

Lic. Luis Baliña, Arq. Alberto Bellucci, Lic. Ludovico Videla, Prof. Carola Blaquier, Mons. Juan Carlos Maccarone, Mons. Eugenio Guasta, P. Dr. José Rovai (Córdoba), P. Dr. Miguel Barriola (Córdoba), P. Dr. Alberto Espezel, Prof. Rafael Sassot, Prof. Rebeca Obligado, Prof. Lucía Piossek Prebisch (Tucumán), Dr. Jorge Saltor (Tucumán), Prof. Julia Alessi de Nicolini (Tucumán), Prof. Cristina Corti Maderna, Prof. Dr. Raúl Valdez, Carlos J. Guyot, P. Lucio Florio (La Plata).

Director y editor responsable: P. Dr. Alberto Espezel

Secretaria de redacción: Prof. Cristina Corti Maderna

COMMUNIO

5 El sentido del trabajo

Ludovico Videla 6 Complejidad del problema del trabajo

Toon Vandeveld 16 Trabajo y autorealización

Nikolaus Lobkowicz 26 El sentido cristiano del trabajo

Jorge Saltor 37 Conocimiento y trabajo

Hernán Zucchi 45 La culminación de la *vita activa* en Hannah Arendt

Cristina Corti Maderna 55 La mujer y el trabajo

Alberto Usieto-Blanco 67 Presentación del Documento sobre la situación económica y social en Alemania

69 Documento: Secciones sobre trabajo y desempleo

Etienne Perrot 91 El porvenir del estado - Providencia

Complejidad del problema del trabajo

*por Ludovico Videla**

1. Introducción

El problema del trabajo tiene una gran complejidad, acentuada en las últimas décadas por un conjunto de circunstancias novedosas, que están modificando las condiciones en que venía desenvolviéndose su accionar.

En un artículo periodístico reciente, un consultor en temas de organización señalaba que Sigmund Freud al iniciar su carrera de investigador, dudaba entre estudiar el sexo o el trabajo, y finalmente había optado por el primero en vista de lo difícil que le resultaba el segundo. Ignoro si la anécdota es fidedigna, pero resulta verosímil.

Encontrar una respuesta sensata, tanto a la problemática del sexo como a la del trabajo requiere un esfuerzo de síntesis, de fino equilibrio, no muy frecuente en nuestra época.

Nuestros contemporáneos prefieren extender en toda la gama de sus posibilidades una dimensión de la realidad absolutizándola, con la que se saca el tema de su esfera propia y se aleja la posibilidad de una síntesis adecuada.

Precisamente en el trabajo, observamos una exacerbada búsqueda del perfeccionamiento del aspecto productivo de la faena laboral, que deja insatisfecho al trabajador, en cierta medida a la misma empresa y sin duda al trabajador marginado o desocupado que no puede participar con plenitud del empeño productivo por sus propias limitaciones.

Juan Pablo II señala en *Laborem exercens* que la dimensión subjetiva debe primar por sobre la objetiva, en cuanto aquélla supone el carácter personal del hombre sujeto del trabajo. Esta exigencia ética y religiosa es más un programa a cumplir que una realidad operante. Por ello, cuando se sobredimensiona la dimensión productiva del trabajo hasta la misma técnica, que son los instrumentos de los que el hombre se vale en su trabajo, ellos se convierten de aliados en adversarios, restringiendo el dominio de la persona en el proceso del trabajo.

** Ludovico Videla, Universidad Católica Argentina.*

2. Las condiciones objetivas del trabajo

La globalización ha sido definida como la intensificación de las relaciones internacionales. Este acercamiento ha permitido una mayor aproximación y variedad en las opciones económicas, lo que ha intensificado la competencia.

En la visión tradicional toda competencia es buena porque termina bajando los costos, como también lo es que desaparezcan las empresas que no se adaptan. Joseph Schumpeter llamaba a esto la "destrucción creativa" del capitalismo.

Sin embargo, un reconocido académico y consejero del presidente Clinton, considera que la competencia excesiva puede ser destructiva si conspira contra la supervivencia de las empresas, incrementando sus costos.¹

Es que las empresas están forzadas al ajuste continuo y creciente, que si bien logra ingentes mejoras en la productividad del trabajo, se hace en gran medida a costa del trabajador que sufre los "downsizing" y "outsourcing" y otras reorganizaciones, sin beneficio visible.

La empresa debe entonces acometer mayores exigencias competitivas, con personal que sufre por experiencia propia o de compañeros cercanos, más inestabilidad. Hay allí un dilema ; nunca como ahora la empresa requirió mayor dedicación de su personal, que a la vez es estimulado a la reticencia en la entrega por la inseguridad en el trabajo.

La visión, en la perspectiva de los trabajadores, es que el contrato laboral tradicional de por vida volcado a un empleo en una empresa, ya no existe. La competencia exige flexibilidad y ésta representa para el trabajador una mayor inestabilidad, tanto en cuanto a la posibilidad del trabajo, como a su remuneración. El horizonte laboral es eminentemente inestable.

Estudios recientes demuestran que en Estados Unidos esta inestabilidad, es decir el cambio de trabajo, no ha crecido en forma significativa en los últimos años. Es más, la tasa de desocupación ha sido particularmente baja. Sin embargo, no es ésta la percepción desde la óptica del trabajador.

En parte, la explicación podría encontrarse en la escasa participación de los trabajadores en el aumento de la productividad mencionado. En efecto, dicho incremento en el período 1980-1991 ha sido del 35% con una declinación en el mismo período del salario por hora de 19,44%.²

Esto ha llevado a Lester Thurow, conocido analista económico, a describir este proceso como una fenomenal redistribución en contra

1 - Cf. Stiglitz, Joseph, "Distinguished lecture on Economics in Government", Journal of Economic Perspectives, Spring 1998, pag.12. Es interesante que como fruto de una experiencia de gobierno se cuestione uno de los dogmas más consagrados del pensamiento económico.

2- Cf. Journal of Economic Perspectives, Vol.12, n°1, Winter 1998, pag.145.

del trabajo. Objetivamente, toda esta dinámica económica no se observa desde el ángulo laboral, como una ventaja para el trabajador, y contribuye entonces a acentuar la percepción de inestabilidad que mencionábamos.

Otro aspecto de la problemática laboral se relaciona con las exigencias para el trabajador. Sin duda, el nivel de conocimientos requeridos para desempeñarse eficazmente, aun en las tareas más sencillas, ha crecido significativamente. Ya sea por la creciente sofisticación de la vida cotidiana en las grandes urbes, como también por el más extensivo uso de la informática y nuevas tecnologías de comunicación y procesamiento de información, hoy se exige una preparación técnica significativamente mayor.

Es interesante señalar que estas exigencias tecnológicas no están proporcionadas con mayores requerimientos en el plano humano. Es una exigencia exclusivamente en el plano de la habilidad técnica, no en la experiencia o en el equilibrio personal. Los jóvenes tienen una mayor capacidad de adaptación a este nuevo contexto. No es sorprendente, entonces, que la experiencia pierda valor relativo y la desocupación a cierta edad sea casi irreversible, como que también los niveles gerenciales y de dirección tiendan a ser ocupados cada vez por personas más jóvenes.

En teoría, la sofisticación tecnológica daría primacía a la inteligencia sobre la fuerza física en el desempeño laboral. Hoy quedan pocas tareas rudas en las que el vigor físico sea indispensable. De ahí la creciente igualdad entre varones y mujeres en la competencia por las vacantes del trabajo. Sin embargo, la intensidad de la exigencia en el trabajo, el estrés que ello conlleva y la extensión voluntaria de la jornada, ha llevado a una desventaja del trabajador moderno frente al más joven.

Se estima que las mayores compañías multinacionales tienen más empleados en los países pobres que en las naciones ricas participantes de la OECD.³ Esto responde a la ventaja económica del menor costo laboral en los procesos industriales, lo que ha llevado a una menor importancia de la industria en la producción global. En los países de la OECD la participación de la industria en la producción total ha bajado del 40% a menos de la mitad en lo que va del siglo, su espacio lo ocupan los servicios.

Esto ha puesto particular tensión en el sector de obreros industriales que compiten con la oferta de países de menores ingresos. Es de importancia y no ha sido todavía bien aquilatado el efecto sobre el trabajo en Occidente de la creciente masa laboral que surge de la integración de China e India al mercado internacional. Estos países están sufriendo transformaciones en su estructura productiva que implican

3 - Cf. The Economist, "Survey of manufacturing", 20 de junio de 1988, pag.3.

traspasos del campo a la ciudad de ingentes masas humanas, efectos que no pueden soslayarse al considerar el análisis de la situación en otros lugares del mundo. Téngase en cuenta que la población activa de la China representa más del 50% de la de todo el mundo.

Precisamente en los menores niveles de capacitación es donde se observan mayores tasas de desocupación. Un estudio reciente para nuestro país señala una marcada diferencia en la estructura de la desocupación de acuerdo al nivel cultural y a la composición por edades. El porcentaje de desocupados se triplica si comparamos los universitarios con las personas con el nivel primario completo o incompleto. A su vez, para el conglomerado de Buenos Aires, se ha determinado que en la categoría de reducida preparación escolar, el 60% no tiene ingresos o se encuentra entre los deciles (un décimo) de ingresos más bajos. Es decir, escasa educación que limita las oportunidades laborales y provoca pobreza o ingresos muy limitados.

Otro factor de creciente importancia es el de las migraciones. En nuestro país se estima en aproximadamente un 9% la población activa de origen migratorio, en gran medida (60%) de países limítrofes. Si bien en el ámbito global la oferta de trabajo extranjera parece limitada, cobra mayor importancia en la segmentación del mercado por tipo de trabajo. Precisamente los extranjeros compiten por los empleos de baja calificación, desfavoreciendo la posición relativa de los trabajadores argentinos peor calificados. En la industria de la construcción y en el servicio doméstico la participación de los migrantes extranjeros llegaba al 40% en Buenos Aires, en el año 1994.⁴

En Estados Unidos la inmigración ha permitido mantener el mercado laboral sin mayores tensiones, a pesar del sostenido crecimiento de los últimos años. En la encuesta del mercado de trabajo de los últimos meses, se estima que una tercera parte de los nuevos puestos de trabajo son cubiertos por extranjeros.

Pese a ello, la tensión suscitada en el mercado de trabajo es evidente, en particular con los obreros blancos de baja y media calificación. La huelga actualmente en curso en las plantas de General Motors se hace, entre otras causas, porque el sindicato acusa a la dirección de la empresa de trasladar inversiones y oportunidades de trabajo a Singapur y México.

Restringir totalmente las migraciones no es posible ni conveniente. En general se opta por endurecer la posibilidad del ingreso haciendo más exigentes las condiciones. Esto genera una renta a favor del país receptor que no carga con el costo de la educación y preparación del trabajador, pero obtiene los beneficios de su aporte laboral. Esta política acentúa las diferencias entre los países ricos y pobres en el ámbi-

4 - Cf. Montoya, S. y Peticara, M. "Los migrantes de países limítrofes en los mercados de trabajo urbanos", Estudios, Octubre-Diciembre de 1995, pág.141.

to internacional. Un fenómeno parecido se da internamente entre regiones pobres y ricas.⁵

Llegado a este punto, me parece conveniente hacer referencia a dos actores de primera importancia en el mercado laboral: ellos son los sindicatos y el Estado.

Las agremiaciones de trabajadores no se han adaptado a las nuevas circunstancias objetivas del trabajo. Peter Drucker dice que los sindicatos deben cambiar y modernizarse o van a desaparecer. Los sindicatos tienen una menor representación por la baja de sus afiliados y por su rigidez institucional. En general, no reflejan la problemática de los trabajadores de menor capacitación que son informales o directamente marginales al mercado de trabajo. Su mayor representatividad está en el obrero industrial y empleado de mediana calificación, que lucha infructuosamente por conservar su status amenazado por el avance tecnológico, batalla perdida de antemano.

El Estado parece atrapado por las nuevas circunstancias que la globalización establece para las economías nacionales. Su soberanía económica aparece recortada y su política condicionada a la credibilidad que suscite entre los que deciden las grandes inversiones reales y financieras.

En materia laboral hay, en principio, dos grandes modelos alternativos. Uno, representado a grandes rasgos por Estados Unidos, que apunta a bajos impuestos que aceleren el crecimiento y provoquen un efecto "derrame" de los beneficios sobre la población, con una red social mínima para casos extremos.⁶

El otro es el europeo, representado por Alemania y en algunos aspectos Suecia, con altos impuestos, fuertes transferencias, menor crecimiento y mayor desocupación.

En el resto del mundo se combinan los dos modelos con componentes institucionales adaptados al contexto local. En Argentina funciona un híbrido con altas alícuotas en los impuestos comparable a las europeas, pero que pocos pagan por la elusión y evasión impositiva. Los jueces, los legisladores y otros dirigentes poderosos no pagan; las empresas gozan de exenciones o diferimientos impositivos y, por consiguiente, el Estado que promueve una política social ambiciosa termina desfinanciado. La desocupación es alta y la informalidad es tan elevada –supera el 45% de la población activa– que demuestra la inviabilidad desde su base de todo el planteo.

En el tema específicamente laboral, la sabiduría convencional recomienda una mayor flexibilidad, tomando como paradigma el modelo laboral norteamericano, cuyo éxito al menos estadístico, es notable.

5 - Es interesante la experiencia de Chile durante el ministerio de Miguel Katz, que implementó sus programas sociales enviando la elite a dirigir proyectos en las regiones pobres.

6 - Estrictamente la red social es bastante extendida. Hay 27 millones de personas que reciben Food Stamps de los cuales 14 millones son niños.

Pero siempre la realidad es más variada e invita a observar el reciente ajuste germánico, exitoso y hecho dentro de los cánones de la economía social de mercado o el de Singapur y tal vez Japón que mantienen condiciones favorables para el trabajo a pesar de la reciente crisis.⁷

3. - El aporte subjetivo

La primera cuestión a tratar en este punto se refiere a la relación entre el trabajo y el ocio, y el trabajo dentro y fuera del hogar. Si nos restringimos en la delimitación de lo que es trabajo a las actividades realizadas fuera del hogar con un objetivo utilitario, gran parte de las restricciones objetivas que enumeramos en el punto anterior toman una dimensión más preocupante y casi diría agobiante.

Es que la clave para resolver el problema del trabajo estaría en un adecuado equilibrio entre el ocio, las tareas hogareñas y el trabajo utilitario. Es decir una armonía entre las actividades utilitarias y las que no lo son.

Cuando prima lo utilitario, es porque responde generalmente a un afán de provecho exagerado, que termina en una profunda insatisfacción laboral, por la sencilla razón de que el beneficio nunca es suficientemente importante para saciar el afán crematístico.

Robert Heilbroner en su obra clásica "*The Worldly Philosophers*"⁸ describe cómo esta actitud cambió históricamente a partir del siglo XIII y se consolidó con el advenimiento del capitalismo. Antes, la idea de "ganarse la vida" era desconocida y el trabajo era un fin en sí mismo, asociado por supuesto al dinero y a los bienes pero engarzado en una tradición, como una vida natural. Ahora, el fin es ganar dinero para conseguir las cosas que él permite comprar, el trabajo se convierte entonces en un medio para un fin.

Max Weber sostiene que el espíritu del capitalismo resulta de la secularización de la idea calvinista de una justificación moral para la actividad laboral utilitaria, en contraste con la visión tradicional de una condición natural del trabajo y una sospecha sobre el trabajo duro y la acumulación como contaminadas de avaricia. Es decir, que en el contexto calvinista trabajar para ganar dinero deja de ser una actividad sospechada, para convertirse en la señal que indica, cuando media el éxito material, que el Todopoderoso ha elegido al trabajador entre los predestinados.

Estas cuestiones históricas deben hacernos reflexionar sobre lo difícil que resulta encontrar el punto exacto de equilibrio entre trabajo utilitario, ocio y tareas en el hogar.

La relación entre el trabajo utilitario, el ocio y las actividades

7 - Sobre el ajuste reciente en Alemania, confrontar "*Conjoncture*", Paribas, Junio de 1998. Sobre Singapur, ver Bonazzi Giuseppe, "*Lettera de Singapore*" Il Mulino, Bologna 1996.

8 - Heilbroner, Robert, "*The Worldly Philosophers*", Simon y Schuster, New York 1980.

laborales en el hogar se ha modificado significativamente en los últimos años. Tal vez sería más correcto decir que este límite ha estado fluctuando desde el inicio de la revolución industrial. Con los parámetros de nuestra encuesta de hogares que mide la desocupación y sólo registra como ocupados a los que trabajan regularmente muchas horas semanales, probablemente en la Edad Media toda la población activa hubiera estado desocupada o subocupada ya que la condición de la actividad agrícola concentraba estacionalmente las tareas y gran parte del tiempo se dedicaba a trabajos domésticos. Además, el ocio y el descanso tenían una característica cualitativa distinta.

Nuestra actual realidad es muy distinta y ha cambiado mucho en los años cercanos. Un reciente informe⁹ sostiene que el supuesto de que el ocio declina es una falacia. En realidad, lo que se observa es que, si bien en el hombre el trabajo realizado en el mercado (lucrativo) y el realizado en la casa permanece constante –6 horas semanales en casa y 37 en el mercado–, para las mujeres el cambio es muy significativo, antes trabajaban 26 horas semanales en casa y 13 en el mercado, ahora dividen en iguales proporciones dicho tiempo.

Los promedios, como bien se sabe, encubren a veces realidades muy distintas. Por ello tiene especial interés la apertura de las cifras entre los matrimonios en que la mujer trabaja full time fuera del hogar, y cuando no lo hace y se dedica sólo a tareas en el hogar. El siguiente cuadro tomado del referido estudio demuestra lo afirmado.

**Tiempo destinado al trabajo lucrativo y en el hogar de maridos y esposas
(Estados Unidos año 1988 - horas semanales)**

	Total	en el mercado	en el hogar
a) Parejas en que la mujer está fuera de la población activa			
	82,4	44,2	38,2
Hombre	50,2	44,2	6,0
Mujer	32,2	0,0	32,2
b) Parejas en las que ambos trabajan full time			
	109,5	86,2	23,2
Hombre	52,2	44,8	7,3
Mujer	57,3	41,4	15,9

9 - Roberts, Kristins and Rupert, Peter, "The myth of the overworked American", Economic Commentary, Federal Reserve Bank of Cleveland, January 1995.

El cuadro divide a los hogares en los que la mujer trabaja sólo en el hogar y en los que, además, lo hace full time fuera del hogar y su labor es remunerada. En el primer caso, el hombre trabaja en promedio 50,2 horas semanales y la mujer 32,2 horas semanales y los dos en total 82,4 horas semanales. El trabajo del hombre se descompone en 44,2 horas en el mercado y 6,0 horas en el hogar.

El otro tipo de hogar, en que la mujer labora básicamente por dinero, el hombre trabaja 52,2 horas divididas en 44,8 en el mercado y 7,3 en el hogar, mientras que la mujer lo hace por 57,3 horas que comprenden 41,4 en el mercado y 15,9 en el hogar.

Lo que el cuadro demuestra, es que cuando la mujer trabaja lucrativamente en el mercado termina dedicando menos atención a su hogar, lo cual es esperable, pero aumenta significativamente su actividad total. El hombre también se vuelve más activo, pero en menor proporción.

Visto desde el ángulo puramente económico este desplazamiento de actividad hacia el mercado contribuye a una mayor productividad. En parte resulta de los adelantos tecnológicos aplicados a las tareas hogareñas, que ahorran esfuerzos y tiempo, y también a la sustitución de algunas prestaciones antaño hogareñas por las que brinda el mercado. El informe citado concluye que "aunque las horas totales no cambiaron fundamentalmente desde mediados de los 70 al final de los 80, la composición entre trabajo en el mercado y en el hogar ha sido afectada dramáticamente. Prácticamente todo el cambio puede atribuirse a la modificación del horario de trabajo de las mujeres. Aunque nuestro análisis no ofrece ninguna conclusión sobre las implicancias de estas tendencias sobre la calidad de vida, sí demuestra que el número de horas de ocio no ha disminuido para las familias americanas".¹⁰

Es decir, si queremos resumir el dilema del trabajo contemporáneo, pareciera que cada vez hay más demanda de trabajo utilitario, a pesar de las exigencias personales de disciplina y sacrificio que implica y a pesar de que su costo se traduce en un mayor estrés e insatisfacción, con simultáneamente un ahorro por el lado de la oferta de puestos que provoca el avance tecnológico.

Las propuestas de reducir el horario de trabajo para redistribuir los puestos no parecen tener mucho consenso, porque la gente quiere aparentemente trabajar lucrativamente más y no menos, en particular las mujeres.

En esta competencia las condiciones objetivas no se alteran, pero se mantiene cierta discriminación, como las que sufren las mujeres con hijos. En efecto, se ha demostrado que si bien el salario de la mujer ha crecido hasta igualarse con el del varón en las últimas décadas,

esto no es así cuando la mujer tiene hijos pequeños.

Otro aspecto de gran importancia se relaciona con la semana laboral variable. Esta modalidad impide mantener al Domingo como centro del descanso y eje de la semana de trabajo. La modificación del concepto y contenido del tiempo de ocio es paralela al cambio en la visión del trabajo. La carta Apostólica *Dies Domini* de Juan Pablo II dice que "se ha consolidado ampliamente la práctica de fin de semana, entendido como tiempo semanal de reposo, vivido a veces lejos de la vivienda habitual y caracterizada a menudo por la participación en actividades culturales, políticas y deportivas, cuyo desarrollo coincide con los días festivos. Se trata de un fenómeno social y cultural que tiene ciertamente elementos positivos en la medida en que puede contribuir al respeto de valores auténticos, ...pero cuando el domingo pierde el significado originario y se reduce a un simple fin de semana, puede suceder que el hombre quede encerrado en un horizonte tan restringido que no le permite ya ver el "cielo". Entonces aunque vestido de fiesta, interiormente es incapaz de "hacer fiesta". (Cf. n° 4)

4. Conclusión: es necesaria una nueva cultura del trabajo

Parecería sencillo enunciar que la solución a los problemas planteados pasa por una recreación de la cultura del trabajo, entendiendo por cultura todo aquello que permita desarrollar y perfeccionar las cualidades del hombre, y que respete su naturaleza racional y libre, su carácter temporal y relacional.

Pero los claros enunciados esconden realidades complejas, porque no se puede volver al pasado donde el trabajo más que una realidad dinámica reflejaba una adscripción a una función estable y permanente en la sociedad.

Hoy ya no existen siervos de la gleba, y la sociedad y también nuestros Pastores, reclaman como un derecho más la posibilidad de la movilidad social y económica.

Claro, que el dinamismo del trabajo entraña el grave riesgo del activismo puesto de manifiesto en la sobreocupación utilitaria o en el deseo de ella. Este activismo laboral no debe confundirnos, la solución no resulta de más trabajo, sino de transformar las raíces culturales que motivan y alientan la conducta activista. No puede construirse una nueva cultura del trabajo en un marco hedonista y consumista.

Otro riesgo es creer que encontraremos la solución en una línea materialista, en la que se exagera la dimensión objetiva y se pone al hombre en competencia con la máquina.

En esto hay que ser claro: todo reemplazo del trabajo humano por máquinas es bueno, en cuanto sabemos que la inteligencia nunca podrá ser sustituida. También lo es el aumentar las horas de ocio o trabajo en el hogar reemplazando el trabajo utilitario, en tanto no vaya en

desmedro de los ingresos básicos. Por ello no me gusta la solución en la línea de adaptar el trabajo para que compita mejor con la máquina.

En la nueva cultura de la empresa que proponemos, los medios técnicos son muy importantes, pero deben estar al servicio del hombre, porque si no contribuyen a humanizar las relaciones no puede aflorar la motivación que se asienta sobre la dimensión subjetiva del trabajo, y es vital para el éxito empresarial.

Nos preocupamos y reconocemos la íntima relación entre la educación y el trabajo. Todo indica que las exigencias intelectuales tenderán a crecer en el futuro para los que aspiren a conseguir un buen trabajo. Sin embargo, aceptamos pasivamente el sistemático proceso de idiotización de las masas, con divertimentos basura para los teleadictos, que ocupan una significativa parte del tiempo de los jóvenes y adultos. La preocupación ecológica parece no alcanzar a estas "emisiones contaminantes", ya que el materialismo sólo nos permite la preocupación por el ambiente natural pero no por la ecología humana.

Es evidente que en la excesiva preocupación por dedicar horas adicionales al trabajo remunerado fuera del hogar, hay un vacío cultural que gesta un temor por la soledad y lleva a la actividad programada por otro, o a la evasión a través de los medios. No en vano Juan Pablo II exhorta a rescatar y promover la actividad empresarial, "una cultura de la iniciativa y más precisamente una cultura de la empresa." ¹¹

Felizmente, las nuevas posibilidades tecnológicas permitirían favorecer una nueva cultura del trabajo por la proximidad que brindan las facilidades de comunicación, la informática y la creciente demanda por servicios personales.

En definitiva, "es necesario que madure una conciencia colectiva, capaz de hacer converger a los trabajadores y a los empresarios en un esfuerzo común por una economía eficaz y profundamente humana." ¹²

11 - Cf. A trabajadores y empresarios de Sicilia, 10/5/93, *O. Romano* n° 21/93

12 - op.cit. n° 3