuenta de que tenemos que repensar en algunos casos radicalmente, varias cosas:

¹² Puede existir un "trabajar para" que no esté movido por la gratuidad, sino que sea solo instrumental.

¹³ El "trabajar por" también puede aplicarse a la naturaleza o - entiéndaseme bien - a uno mismo. Pienso en una persona que ama la naturaleza y trabaja el campo por amor hacia ella, por respeto al valor que la naturaleza lleva inscrito en sí misma; se abstiene de usar contaminantes no necesariamente porque se preocupe directamente de las personas que van a consumir esos productos, sino movido por el amor a la naturaleza. Esta persona puede vivir su relación como amor, porque la naturaleza se convierte en "otro" por el que trabajar. Pienso también en el anciano solo que cada día se prepara la comida con dignidad y amor; no está movido por un amor por otro, pero el cuidarse y tratarse a sí mismo con respeto también puede ser una forma de amar. Sabemos que hay muchos amores y atenciones hacia uno mismo que no pueden llamarse amor, lo mismo que hay atenciones hacia otros que tampoco son amor. El amor - tal y como nos lo revela el cristianismo - es una cuestión de "corazón", de "cómo" se actúa, no de "qué" se hace.

¹⁴ Por lo tanto, la experiencia de una empresa hospitalaria o de un ambulatorio donde todos sean amables con sus compañeros y con los pacientes, pero que no cuide la calidad tecnológica de sus trabajadores o que no modernice los equipos. Como mucho, sería un amor inmaduro

¹⁵ Obviamente la mía es sólo una propuesta de definición, sin querer excluir o condenar otras definiciones de trabajo.

Antes que nada, la distinción entre trabajo dependiente y trabajo autónomo, o entre obrero, empleado y empresario, pierde su carácter fundamental y fundante. Si el empresario trabaja genuinamente “por” otro (por las personas que trabajan con él en la empresa, por los clientes, por el bien común...), *trabaja verdaderamente*. En cambio, si no trabaja más que por su propio interés y sus ganancias, entonces coherentemente deberíamos decir que *no trabaja*, sino que practica un hobby, o juega (tal vez “a la guerra” o a la especulación) o se divierte, pero no podemos llamar a su actividad propiamente “trabajo”. Partiendo del amor además comprendemos muy bien por qué el trabajo es verdadera *actividad social*: es social porque antes es humana y decir humanidad es decir amor (no solo simple “socialidad” -muchos animales también lo son-, sino como mínimo “reciprocidad”). Por otra parte, si un obrero o un fontanero no trabajan “por” nadie, sino que simplemente se ganan la vida mediante el trabajo que hacen “para” otros, deberíamos decir que estas personas no están *verdaderamente* trabajando, al menos desde el punto de vista que estoy presentando.

Así pues, el trabajo comienza *verdaderamente* cuando se trabaja *por alguien*. Creo que esta es la auténtica dignidad del trabajo, lo que hace de él un acto de participación en la actividad creadora de Dios. Cuando verdaderamente trabajamos es cuando nos olvidamos de nosotros mismos y de nuestros intereses y nos damos a los otros.¹⁶

Entonces, desde este punto de vista, es posible trabajar plenamente aunque falte libertad, dignidad o amor a nuestro alrededor. Trabajar se convierte realmente en acto redentor para nosotros y para los demás. Todas las veces que alguien desarrolla una actividad laboral por amor, incluso dentro de un campo de concentración, en una prisión, en un contexto donde los derechos no son reconocidos, está diciendo con la vida que la persona es más grande que cualquier estructura de muerte y está afirmando la naturaleza altamente espiritual del trabajo humano.

Además, en la medida en que el trabajo es amor, tiende a ser don. También la remuneración del trabajo puede y debe ser entendida como don: el salario no puede y no debe medir el valor de un trabajador; debe ser un premio. En realidad la actividad humana, sobre todo si es vivida como amor, no puede ponersele un “precio”; solamente puede ser reconocida y agradecida. Me gustaría que cualquier remuneración de aquellos que trabajan como expresión de un don, fuese vista como una respuesta, como un encuentro de dones.

Un ejemplo cotidiano

Imaginemos la relación de trabajo que existe entre un joven (Marco) que trabaja en un supermercado y su empleador o su jefe (Sara).

¹⁶ Eso no significa renunciar a derechos o al salario, ni tampoco ser altruistas: el amor, entendido como agape, es un concepto mucho más rico y exigente que el mero altruismo, porque es *siempre* reciprocidad. Es interesante señalar que el mandamiento propio y nuevo de Jesús es una invitación dirigida a sus discípulos como realidad plural: “amaos los unos a los otros”.

La manera quizá más frecuente, según la cultura actual del trabajo, de imaginar la relación laboral, sería la siguiente: El objetivo de Marco es su salario; es correcto con Sara y amable con sus clientes porque sabe que si actúa de otra forma, podría no alcanzar su objetivo, su interés (podría ser despedido y perder su puesto de trabajo). No trabaja por Sara o por los clientes, sino por él mismo, a sabiendas de que si no es medianamente correcto y amable podría no alcanzar su objetivo. Por su parte, los objetivos de Sara son su remuneración y su carrera; sabe que si no es correcta y amable con Marco, con los demás empleados, con los clientes y proveedores, si hace mal su trabajo, los resultados de la empresa pueden empeorar y su carrera frenarse. Su finalidad no es la de actuar por Marco o por los demás, sino para sí misma. El hecho de tratar correcta y amablemente a los demás es un medio para alcanzar su objetivo, pero no tiene ningún valor intrínseco. Entre ambos, y entre todos los sujetos afectados, no es necesario ningún pacto ni ningún sentido de pertenencia a una comunidad o cuerpo: la empresa es un conjunto de individuos con objetivos distintos (en ciertos casos incluso en conflicto) que se entrelazan sin cruzarse antropológicamente. No existe un "nosotros" o un "tú"; el verdadero centro de la empresa es el "yo" de cada uno, que forma un yo gigante que nunca llega a convertirse en un "nosotros"¹⁷.

¿Puede decirse que estos dos trabajadores están *trabajando*? En propiedad, deberíamos decir que no, porque no existe encuentro humano, no hay una actividad que podamos llamar verdaderamente *humana*. Si el trabajo es actividad humana, aquí nos encontramos solo con sucedáneos del trabajo. En realidad, para la cultura corriente del trabajo, ser correctos con los demás, tratar con amabilidad y respeto a todos, es motivo de consideración como "buenos trabajadores" y buenas personas. Entonces, ¿por qué la historia de esos dos trabajadores no nos satisface? Podríamos seguir añadiendo consideraciones: en el fondo no hacen sino ganarse honradamente un sueldo con el que sacar adelante a la familia, para asegurarles una vida digna y que no sean una carga para los otros y para la sociedad... ¿Dónde está el problema?

El "problema" o la insatisfacción, tiene dos aspectos. En primer lugar, esta forma de trabajar no es ningún *mal* (en sentido ético), sencillamente es insuficiente si se toma en serio la antropología de la comunión y del amor: Marco y Sara serán incluso dos personas de bien, pero todavía no son *plenamente* personas. En segundo lugar, si concibo el trabajo *solamente* como un medio para ganarme la vida, sigo concibiendo la actividad laboral como algo instrumental que no es en sí mismo plenamente humano (porque no tiene valor intrínseco). Ninguna actividad humana lo es en plenitud si es puramente instrumental, si es solo un medio y no en cierto sentido también un fin.

¹⁷ La cohabitación es algo accidental. Si es posible y si se estima conveniente, la empresa puede llegar a desaparecer para dejar espacio a un vínculo de contratos, donde cada uno trabaja desde su casa, relacionándose por skype o por mail, para cuestiones de coordinación. Esta nota no quiere ser una condena "ética" del teletrabajo, un fenómeno que en algunos casos puede incluso favorecer las relaciones familiares y la conciliación entre la vida personal y profesional.

Imaginemos ahora a esas dos personas en un supermercado que suscribe y vive la cultura de la comunión. Marco y Sara saben que son expresión de una relación *entre* ellos, saben que están unidos por un pacto laboral de reciprocidad con toda la comunidad dentro y fuera de la empresa. Cada uno de ellos actúa para ser útil al otro, por el otro y por los otros y los otros recíprocamente hacen otro tanto en sus relaciones. Marco se esfuerza porque le importa el bien de los usuarios de los productos y servicios de su empresa, pero también le importa el bienestar de aquellos con quienes trabaja y el suyo propio. Por eso hará las cosas lo mejor posible para los demás y para su empresa. El fin por el que trabaja *también* es el salario, pero no *solo* el salario; éste es *un* elemento más de una relación mucho más compleja y rica. Sara, por su parte, tiene las mismas motivaciones y se preocupa de que Marco y sus compañeros trabajen en condiciones seguras e higiénicas, de que se realicen como personas y no pondrá obstáculos a Marco, si este algún día quisiera dejarlos por un trabajo más adecuado o si quiere hacer un doctorado le garantiza derechos y oportunidades, así como un salario justo. Aquí no existe necesariamente, ni en primer lugar, altruismo (en el sentido de que Marco normalmente deba renunciar a parte de su salario en favor de Sara, o viceversa), sino que se da una conciencia mutua de pertenencia a una misma comunidad, hecha de personas que saben que solo son felices cuando están abiertas al otro, en actitud de donación en la reciprocidad.

Para mí esto es lo que significa *verdaderamente* trabajar.

Conclusión: más allá del trabajo

El trabajo es importante, pero *la capacidad de donarse a los demás lo es más*: la actividad laboral tiene un comienzo, tiene pausas y tiene un final. La capacidad de donarse, porque pertenece a la naturaleza misma de lo humano, funda la actividad laboral y "además" la precede, la acompaña y la sigue. No podemos y no debemos trabajar siempre, pero debemos y podemos amar *siempre*, si queremos crecer como personas, dentro y fuera de los lugares de *trabajo*.

Esta conciencia de la primacía del amor y del don y este redimensionamiento del trabajo, son el mejor servicio que podemos prestar al mundo del trabajo. Esta conciencia, que es individual pero también colectiva e institucional, hace del trabajo una actividad plenamente humana y hace del no-trabajo (enfermedad, jubilación...) no un momento dramático (como sucede a menudo cuando el trabajo es la medida de todas las cosas), sino únicamente un modo diverso de ser persona. Además esta visión de la actividad humana hace que cuando un "ex-trabajador" se presenta de nuevo en la empresa como voluntario no se sienta un reciclado o un nostálgico de los "buenos tiempos" sino plenamente en vocación humana, tal vez con mayor madurez y capacidad de entrega; hace que cuando estemos enfermos nos sintamos aun perfectos trabajadores, incluso si tenemos que alternar la quimioterapia por la mañana y la oficina por la tarde. Quien vive el trabajo como don, mide su propio valor y el de los demás con otros cánones de medida, y sabe que un trabajador que se entrega a los demás más allá de su enfermedad, es la perla preciosa de la empresa y no una pieza usada de deshecho (como ocurre muchas veces).

Finalmente, la primacía del don hace que la elección de un directivo o de un profesor universitario de tomarse un permiso paternal o una reducción de jornada para ocuparse de los hijos o de la familia, no sea considerada (por ellos mismos o por los demás) como una disminución, sino en todo caso como un crecimiento en valores humanos y civiles. Por eso, solamente una sociedad que aprecia y estima la gratuidad puede apreciar y estimar el trabajo.

Sin un "más allá", sin un horizonte humano de gratuidad más ancho y profundo, el trabajo no podrá nunca convertirse en "floreamiento" humano; será siempre siervo o patrón, nunca "hermano trabajo". Trabajar en comunión, en cambio, significa considerar el trabajo como un momento importante de la vida, ni más ni menos que otros, del encuentro a la oración y desde la enfermedad a la fiesta.

El trabajo como amor es más grande que el trabajo. Y por eso es plenamente trabajo. Volviendo a poner la comunión, el amor recíproco y la gratuidad en el centro de la vida económica y civil, la Economía de Comunión llamando al trabajo a trascenderse más allá de sus propios límites, sirve y ama verdaderamente al mundo del trabajo, a las trabajadoras y a los trabajadores de nuestro tiempo.

LUIGINO BRUNI

*Profesor de Economía Política en la Universidad Bicocca de Milán
y en el Instituto Universitario Sophia*