
La conciliación trabajo-familia en el pensamiento y el magisterio de Karol Wojtyła

Reconciling Work-Family into Thinking and Teaching of Karol Wojtyła

RECIBIDO: 28 DE FEBRERO DE 2014/ACEPTADO: 5 DE JUNIO DE 2014

RITA CAVALLOTTI

Profesora de Pensamiento Social y Sociología en la Universitat Internacional de Catalunya (UIC)
rcavallotti@uic.es

Resumen: En este trabajo se describen y comentan algunos conceptos antropológicos y principios éticos útiles para la conciliación trabajo-familia. Se han deducido a través de la reflexión sobre los textos de Karol Wojtyła-Juan Pablo II en materia de persona, familia y trabajo. Estos principios, juntamente con los que derivan de las relaciones que el Pontífice teje entre estas tres realidades, implican –si son asumidos– una serie de cambios en el enfoque teórico de la temática de la conciliación trabajo-familia, y propician una solución relacional, subsidiaria y comunitaria a la problemática. Esta solución –si es escogida– implicaría cambios operativos por parte del Estado, de las empresas y de las familias con vistas al bien común.

Palabras clave: Juan Pablo II, Karol Wojtyła, Familia, Trabajo, Conciliación, Relación trabajo-familia.

Abstract: The present study describes and discusses some anthropological concepts and ethical principles –derived from reflection on the writings of Karol Wojtyła-John Paul II on the concepts of person, family, and work– that are useful for achieving work-family balance. These principles, together with those arising from the relationships that the Pontiff weaves between those three realities, mean – if accepted – a number of changes in the theoretical approach to the subject of work-family balance, and foster a relational, subsidiary and communitarian solution to the issue. This solution – if selected – would involve operating changes by the state, companies, and families for the sake of the common good.

Keywords: John Paul II, Karol Wojtyła, Family, Work, Work-family balance, Work-family relationship.

I. INTRODUCCIÓN

La problemática de la conciliación trabajo-familia es un tema de interés científico y de relevancia social, como lo demuestra el hecho de que la ONU lo eligiera entre los tres grandes temas para el vigésimo año internacional de la familia (2014)¹.

En esta introducción me parece interesante detenerme a explicar el motivo por el que he decidido interrogar a Karol Wojtyła-Juan Pablo II sobre la problemática de la conciliación². Lo he elegido esencialmente por dos motivos: en primer lugar, porque Wojtyła fue un gran pensador –poeta, dramaturgo, actor, teólogo, filósofo– con una extraordinaria capacidad para aunar y armonizar la experiencia vital, propia y ajena, con el pensamiento. Como resultado de este extraordinario don de síntesis pueden recordarse sus dos obras emblemáticas: *Amor y responsabilidad* y *Persona y acción*. Este talento le llevó a elaborar, utilizando una metodología experiencial, lo que él mismo definió en las Catequesis de los miércoles como una “antropología adecuada”³.

En sus obras literarias y filosóficas, y tras su elección como Pontífice de la Iglesia Católica, en su magisterio y actividad pastoral, desarrolló los conceptos de persona, familia y trabajo con extraordinaria profundidad.

Un aspecto fundamental del pensamiento de Karol Wojtyła es que vislumbra a la persona no sólo como sustancia sino como relación. Ninguno de nosotros puede ser uno mismo sin el otro, como en la relación conyugal: “El peso de estas alianzas de oro (...) no es el peso del metal, sino el peso específico del hombre, de cada uno de vosotros por separado y de los dos juntos”⁴.

En calidad de Papa dedicó a la institución familiar documentos magisteriales, cartas, mensajes, discursos y homilías. Entre los más importantes se pueden señalar: la exhortación apostólica *Familiaris Consortio*, que publicó en el año 1981 como conclusión del Sínodo sobre la familia, la carta *Gratissimam sane* de 1994 y la amplísima catequesis *Hombre y mujer lo creó*. Muchos de los

¹ Véase UN, General Assembly, Economic and Social Council, Preparations for and observance of the twentieth anniversary of the International Year of the Family in 2014. Este documento se puede consultar en la web de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/67/61>.

² Utilizo el término “conciliación” porque es lo habitual, pero no es coherente con el planteamiento de Juan Pablo II. Según el diccionario de la RAE “conciliación” expresa la idea de poner de acuerdo realidades opuestas o contrarias. Pero, según Juan Pablo II, familia y trabajo son realidades complementarias, vividas por los mismos sujetos y orientadas al mismo fin, esto es, al cuidado del *ser*.

³ Juan Pablo II (2000), p. 116.

⁴ Wojtyła, K. (2003b), p. 24.

conceptos presentes en estos documentos se pueden encontrar en sus textos filosóficos anteriores al pontificado⁵.

Siendo Pontífice dedicó al trabajo sus tres encíclicas sociales: *Laborem Exercens* (1981), *Sollicitudo Rei Socialis* (1987), y *Centesimus Annus* (1991), además de varios discursos a representantes del mundo del trabajo. Este tema está presente también en sus obras filosóficas. En algunas de sus poesías expresa de manera realmente impactante y conmovedora el alto significado del trabajo⁶. Se trataba de ideas que había madurado cuando, durante la ocupación nazi, trabajaba en la cantera de la fábrica Solvay.

En segundo lugar, porque durante tres décadas Karol Wojtyła-Juan Pablo II ha sido brújula para cientos de millones de personas, católicos y no católicos, que, desorientados por la complejidad del vivir, han acudido a él para encontrar respuestas a múltiples interrogantes sobre temas fundamentales.

El objetivo de este trabajo es describir y comentar algunos conceptos antropológicos y principios éticos útiles para la conciliación trabajo-familia que he deducido de la reflexión sobre los textos de Karol Wojtyła-Juan Pablo II, en materia de persona, familia y trabajo. Estos principios, juntamente con los derivados de las relaciones que nuestro autor teje entre estas tres realidades, implican –si son asumidos– una serie de cambios en el enfoque teórico de la temática de la conciliación trabajo-familia, y propician una solución relacional, subsidiaria y comunitaria a la problemática. Esta solución –si es escogida– implicaría cambios operativos por parte del Estado, de las empresas y de las familias con vistas al bien común.

II. CONCEPTOS ANTROPOLÓGICOS Y PRINCIPIOS MORALES

1. *La persona: “sujeto y comunidad”*

La persona humana, con todas sus facetas de misterio y dignidad, constituye el centro de las reflexiones de Wojtyła, pensador y Pontífice; por lo tanto, este concepto no puede sino vertebrar también el discurso sobre la relación trabajo-familia que puede deducirse de sus textos.

⁵ Véanse, por ejemplo, los dos ensayos “La familia como «communio personarum»” y “Paternità-maternità e la «communio personarum»”. Se pueden leer en lengua italiana en Wojtyła, K. (2003a), pp. 1463-1500. Esta recopilación de las obras de Wojtyła fue realizada por Giovanni Reale y Tadeusz Stycze y tuvo el reconocimiento de Juan Pablo II. Existen versiones de las obras filosóficas de Karol Wojtyła también en lengua española.

De todo lo que ha escrito Wojtyła sobre la persona me interesa subrayar especialmente que considera a la persona como un *ser relacional que se realiza plenamente en la acción con los demás y para los demás*. El hombre es capaz, por su propia naturaleza, *de participación, comunión y solidaridad*⁶. Se trata de ideas en las que profundizará también en su magisterio social y que son fundamentales en la Doctrina Social de la Iglesia.

En relación con nuestro tema, estas reflexiones fundamentan el concepto de la *subjetividad de la familia* y la idea de *empresa como comunidad de personas*. La familia, al estar dotada de su propia *subjetividad social*, puede participar en la vida social y política. “Las familias, lejos de ser sólo objeto de la acción política, pueden y deben ser sujeto de esta actividad”⁸. En el apartado sobre la pluralidad de agentes de la conciliación veremos lo que puede hacer la familia para contribuir a encontrar soluciones más humanas a la problemática que nos ocupa. Asimismo, retomaremos la idea de *empresa como comunidad de personas* más adelante.

2. Varón y mujer: “unidualidad relacional”

Una de las claves antropológicas más importantes para la conciliación trabajo-familia se deriva posiblemente del principio de la “unidualidad relacional” entre varón y mujer: la armonía entre varón y mujer en la familia y en el trabajo que permite a cada uno aportar su contribución específica. Armonía que se perdió con el pecado original y que, con el esfuerzo personal y la gracia de la Redención –si uno se acoge a ella–, es posible alcanzar.

Así, en *Carta a las mujeres*, Juan Pablo II afirma: “En su reciprocidad espousal y fecunda, en su común tarea de dominar y someter la tierra, la mujer y el hombre no reflejan una igualdad estática y uniforme, y ni siquiera una diferencia abismal e inexorablemente conflictiva: su relación más natural, de acuerdo con el designio de Dios, es la ‘unidad de los dos’, o sea una ‘uniduali-

⁶ Son de este período los poemas recogidos bajo los títulos “Canto del Dio nascosto”, “Meditazioni sulla morte”, “Pellegrinaggio in luoghi santi” o “La cava di pietra”. Se pueden leer todos en lengua polaca e italiana en Wojtyła, K. (2001). Existen versiones también en lengua española, pero prefiero citar esta edición debido a su reconocimiento por parte de Juan Pablo II.

Para el comentario de algunos poemas sobre el trabajo, véase Buttiglione, R. (1998), p. 287 y ss.

⁷ Véanse los libros *Amor y responsabilidad* y *Persona y acción*, y los ensayos: “La persona: soggetto e comunità”, “Partecipazione o alienazione”, “Trascendenza de la persona nell’agire e autoteologia dell’uomo”, en Wojtyła, K. (2003a).

⁸ Juan Pablo II (1981), *Familiaris Consortio*, 44.

dad' relacional, que permite a cada uno sentir la relación interpersonal y recíproca como un don enriquecedor y responsabilizador”⁹.

La diferencia fundamental entre varón y mujer reside en la posibilidad de ser padre o madre. Precisamente el *ethos* de la paternidad y el *ethos* de la maternidad hacen que el varón y la mujer puedan ser agentes distintos y complementarios de la conciliación trabajo-familia¹⁰.

Blanca Castilla, basándose fundamentalmente en el magisterio de Juan Pablo II, describe la misión de la maternidad y se detiene en la importancia de ejercitarla en su dimensión social y pública, es decir, de estructurar el mundo laboral en función de la persona y de la familia, de acoger y hacer posible el crecimiento de las personas con las que se relaciona profesionalmente¹¹. Después de haber descrito la misión de la maternidad y sus implicaciones, toma en consideración la paternidad y sus ámbitos de desarrollo. Lo que me interesa resaltar especialmente, porque resulta más novedoso, son sus consideraciones sobre la paternidad, así como hacerlas extensibles también a los varones que no son padres en sentido físico¹². Al igual que la maternidad, también la paternidad tiene un ámbito privado y uno público.

En el ámbito familiar, el papel del varón-padre es evidente: acompañar a su esposa en los embarazos, compartir con ella la educación de los hijos y las tareas del hogar y fomentar la colaboración entre todos los miembros de la familia. En el mundo laboral los varones –también los que no son padres– pueden sostener la maternidad y favorecer el bienestar de la familia, actuando como agentes de la conciliación trabajo-familia: siendo solidarios con sus colegas que desean ser madres y padres, con las mujeres que están embarazadas o que vuelven a su empleo después de una baja por maternidad, y con los varones que quieren ser padres o que vuelven después de un permiso por paternidad; y, si está en su poder, organizando el trabajo para que esté en función de la persona desde su origen hasta la plenitud de su desarrollo biológico y biográfico, que pasa necesariamente por la familia.

⁹ Juan Pablo II (1995), *Carta a las mujeres*, 8.

¹⁰ Para una profundización del tema de la paternidad en el pensamiento de Karol Wojtyła, véase Hurtado, R. (2011).

¹¹ Castilla Cortázar, B. (2001).

¹² En *Amor y responsabilidad*, Wojtyła evidencia que no hay sólo una paternidad y una maternidad en sentido físico sino, además, una paternidad y una maternidad espirituales. “Cada hombre, también el célibe, está llamado de un modo u otro a la paternidad o maternidad espirituales, signos de madurez interior de la persona”. Véase Wojtyła, K. (2003a), p. 741.

Es importante sostener la diversidad y la complementariedad entre varones y mujeres también en las políticas de conciliación. La conciliación tiene diversas semánticas que, muy a menudo, no tienen nada que ver con la familia. Por ejemplo, hay políticas de conciliación basadas en la perspectiva de género, que buscan sustancialmente favorecer el trabajo profesional femenino – objetivo importante– pero que no se corresponden exactamente con el objetivo de la conciliación, que es el bienestar familiar y no la ocupación femenina. Además, “se trata de una perspectiva estrictamente individual y por lo tanto parcial, en cuanto que no abre espacio al reconocimiento de la unidad familiar en sí misma”¹³.

3. Principio personalista y “principio familiar”

El Wojtyła filósofo retoma la tesis kantiana según la cual la persona humana debe ser tratada siempre y sólo como fin y nunca como medio, y la lleva a sus consecuencias extremas, afirmando: “Nadie tiene derecho de servirse de una persona, de usarla como un medio, *ni siquiera Dios su creador*”¹⁴. Wojtyła utilizó este principio al comienzo de sus reflexiones filosóficas para referirse a las relaciones familiares y lo extendió a todas y cada una de las relaciones sociales –relaciones laborales inclusive.

El principio personalista ha sido asumido por una parte del pensamiento económico –como bien saben los lectores de esta revista–, pero, a mi parecer, no lo ha sido con el alcance que tiene para Wojtyła-Juan Pablo II. En mi opinión, no se puede promover a la persona sin tener en cuenta su identidad familiar (hijo/a, padre/madre, esposo/a), ya que la relación familiar es la relación de comunión por excelencia: es una connotación ontológica de la esencia misma del hombre y de la mujer. Eliminada la identidad familiar, se elimina también al hombre y a la mujer como personas.

Cuando Juan Pablo II habla en la *Laborem Exercens* de los derechos del trabajador, los trata siempre considerando a la persona humana, sujeto activo del trabajo, no como una entidad aislada sino en el contexto de su familia, a la que siempre hace referencia. Por ejemplo, cuando habla del salario afirma que “una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta que tiene *responsabilidades de familia* es la que sea suficiente para fundar y mantener digna-

¹³ Guitián, G. (2009).

¹⁴ Wojtyła, K. (2003a), p. 478.

mente una familia y asegurar su futuro”¹⁵. De igual modo se refiere a la familia cuando habla del trabajo de la mujer, del trabajador agrícola, del trabajador minusválido, de la emigración por trabajo¹⁶, etc.

Por lo tanto, considero que hay que “ampliar” el principio personalista, de manera que en su aplicación se tenga en cuenta también la identidad familiar del trabajador y que se introduzca el “principio familiar” en el gobierno de las organizaciones; es decir, en todos los procesos de toma de decisiones en los diversos ámbitos de la gestión empresarial y de la administración pública. Esto implica ir más allá de la adopción de algunas buenas prácticas –a las que no resto importancia–, y actuar así de manera verdaderamente responsable con las familias.

4. Familia como “*communio personarum*”

Wojtyła define la familia como *communio personarum*, expresando con el término *communio* aquel modo a través del cual, existiendo y actuando recíprocamente, los hombres se confirman y se afirman como personas. La *communio* permite la realización personal de cada uno a través de la relación recíproca. Se realiza sobre todo en el matrimonio, primera forma de unión entre personas, pero se extiende también a la relación con todas las demás en distintos niveles.

La reciprocidad y el don sincero de sí son los elementos esenciales de la *communio personarum* e indican que ésta es algo fundamental y constitutivo del ser humano. La comunión de las personas significa existir en una relación de don recíproco.

Esta reciprocidad y esta capacidad de entrega hacen que la familia pueda ejercer las funciones que le son propias –procreadora, personalista, comunional, solidaria– y que resultan indispensables para el desarrollo de una sociedad al servicio de la persona¹⁷. Urge por parte de los poderes públicos el reconocimiento de la subjetividad de la familia y su derecho de ciudadanía.

Gregorio Guitián observa justamente que uno de los efectos del reconocimiento de la subjetividad de la familia es la promoción de la estabilidad del matrimonio. La estabilidad familiar contribuye a conciliar familia y trabajo gracias a los vínculos de solidaridad que genera. Por eso, desde la perspectiva

¹⁵ Juan Pablo II (1981), *Laborem Exercens*, 19.

¹⁶ Juan Pablo II (1981), *Laborem Exercens*, 19, 21, 22, 23.

¹⁷ Véase Wojtyła, K. (2003a), “*Paternità-maternità e la «communio personarum»*”, pp. 1497-1498.

de la conciliación trabajo-familia, observar el crecimiento de la tasa de rupturas de matrimonios genera cierta preocupación. “Cuando los poderes públicos no protegen la estabilidad familiar, promocionar la conciliación trabajo-familia sigue siendo una necesidad, pero es difícil no diagnosticar esquizofrenia”¹⁸.

En ese sentido, Juan Pablo II se preguntaba en 1995: “¿Qué ganancia real obtendrá la sociedad –hasta en el plano económico– si una imprudente legislación perjudica la solidez y funciones de la familia?”¹⁹.

En el epígrafe 7, que trata los diferentes agentes de la conciliación, veremos el papel activo que podría tener la familia en relación al tema que nos ocupa.

5. *El trabajo en sentido subjetivo y la “empresa como comunidad de personas”*

Juan Pablo II distingue entre la dimensión subjetiva y la objetiva del trabajo (dimensiones intransitiva y transitiva de la acción en sus textos filosóficos, anteriores al Pontificado)²⁰. Coherentemente con el principio personalista, la dimensión subjetiva del trabajo es superior a la objetiva. La dignidad del trabajo procede de la persona y precede a los otros elementos económicos. Esto implica que el trabajo *es* en función de la persona y de su familia, y no son la persona y la familia en función de la eficiencia del trabajo. Los aspectos objetivos del trabajo deben estructurarse respetando el principio de la subsidiariedad del trabajo respecto a la familia. La economía ha nacido como ciencia con la finalidad de descubrir las leyes que gobiernan la más eficiente producción y distribución de los bienes destinados a satisfacer las necesidades humanas. Es incoherente una inversión de orden que ponga a las personas al mismo nivel de cualquier otro medio de producción.

Del principio de la dimensión subjetiva del trabajo deriva también la concepción de la empresa como comunidad de personas. En tres pasajes de la *Centesimus Annus* el Pontífice esboza su concepción de la empresa como comunidad de personas, definición que se encuentra también en algunos de los discursos que solía dirigir cada 19 de marzo a representantes del mundo del trabajo.

¹⁸ Guitián, G. (2009).

¹⁹ Juan Pablo II, *Saludo en el rezo del Ángelus*, 20.VIII.1995, n. 2 (EF, VIII, 6643).

²⁰ Juan Pablo II (1981), *Laborem Exercens*, 6.

1. “La empresa no puede considerarse únicamente como una ‘sociedad de capitales’; es, al mismo tiempo, una ‘sociedad de personas’ en la que entran a formar parte de manera diversa y con responsabilidades específicas los que aportan el capital necesario para su actividad y los que colaboran con su trabajo”²¹.

2. “Es su trabajo disciplinado, en solidaria colaboración, el que permite la creación de *comunidades de trabajo* cada vez más amplias y seguras para llevar a cabo la transformación del ambiente natural y la del mismo ambiente humano”²².

3. “La finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera”²³.

La concepción de empresa como comunidad de personas lleva consigo un conjunto de implicaciones éticas relacionadas con la dignidad humana, los derechos de las personas y la realización personal. Así, Domènec Melé identifica las siguientes consecuencias:

1. En el concepto de comunidad de personas, la persona es central, pero también es preciso subrayar la subjetividad de la comunidad, sin que las personas disminuyan ni vean distorsionada su propia subjetividad. Se evitan así los excesos de visiones individualistas o totalitarias.

2. Considerar a la empresa como comunidad de personas implica respetar a las personas, su dignidad y sus derechos, es decir, favorecer su desarrollo como personas.

3. El significado ético contenido en el concepto de comunidad de personas puede facilitar una mejor integración de la ética en la práctica del *management*.

4. La concepción de la empresa como comunidad de personas es más realista que muchos modelos de empresa, especialmente los tomados de la economía. Estos últimos, a pesar de que justifican ciertas hipótesis de trabajo, re-

²¹ Juan Pablo II (1991), *Centesimus Annus*, 43.

²² Juan Pablo II (1991), *Centesimus Annus*, 32.

²³ Juan Pablo II (1991), *Centesimus Annus*, 35.

sultan insuficientes para explicar fenómenos como el conocimiento compartido en una empresa y la formación del capital social.

5. La empresa como comunidad está en línea con desarrollos recientes de corte aristotélico, pero la visión de Wojtyła va más allá al introducir un enfoque personalista y, con él, la necesidad no sólo de prestar atención a la comunidad, sino también a las personas que están en su origen²⁴.

Me permito explicitar más lo dicho por Domènec Melé en el punto 2: considerar a la empresa como comunidad de personas significa tratarla como un ámbito de realización de personas que son esencialmente seres familiares (hijos, esposos, padres, madres). Esto implica, a su vez, tener en cuenta la realidad familiar de los que integran la empresa (“principio familiar”).

6. *Las relaciones circulares entre familia, trabajo y sociedad*

Juan Pablo II dedica el apartado 10 de la *Laborem Exercens* a explicar las relaciones trabajo-familia y familia-trabajo-sociedad. Se trata de la contribución potencialmente más fecunda de nuestro autor y de la Doctrina social de la Iglesia al tema de la conciliación.

Juan Pablo II empieza su razonamiento describiendo lo que el trabajo aporta a la familia: es la condición, el fundamento y el medio necesario para sostenerla económicamente y para educar a las personas que la componen. La familia, por su parte, es *escuela interior de trabajo para todo hombre* y proporciona profesionales competentes y rectamente motivados para el mundo laboral. Por lo tanto, puede afirmarse que entre trabajo y familia no hay una relación conflictiva sino de complementariedad y recíproca dependencia.

En el primer párrafo Juan Pablo II define trabajo y vida familiar como *círculos de valores* que “deben unirse entre sí correctamente y correctamente *permearse*”. No hay una ética distinta para el mundo profesional y para la vida privada. El problema ético es una cuestión de valores morales y de educación en ellos. Wojtyła siempre consideró a la familia como el primer agente educador. “Sin la familia el hombre no nace como realidad biológica; pero, sin la familia, el hombre no puede nacer tampoco en la dimensión espiritual de la persona y de la comunidad (...). Ninguna otra relación social existente, o po-

²⁴ Melé Carné, D. (2007).

sible, posee requisitos tan fundamentales y poderosos en este sentido como la familia”²⁵.

En el mismo párrafo Juan Pablo II distingue, en relación a la familia, dos aspectos unidos y complementarios del trabajo: el trabajo que permite la existencia de la familia y el trabajo desarrollado en la familia para realizar sus fines, especialmente la educación de sus miembros.

Por lo que concierne al primer aspecto, la familia entra en relación con el trabajo como su motivación, como el fin más o menos consciente al que tiende el trabajador. El hombre trabaja para poder fundar una familia o para mantener la que ya ha constituido. Trabajar significa hacerse cargo del otro, aceptar el destino de paternidad o maternidad que le pertenece, cuidar de los hijos juntamente con él. Como observa Rocco Buttiglione “en ningún sitio se hace tan evidente la nobleza del trabajo humano, que es siempre colaboración en la obra creadora de Dios, como cuando es realizado por el cónyuge y los hijos, pues la obra creadora en que se colabora es la formación (...) de esas personas”²⁶.

En muchos casos la imposibilidad para conciliar familia y trabajo reside justo en la desarticulación en el momento de identificar y usar fines y medios a nivel personal. No hay que olvidar que el trabajo tiene carácter de medio en relación a la familia, ya que esta última es su motivación.

Evidentemente hay que defender también en el ámbito laboral y socio-político esta relación. Si “la familia constituye uno de los puntos de referencia más importantes, según los cuales debe formarse el orden socio-ético del trabajo humano ya que es una *comunidad hecha posible gracias al trabajo* y la primera *escuela interior de trabajo* para todo hombre”²⁷, parece lógico y muy interesante que la familia tenga que ser un agente de la conciliación trabajo-familia y no sólo una beneficiaria, además de los agentes tradicionales.

En esta misma línea, en la exhortación apostólica *Familiaris Consortio* Juan Pablo II señala que la familia debe ser reconocida en su identidad y aceptada en su subjetividad social por el Estado, y que debe ser el verdadero sujeto de la política familiar. La familia está perfectamente legitimada y habilitada para cumplir con muchas de las acciones sociales que hoy cumplen el Estado o las

²⁵ Wojtyła, K. (2003a), “Paternità-maternità e la «communio personarum»”, p. 1498.

²⁶ Buttiglione, R. (1999), p. 175.

²⁷ Juan Pablo II (1981), *Laborem Exercens*, n. 10.

empresas privadas²⁸. También el Papa vuelve a insistir sobre la subjetividad de la familia en *Gratissimam sane*. En el *Compendio de Doctrina Social de la Iglesia*, editado bajo su pontificado, se da amplio espacio al principio de la subjetividad de la familia y al tema de la relación entre familia y trabajo. Entre otras cosas se afirma: “La familia (...) debe ser considerada protagonista esencial de la vida económica, orientada no por la lógica del mercado, sino según la lógica del compartir y de la solidaridad entre las generaciones»; y un poco más adelante: “Familia y trabajo, tan estrechamente interdependientes en la experiencia de la gran mayoría de las personas, requieren una consideración más conforme a la realidad, una atención que las abarque conjuntamente sin las limitaciones de una concepción privatista de la familia y economicista del trabajo”²⁹. Sería interesante que políticas laborales y políticas familiares fueran concebidas conjuntamente.

Por lo que concierne al segundo aspecto, el trabajo dentro de la familia, debemos hacer una reflexión. En el primer aspecto (el trabajo que permite la creación y la existencia de la familia), la familia emerge como una realidad que orienta el trabajo, le sirve de motivación, pero permanece de algún modo externa a él. Es el punto de vista de quien trabaja fuera de su hogar y mira, desde la oficina o la fábrica, a la casa como un lugar cuya existencia es posible gracias al trabajo, pero que en sí misma no es lugar de trabajo.

Es un enfoque parcial. De hecho, para que una familia se desarrolle es necesario un enorme trabajo que no se hace ni en la oficina ni en la fábrica, sino en la misma casa. Es el trabajo en el que están involucrados todos los miembros de la familia según las posibilidades de cada uno, y que implica preocuparse por el bienestar físico de todos, cuidar el ambiente material en el que viven y, sobre todo, esmerarse por la educación de cada uno en los valores esenciales de la vida humana, de la convivencia y del trabajo. Como dice el Papa Wojtyła, la familia es la *primera escuela interior de trabajo* humano. En cierto sentido –afirma Rocco Buttiglione– el trabajo profesional tiene esencialmente la tarea de hacer posibles los recursos para este trabajo posterior que tiene lugar en la familia. “De hecho, el fin directo del trabajo humano se consigue justamente mediante este ‘trabajo doméstico’, al que el otro prepara las condiciones y proporciona los medios”³⁰.

²⁸ Juan Pablo II (1981), *Familiaris Consortio*, nn. 42-45.

²⁹ Pontificio Consejo «Justicia y Paz» (2005), pp. 129 y 150.

³⁰ Véase Buttiglione, R. (1999), p. 177. Sobre la necesidad social y cultural de reivindicar el trabajo paterno y materno en el hogar, véase Hurtado, R. (2014), pp. 129-152.

En el tercer párrafo del n. 10 de la *Laborem Exercens*, Juan Pablo II añade al trabajo y a la familia la sociedad, como tercer círculo de valores que emerge según la perspectiva del sujeto del trabajo. A través del trabajo humano (fuera y dentro de la familia) se constituye la cultura, el patrimonio espiritual de una nación. La sociedad, a su vez, aunque de manera subsidiaria respecto a la familia, ejerce una función educativa, custodiando y transmitiendo este patrimonio de valores de una generación a la siguiente. Familia, trabajo y sociedad aparecen como realidades unidas por una relación circular.

El apartado 10 de la *Laborem Exercens* se cierra reafirmando la superioridad de la dimensión subjetiva del trabajo sobre la objetiva –de la ética sobre la técnica–, con la advertencia de que ésta última no prevalezca sobre la dimensión subjetiva, quitando al hombre o disminuyendo su dignidad y sus derechos inalienables.

7. Complementariedad y recíproca dependencia entre familia y trabajo

Según el n. 10 de la *Laborem Exercens* se puede afirmar, por tanto, que entre familia y trabajo no existe contraposición sino una relación de complementariedad y recíproca dependencia.

No hay contraposición porque la familia y el trabajo son ámbitos de formación y realización de la persona. Hay complementariedad y recíproca dependencia porque la familia depende del trabajo para su fundación y subsistencia y, a su vez, el trabajo depende de la familia porque sencillamente sin familias no habría personas para trabajar ni, sobre todo, personas profesionalmente responsables. Por lo tanto, parece que la complementariedad define mejor la relación entre trabajo y familia.

Lo que hay que dejar claro es la diferente relación que la persona tiene con la familia y con el trabajo. Entre persona y familia hay una relación ontológica; es, pues, una relación que afecta al mismo ser de la persona. Entre marido y mujer existe una relación de mutua entrega: los cónyuges se hacen don de sus respectivas personas. Este tipo de relación no es posible con una actividad, ni con su resultado. Tampoco en una empresa concebida como *communio personarum* el tipo de relación entre las personas que la integran es tan radical como el que se da entre los miembros de una familia. La familia es una comunidad de existir (determinada por un hecho natural y existencial), mientras que la empresa es una comunidad de actuar (determinada por el fin que une a sus componentes). La relación entre persona y familia es de un orden distinto y superior a la relación entre persona y trabajo.

Carlo Caffarra, comentando el n. 10 de la *Laborem Exercens*, afirma la prioridad de la familia respecto al trabajo. Este autor observa que el matrimonio y la familia en cuanto dimensiones esenciales del hombre posibilitan el nacimiento y la existencia de la persona en el mundo, donde el trabajo garantiza la subsistencia de la misma. El trabajo es menos radical que el matrimonio y la familia. Para que el hombre exista, antes del trabajo es necesario el reconocimiento del varón por parte de la mujer y viceversa, y el reconocimiento por parte de ambos del fruto de su unión. Caffarra aclara que prioridad, sin embargo, no significa contraposición, separación o supresión, sino jerarquía ontológica y axiológica³¹.

De la prioridad axiológica y ontológica de la familia respecto al trabajo deriva el principio de subsidiariedad del trabajo respecto a la familia y, por tanto, la exigencia de estructurar aquél según las exigencias de ésta.

Por lo expuesto puede afirmarse que, según la antropología subyacente en la *Laborem Exercens*, familia, trabajo y sociedad aparecen como realidades unidas por una relación circular que pone en evidencia su continuidad e interdependencia. Estas realidades pueden también representarse gráficamente como círculos concéntricos que indican los distintos niveles en los que se manifiesta la persona, que siempre mejora junto a los demás. En particular, si en el matrimonio, en la familia y en las comunidades de trabajo se viviera una real *communio personarum*, la sociedad se trasformaría en la “civilización del amor”.

Esa “civilización del amor” no es una utopía, porque el amor no es una utopía, sino que “ha sido dado al hombre como un cometido que cumplir con la ayuda de la gracia divina”³².

8. *Pluralidad de agentes de la conciliación*

Conforme a la naturaleza relacional de la persona y a la interdependencia familia-trabajo-sociedad, el problema de la conciliación trabajo-familia tiene carácter societario e implica la cooperación de una pluralidad de agentes para su solución. Según la antropología subyacente a la *Laborem Exercens*, los actores de la conciliación trabajo-familia son esencialmente cuatro: la familia, el empresario directo, el empresario indirecto (el Estado y otras instituciones como, por ejemplo, las Cámaras de comercio, los sindicatos, las patronales o

³¹ Véase Caffarra, C. (1981).

³² Juan Pablo II, *Gratissimam sane*, 15.

las organizaciones internacionales) y las sociedades intermedias (asociaciones, cooperativas, etc.)³³.

8.1. *La familia*

La familia, al estar dotada de una subjetividad propia y constituyendo *uno de los puntos de referencia más importantes, según los cuales debe formarse el orden socio-ético del trabajo humano*, puede ser un agente de la conciliación trabajo-familia en distintos niveles.

- En el nivel de sociedad civil, a través de la gestión de las necesidades familiares de manera asociada.

- En el sector de los servicios a las personas dependientes, la creación de asociaciones familiares podría ser una solución para crear nuevos puestos de trabajo y permitir a la familia ejercer funciones que le competen pero que no está en condiciones de ejercer sola.

- A nivel político, siempre a través del asociacionismo y la utilización de los instrumentos democráticos, las familias pueden exigir a sus representantes políticos medidas de conciliación trabajo-familia que respondan a sus necesidades reales.

- Por último, pero no menos importante, la familia puede ser agente de la conciliación también a nivel particular. En el interior de cada familia, todos sus miembros tienen que constituir una “verdadera comunidad de trabajo”. Es tarea de los profesores e investigadores de pedagogía familiar proporcionar ideas sobre la formación para el trabajo en familia.

Aquí sólo me permito señalar dos. En primer lugar, es muy importante que en familia se trabaje y que las tareas del hogar –bien de toda la familia– se compartan entre todos. Esto implicará por parte de algunos superar viejos estereotipos o vencer la pereza, favorecer el espíritu de iniciativa de los demás y saber delegar con humildad y paciencia si las cosas se hacen con lentitud o de manera distinta a la propia.

Asimismo, educar para el trabajo implica educar en el espíritu de servicio para que el amor sea la motivación del trabajo. La vida familiar ofrece muchas oportunidades en las que hay que arrimar el hombro a favor de los demás: desde renunciar, por ejemplo, a una actividad extraescolar para dedicar tiempo

³³ Véase Juan Pablo II (1981), *Laborem Exercens*, 17.

a un hermano a mejorar en sus estudios, a renunciar a horas de sueño o de la propia actividad profesional para ayudar al otro en caso de enfermedad o de un momento laboral más exigente, como puede ocurrir entre los cónyuges.

8.2. La empresa

Desde hace ya algún tiempo, expresiones como “empresa *family-friendly*”, “empresa familiarmente responsable” y “familia como *stakeholder* de la empresa” han entrado en el vocabulario corriente. Pero, más allá de las definiciones y de las certificaciones³⁴, hay que admitir que nos espera todavía bastante camino para alcanzar el reconocimiento de la familia por parte de la empresa o, mejor dicho, el reconocimiento de la identidad familiar de cada empleado/a (padre/madre, hijo/a, esposo/a) por parte de empresarios y directivos.

No hay duda de que las empresas han sido las primeras en tomar conciencia del problema de la conciliación y en intentar buscar soluciones, animadas, eso sí, por distintas motivaciones: por convicción, como estrategia de *marketing* o reputación corporativa, y para atraer o retener talento³⁵.

En todo caso, las empresas son las grandes protagonistas de la conciliación, sobre todo por una de las razones de la subsidiariedad: cuanto más cerca se está de los problemas, mejor se adapta la solución ideada (si se encuentra) a las necesidades concretas³⁶.

Como ya se ha dicho, Wojtyła tiene una concepción personalista de la empresa que define como “comunidad de personas”, donde lo más importante son las personas y las relaciones que se entablan entre ellas para un fin común de servicio a la sociedad³⁷.

Apostando por un modelo de empresa personalista y relacional como es el de Wojtyła, en relación al tema que nos ocupa haría falta por parte de las empresas:

1. Introducir el “principio familiar” en las grandes decisiones y en las relaciones ordinarias.

³⁴ Han sido elaborados algunos sistemas de certificación. A título de ejemplo recordamos aquí el “Family Friendly Index” americano; el “certificado efr” español; o el “certificado Audit F&L”, desarrollado en Alemania y difundido con éxito en Austria e Italia.

³⁵ Sobre las distintas motivaciones de las empresas, véase Chinchilla, N. (2007), pp. 29-48.

³⁶ Guitián, G. (2009), p. 394.

³⁷ Juan Pablo II, *Centesimus Annus*, 35 y 43.

2. Hacer más eficaces las políticas de conciliación con una explícita intencionalidad subsidiaria hacia la familia, es decir, que persigan efectivamente el bienestar de las familias de los empleados. Para este fin sería interesante generar y sostener estas políticas a través de la implicación dialógica entre familia y empresa introduciendo, por ejemplo, los que Pierpaolo Donati define como “contratos relacionales”.

Los “contratos relacionales” son aquellos que tienen en cuenta la relación laboral y no sólo la prestación y contraprestación funcional. Son contratos en los que, además de la parte monetaria, de previsión y seguridad, se introducen servicios de *welfare* empresarial (flexibilidad horaria, *vouchers*,...), que se corresponden con aquellos derechos de los trabajadores en cuanto *stakeholders* de la empresa, en cuanto portadores de intereses del trabajo y en el trabajo³⁸.

Muy valiosas resultan también las colaboraciones con otras empresas ubicadas, por ejemplo, en los mismos polígonos industriales, y la contratación de entidades del Tercer sector para desarrollar servicios dirigidos a las familias y a las empresas.

3. Considerar las políticas de conciliación trabajo-familia como parte esencial de la identidad de los planteamientos de sostenibilidad, RSE, etc., ya que constituyen una preocupación clara para el bienestar social. La familia de los propios trabajadores es uno de los primeros ámbitos en los que la empresa puede brindar su contribución al bien común.

8.3. *El Tercer sector*

Las sociedades intermedias –concreción del principio de participación– de las que habla Juan Pablo II, pueden ser definidas en términos sociológicos como entes del Tercer sector.

Se trata de organizaciones de solidaridad social (asociaciones familiares, voluntariado organizado, etc.) que no dependen del Estado y no persiguen fines lucrativos de mercado. Desde el punto de vista sociológico se configuran como sujetos autónomos de las dinámicas societarias, autonomía que depende del hecho de que presentan una cultura, una normatividad, una operatividad

³⁸ Donati, P. (2005), p. 433. Para una profundización del pensamiento de Donati sobre el trabajo como relación social y los contratos relacionales véase Donati, P. (2001), pp. 170-201.

y un rol social propios: es el ámbito de la solidaridad, que sigue reglas de intercambio distintas de las del mercado y del Estado. Se estructura en formas organizativas encaminadas a la realización del bien común, como el Estado, pero se diferencia del Estado en que se especializa en la producción de bienes relacionales³⁹.

Muchas investigaciones empíricas han verificado la consistencia de este tipo de asociaciones⁴⁰. El ámbito privilegiado en que las entidades del Tercer sector pueden ayudar las familias en la conciliación es el de los servicios a las personas dependientes, como ya hemos indicado.

8.4. *El Estado*

Coherentemente con una antropología que considera al hombre como un ser autónomo, relacional y con la capacidad de trascenderse, la comunidad política se constituye para servir a la sociedad civil, de la cual deriva.

La comunidad política y la sociedad civil, aun cuando estén recíprocamente vinculadas y sean interdependientes, no son iguales en la jerarquía de los fines. La comunidad política está esencialmente al servicio de la sociedad civil y, en último análisis, de las personas y de los grupos que la componen.

“El Estado debe aportar un marco jurídico adecuado para el libre ejercicio de las actividades de los sujetos sociales y estar preparado a intervenir, cuando sea necesario y respetando el principio de subsidiaridad, para orientar al bien común la dialéctica entre las libres asociaciones (...)”⁴¹.

Por lo tanto, también para lo que concierne a la conciliación trabajo-familia, considero que el Estado tiene que ejercer una actividad subsidiaria respecto a la sociedad civil. Es decir, las medidas de conciliación están primariamente definidas entre el conjunto “empresas-familias-Tercer sector”, y el Estado debe intervenir allá donde sea útil para promocionar la relación familia-trabajo.

Juan Pablo II llama la atención en la *Laborem Exercens* y en la *Familiaris Consortio* sobre otra cuestión muy importante que no acaba de ser abordada con suficiente seriedad por los políticos: el reconocimiento jurídico y económico –en la forma en que se considere más oportuna en cada país: cheque

³⁹ Sobre el Tercer Sector véase: Donati, P. [1993 (2000)]. Donati, P. y Colozzi, I. (2002).

⁴⁰ Donati, P. (1997), pp. 255-295. Donati, P. y Colozzi, I. (2004).

⁴¹ Pontificio Consejo «Justicia y Paz» (2005), p. 211.

mensual, cotización de la seguridad social, plan de pensiones, etc.– de la labor de quienes deciden dedicarse a tiempo completo a la educación de los hijos y a las tareas del hogar. Las madres que no trabajan fuera de casa siguen siendo penalizadas fuertemente por los sistemas sociales de la mayoría de países, que no otorgan ningún valor al trabajo desarrollado en el hogar.

Aquí nos encontramos de pleno en el contexto de los derechos humanos: el derecho de la madre de familia a dedicarse libremente a la educación de sus hijos sin discriminación psicológica o práctica, sin ser penalizada en relación a otras mujeres; y, por otro lado, el derecho de los hijos al cuidado y amor que necesitan “para poderse desarrollar como personas responsables, moral y religiosamente maduras y psicológicamente equilibradas”⁴².

9. El principio de subsidiariedad

En línea con el pensamiento y el magisterio de Karol Wojtyła la cooperación entre los distintos agentes de la conciliación se rige por el principio de subsidiariedad.

Conforme a este principio todas las sociedades de orden superior deben adoptar una actitud de ayuda respecto a las menores. “Una estructura social de orden superior (Estado) no debe interferir en la vida interna de un grupo social de orden inferior, privándola de sus competencias, sino que más bien debe sostenerla en caso de necesidad y ayudarla a coordinar su acción con la de los demás componentes sociales, con miras al bien común”⁴³.

De este modo, los cuerpos sociales intermedios pueden desarrollar adecuadamente las funciones que les competen. A la subsidiariedad entendida en el sentido positivo corresponden una serie de implicaciones en negativo, que imponen al Estado abstenerse de cuanto restringiría el espacio vital de las células menores y esenciales de la sociedad⁴⁴. Este principio se impone porque toda persona, familia y cuerpo intermedio tiene algo de original que ofrecer a la comunidad.

Las responsabilidades que se derivan de haber fundado una familia –la responsabilidad de tener hijos, de cuidarlos y educarlos– son exclusivas de la

⁴² Juan Pablo II (1981), *Laborem Exercens*, 19. Véase además Juan Pablo II (1981), *Familiaris Consortio*, 23-25.

⁴³ Juan Pablo II, *Centesimus Annus*, 48.

⁴⁴ Véase Pontificio Consejo «Justicia y Paz» (2005), pp. 93-94.

familia. Los poderes públicos deben ayudar a los padres a cumplir sus funciones, pero nunca arbitrar políticas que los sustituyan, excepto en aquellos casos en que objetivamente los padres no puedan desempeñar sus funciones. El Estado tiene que favorecer la autonomía y la “capacitación” de la familia y de las asociaciones familiares.

Hay dos modos de concretar la subsidiariedad: el vertical y el horizontal. En el caso de la conciliación trabajo-familia, la subsidiariedad vertical se realiza mediante una legislación que incentiva políticas de los tiempos e introduce facilidades para las empresas que certifiquen su calidad *familiarmente responsable*. La subsidiariedad horizontal se realiza a través de la auto-organización de las relaciones entre familias y empresas mediante, por ejemplo, los ya citados contratos de trabajo relacionales. En esta concepción de contrato subyace evidentemente una visión personalista del trabajo como la de Wojtyła, que no reduce el trabajo a “mercancía” sino a una relación que se instaura entre trabajador y emprendedor. Un emprendedor que reconoce no sólo la dignidad del trabajo del empleado, sino también su dignidad de persona en relación con unos familiares que dependen de él.

Hay que pensar en un *welfare* de tipo relacional como el que ha elaborado Pierpaolo Donati. En la propuesta del sociólogo italiano, extraordinariamente afín al pensamiento filosófico y al magisterio de Karol Wojtyła, la subsidiariedad –como él mismo afirma– redefine el campo de juego, los actores y las reglas. El campo ya no está constituido por una masa de individuos formalmente libres en el mercado del trabajo, sino por familias que quieren ser tratadas como tales. Los actores ya no son sólo el Estado y la empresa, sino también las organizaciones del Tercer sector y las asociaciones familiares. Las reglas no son ya las de la no-discriminación entre los individuos ni las de la máxima compensación posible para quien se halla desfavorecido en la competencia individual, sino las de la recíproca subsidiariedad entre los actores⁴⁵.

III. CONCLUSIONES

Juan Pablo II demuestra que entre familia y trabajo no hay conflicto, sino una relación de complementariedad y recíproca dependencia.

Trabajo y familia son realidades originarias y naturales, fuertemente conectadas con el ser persona; representan una vocación, en cuanto son ámbitos

⁴⁵ Donati, P. y Prandini, R. (2008), p. 412.

en los que la persona se realiza como tal. Tanto en la familia como en el trabajo toda la persona está presente, y no sólo algunas de sus dimensiones.

Por esa razón no es natural que la familia y el trabajo estén en conflicto; cuando eso ocurre significa que la familia, el trabajo, o ambos, no han sido tratados como es debido. Sin trabajo la familia no se sostiene y sin familia el trabajo pierde motivación y consistencia. Si se quisiera establecer además una jerarquía entre estas dos realidades según la antropología subyacente a la *Laborem Exercens*, habría que priorizar la familia respecto al trabajo. Wojtyła representa esa relación de interdependencia con un círculo y, en un paso sucesivo, inserta también la sociedad en esa relación circular.

Estos hallazgos implican enfocar la problemática de la conciliación trabajo-familia poniendo el acento en la relación, en la subsidiariedad del trabajo respecto a la familia y en la comunidad.

Este enfoque relacional permite superar el paradigma teórico del conflicto entre vida profesional y vida familiar, además de la visión privatista de la familia y la visión economicista del trabajo todavía prevalentes.

Hay que aprovechar las virtualidades de los dos círculos de interdependencia, “familia-trabajo” y “familia-trabajo-sociedad”, para encontrar soluciones que realmente promuevan el bien de la familia y la regeneración del capital social.

BIBLIOGRAFÍA

Buttiglione, Rocco (1998), *Il pensiero dell'uomo che divenne Giovanni Paolo II*, Arnoldo Mondadori, Milán.

Buttiglione, Rocco (1999), *La persona y la familia*, Palabra, Madrid.

Caffarra, Carlo (1981), “Lavoro e società: familia, nazione”, en AA.VV., *Giovanni Paolo II. “Laborem exercens”*. *L'enciclica sul lavoro*, Libreria Editrice Vaticana, Ciudad del Vaticano.

Castilla de Cortázar, Blanca (2001), “Trabajo, paternidad y maternidad en el tercer milenio”, en Gallego, Andrés y Pérez, Adán (eds.), *Pensar en la familia*, Palabra, Madrid.

Chinchilla, Nuria (2007), *Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujos o necesidad?*, Pearson, Madrid.

Donati, Pierpaolo (1997), “L’analisi sociologica del terzo settore: introdurre la distinción relazionale terzo sector/privato social”, en Rossi, Giovanna (ed.), *Terzo settore, stato e mercato nella trasformazione delle politiche sociali in Europa*, FrancoAngeli, Milán.

Donati, Pierpaolo [1993 (2000)], “L’emergere del privato social e le istanze di una nuova cittadinanza”, en *La cittadinanza societaria*, Laterza, Roma-Bari.

Donati, Pierpaolo (2001), *Il lavoro che emerge*, Bollati Boringhieri, Turín.

Donati, Pierpaolo y Colozzi, Ivo (eds.) (2002), *La cultura civile in Italia: fra stato, mercato e privato social*, il Mulino, Bolonia.

Donati, Pierpaolo y Colozzi, Ivo (eds.) (2004), *Il privato social che emerge: realtà e dilemmi*, il Mulino, Bolonia.

Donati, Pierpaolo (2005), *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, San Paolo, Milán.

Donati, Pierpaolo y Prandini, Riccardo (2008), *La cura de la familia e il mondo del lavoro*, FrancoAngeli, Milán.

Gutián, Gregorio (2009), “La relación trabajo familia: un diálogo entre la Doctrina social de la Iglesia y las Ciencias Sociales”, *Scripta theologica*, vol. 41, nº 2, pp. 377-402.

Hurtado, Rafael (2011), *La paternidad en el pensamiento de Karol Wojtyła*, Eunsa, Pamplona.

Hurtado, Rafael (2014), “El hogar familiar: espacio de lo eterno”, en *Humanizar emprendiendo*, Cuadernos Empresa y Humanismo, nº 123, Pamplona.

Juan Pablo II (1981), *Laborem Exercens*.

Juan Pablo II (1981), *Familiaris Consortio*.

Juan Pablo II (1991), *Centesimus Annus*.

Juan Pablo II (1994), *Gratissimam sane*.

Juan Pablo II (1995), *Carta a las mujeres*.

Juan Pablo II (1995), *Saludo en el rezo del Ángelus, 20.VIII.1995*, n. 2 (EF, VIII, 6643).

Juan Pablo II (2000), *Hombre y mujer los creó*, Cristiandad, Madrid.

Melé Carné, Domènec (2007), “La empresa como comunidad de personas frente a otras visiones de la empresa”, en *La filosofía personalista de Karol Wojtyła*, Palabra, Madrid.

Pontificio Consejo «Justicia y Paz» (2005), *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*, BAC y Planeta, Madrid.

Wojtyła, Karol (2001), *Tutte le opere letterarie. Poesie, Drammi e scritti sul teatro*, Presentación de Giovanni Reale, Ensayo introductorio de Bolesław Taborski, Incluye el texto polaco, Bompiani, Milán.

Wojtyła, Karol (2003a), *Metafisica della persona, tutte le opere filosofiche e saggi integrativi*, en Reale, Giovanni y Stycze, Tadeusz (eds.), Bompiani, Milán.

Wojtyła, Karol (2003b), *El taller del orfebre*, BAC, Madrid.