



# Relaciones laborales justas en la Iglesia Católica

Manual para sacerdotes, religiosos y religiosas.  
Actualizado con la ley, la jurisprudencia y la doctrina

*Francisco Javier Acosta Gómez*



BIBLIOTECA JURÍDICA



---

---

RELACIONES LABORALES JUSTAS  
EN LA IGLESIA CATÓLICA

*Manual para sacerdotes, religiosos y religiosas*  
*Actualizado con la ley, la jurisprudencia y la doctrina*

---

---

---

---

ISBN 978-958-731-085-6

- © Francisco Javier Acosta Gómez, 2012
- © Fundación Universitaria Luis Amigó, 2012  
Transversal 51A #67B 90 Medellín-Colombia.  
Teléfono +57 (4)4487666 Fax +57 (4)3849797  
También en Bogotá | Manizales | Montería | Cali | Apartadó  
[www.funlam.edu.co/](http://www.funlam.edu.co/)
- © Biblioteca Jurídica Diké, 2012

---

**Biblioteca Jurídica Diké** / *Diké: Justicia en griego*

**Medellín - Colombia** Calle 34 B N° 65 D 58 / Telefax: P.B.X. 351 61 61  
e-mail: [dike@une.net.co](mailto:dike@une.net.co) / [www.bibliotecajuridicadike.com](http://www.bibliotecajuridicadike.com)

**Bogotá D.C. Librería:** Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario  
Carrera 6ª N° 12B-11 / Tels.: 336 55 37 y 286 03 42 / e-mail: [dike@etb.net.co](mailto:dike@etb.net.co)

**San José, Costa Rica:** Tel.: 83 02 10 54 - Telefax: 22 14 25 23  
e-mail: [jadguzman@yahoo.com](mailto:jadguzman@yahoo.com) / [editorialdike@hotmail.com](mailto:editorialdike@hotmail.com)

**Caracas-Venezuela:** Tels.: 58 (212) 564-15-05 / 563-55-90/06-04 / Av. Urdaneta,  
esq. Ibarra, edf. Pasaje la Seguridad, P.B. Local 19, Caracas 1010  
[info@paredes.com.ve](mailto:info@paredes.com.ve) / RIF: J-30797099-5

344.01 A185r

Acosta Gómez, Francisco Javier

**Relaciones laborales justas en la Iglesia Católica : manual para sacerdotes, religiosos y religiosas. actualizado con la ley, la jurisprudencia y la doctrina** / Francisco Javier Acosta Gómez. -- Medellín : FUNLAM : Biblioteca Jurídica Diké, 2012.

412 p.

ISBN 978-958-731-085-6

DERECHO LABORAL; IGLESIA Y TRABAJO; IGLESIA - CONDICIONES LABORALES;  
Acosta Gómez, Francisco Javier

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

---

---

---

---

FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ

*Abogado U de M.; Filósofo UPB; Especialista en Derecho Privado, UPB  
Especialista en Filosofía del Derecho, Funlam; Docente universitario;  
Secretario General, Funlam*

RELACIONES LABORALES JUSTAS  
EN LA IGLESIA CATÓLICA

*Manual para sacerdotes, religiosos y religiosas  
Actualizado con la ley, la jurisprudencia y la doctrina*



BIBLIOTECA JURÍDICA



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA

---

---

---

---

Biblioteca Jurídica Diké  
dirigida por  
Eduardo Quiceno Álvarez

---

---

*El derecho debe ser justo y su aplicación equitativa. De allí que no basta simplemente con cumplir la norma, sino que ésta debe ser trascendida por el deseo de realizar una sociedad cada vez más justa, lo que en otros términos sería, garantizar la civilización del amor.*



*“Concédeme Dios hablar juiciosamente  
y pensar dignamente de los dones recibidos,  
porque ÉL es el guía de la sabiduría...”*

*Porque en sus manos estamos nosotros y  
nuestras palabras y toda la prudencia y  
la pericia de nuestras obras”.*

*(Sabiduría 7, 15 – 16)*



## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	23
LA NOVEDAD DE LA JUSTICIA .....	27
INTRODUCCIÓN .....	31

### CAPÍTULO PRIMERO

<b>1. LAS RELACIONES DEL TRABAJO EN LA FILOSOFÍA MARXISTA Y EL MAGISTERIO DE LA IGLESIA .....</b>	<b>39</b>
1.1. LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA FILOSOFÍA MARXISTA ..41	
1.2. LAS RELACIONES DE TRABAJO DESDE EL MAGISTERIO DE LA IGLESIA .....	44

### CAPÍTULO SEGUNDO

<b>2. LA PERSONALIDAD JURÍDICA EN EL DERECHO DE LA IGLESIA .....</b>	<b>51</b>
2.1. LAS PERSONAS JURÍDICAS .....	53
2.1.1. LOS ELEMENTOS OBJETIVOS PREJURÍDICOS .....	54
2.1.2. EL ELEMENTO JURIDIZANTE.....	55

2.1.3. UTILIDAD O FIN CONGRUENTE CON LA MISIÓN DE LA IGLESIA .....	56
2.2. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE LA IGLESIA .....	57

### CAPÍTULO TERCERO

3. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN RELACIONES LABORALES JUSTAS EN LA IGLESIA CATÓLICA .....	65
3.1. PRINCIPIO DE JUSTICIA .....	68
3.2. PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD .....	71
3.3. PRINCIPIO DE OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO .....	71
3.4. PRINCIPIO DE LIBERTAD DE TRABAJO .....	72
3.5. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN AL TRABAJO .....	74
3.6. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES .....	74
3.7. PRINCIPIO DE DERECHO AL TRABAJO.....	76
3.8. PRINCIPIO MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS .....	77
3.9. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD – ORDEN PÚBLICO.....	79
3.10. FAVORABILIDAD O NORMA MÁS FAVORABLE .....	80
3.11. CONTRATO REALIDAD.....	81

### CAPÍTULO CUARTO

4. EL CONTRATO DE TRABAJO .....	83
4.1. CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO.....	86

## TABLA DE CONTENIDO

---

4.2.	PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	88
4.2.1.	LOS SACERDOTES Y RELIGIOSOS COMO EMPLEADORES .....	88
4.2.2.	LOS SACERDOTES Y RELIGIOSOS COMO SERVIDORES DE LA IGLESIA Y NO COMO TRABAJADORES .....	94
4.3.	¿CÓMO SABER LOS SACERDOTES Y RELIGIOSOS QUE ESTÁN EN PRESENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO? .....	102
4.3.1.	LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES DE LOS SACERDOTES Y RELIGIOSOS .....	104
4.3.2.	ASPECTOS PROBLEMÁTICOS .....	106
4.3.3.	LOS DIÁCONOS CASADOS .....	108
4.3.4.	RELIGIOSOS EXCLAISTRADOS Y SACERDOTES QUE EJERCEN EL OFICIO SIN MANDATO DE SU OBISPO ..	109
4.3.5.	EJEMPLOS DE CASOS JUDICIALES. ANÁLISIS DE CASOS .....	109
4.3.5.1.	<i>PRIMER CASO: DEMANDA DE MINISTRO ANGLICANO A LA IGLESIA EPISCOPAL DE COLOMBIA. CONDENA PARCIAL AL DEMANDADO PUES SUS RELACIONES SON DE ÍNDOLE LABORAL Y ESTÁN MEDIADOS POR UN CONTRATO DE TRABAJO. ....</i>	<i>109</i>
4.3.5.2.	<i>SEGUNDO CASO: DEMANDA DE LAICO CONTRA LA IGLESIA CATÓLICA. CONDENA A LA DEMANDADA POR EXISTIR UNA RELACIÓN DE TRABAJO (CONTRATO DE TRABAJO). ....</i>	<i>117</i>

4.3.5.3.	<i>TERCER CASO: DEMANDA DE RELIGIOSO A UNA OBRA DE INSTITUTO DE VIDA CONSAGRADA. FALLO NO CASADO, PUES NO SE DA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL DEMANDANTE Y EL DEMANDADO.....</i>	<i>122</i>
4.3.5.4.	<i>CUARTO CASO: DEMANDA DE DIÁCONO PERMANENTE A COLEGIO ARQUIDIOCESANO EN SOLIDARIDAD CON LA ARQUIDIÓCESIS. FALLO CONDENATORIO, PUES SE DA UNA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL DEMANDANTE Y EL DEMANDADO.....</i>	<i>137</i>
4.4.	COBERTURA DE LOS SEGUROS SOCIALES .....	150
4.4.1.	COBERTURA DE LOS SEGUROS SOCIALES OBLIGATORIOS A LOS SACERDOTES DIOCESANOS Y A LOS MIEMBROS DE LAS COMUNIDADES RELIGIOSAS. NORMATIVIDAD ANTERIOR.....	150
4.4.2.	LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SACERDOTES Y RELIGIOSOS. NORMATIVIDAD VIGENTE.....	152
4.5.	LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SUS DIFERENCIAS CON EL CONTRATO LABORAL .....	156
4.6.	LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR.....	159
4.7.	MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	160
4.7.1.	SEGÚN SU FORMA.....	160
4.7.1.1.	VERBALES.....	160

## TABLA DE CONTENIDO

---

4.7.1.2.	<i>ESCRITOS</i> .....	161
4.7.2.	SEGÚN SU DURACIÓN .....	162
4.7.2.1.	<i>CONTRATO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO</i> .....	163
4.7.2.2.	<i>CONTRATO POR LABOR U OBRA DETERMINADA</i> .....	164
4.7.2.3.	<i>CONTRATOS A TÉRMINO FIJO CON DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO</i> .....	165
4.7.2.4.	<i>CONTRATOS A TÉRMINO FIJO CON DURACIÓN ENTRE UNO Y TRES AÑOS</i> ....	166
4.7.2.5.	<i>CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO</i> ....	167
4.8.	¿PUEDEN CONCURRIR O COEXISTIR LOS CONTRATOS?.....	169
4.9.	EL CONTRATO DE APRENDIZAJE .....	170
4.10.	EL PERÍODO DE PRUEBA .....	174
4.11.	OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR ECLESIAÍSTICO Y DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA IGLESIA .....	176
4.11.1.	SON OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES ECLESIAÍSTICOS, SACERDOTES, RELIGIOSOS, RELIGIOSAS Y DEMÁS EMPLEADORES FRENTE A SUS TRABAJADORES:.....	176
4.11.2.	SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DE LA IGLESIA Y DE OTROS EMPLEADORES .....	177

4.11.3.	SON PROHIBICIONES DE LOS ECLESIAÍSTICOS Y OTROS EN CALIDAD DE EMPLEADORES.....	178
4.11.4.	SON PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.....	182
4.12.	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	183
4.12.1.	POR SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES.....	186
4.12.2.	POR LICENCIA O PERMISO TEMPORAL CONCEDIDO POR EL EMPLEADOR AL TRABAJADOR O POR SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA .....	186
4.13.	LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	194
4.13.1.	NO SE PUEDE PEDIR LA RENUNCIA .....	197
4.13.2.	DESPIDO DE LA MUJER EN EMBARAZO .....	201
4.13.2.1.	<i>PRESUNCIÓN DEL DESPIDO CON OCASIÓN DEL EMBARAZO .....</i>	<i>203</i>
4.13.2.2.	<i>CAUSAS JUSTAS PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO EL EMPLEADOR .....</i>	<i>207</i>
4.13.3.	PARA TENER EN CUENTA EN EL DESPIDO.....	224
4.13.4.	CUANDO EL EMPLEADOR OBLIGA AL TRABAJADOR A RENUNCIAR O EL AUTODESPIDO O EL DESPIDO INDIRECTO .....	227
4.14.	REINTEGRO Y SALARIOS CAÍDOS .....	230
4.14.1.	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO O TERMINACIÓN UNILATERAL INJUSTIFICADA, INDEMNIZACIÓN MORATORIA, DOBLE INDEMNIZACIÓN, INDEXACIÓN.....	230

## TABLA DE CONTENIDO

---

4.14.1.1. ACCIÓN DE REINTEGRO Y SALARIOS CAÍDOS .....	231
4.14.1.2. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO O POR TERMINACIÓN UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA.....	232
4.14.1.3. INDEMNIZACIÓN QUE DEBE PAGAR EL EMPLEADOR .....	232
4.14.1.4. INDEMNIZACIÓN QUE DEBE PAGAR EL TRABAJADOR POR RENUNCIA INTEMPESTIVA.....	235
4.14.1.5. INDEMNIZACIÓN MORATORIA .....	236
4.14.1.6. DOBLE INDEMNIZACIÓN.....	238
4.14.1.7. INDEXACIÓN EN OBLIGACIONES LABORALES.....	240

## CAPÍTULO QUINTO

5. EL SALARIO .....	241
5.1. MODALIDADES DEL SALARIO.....	246
5.1.1. SALARIO EN DINERO.....	246
5.1.1.1. SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.....	247
5.1.1.2. UNIDAD DE OBRA.....	247
5.1.1.3. POR TAREA Y COMISIÓN .....	247
5.1.2. EL SALARIO EN ESPECIE .....	248
5.2. EL SUBSIDIO DE TRANSPORTE.....	249

5.3.	EL SUBSIDIO FAMILIAR .....	251
5.4.	VIÁTICOS .....	255
5.5.	PROPINAS .....	256
5.6.	LAS COMISIONES.....	257
5.7.	LOS ESTIPENDIOS EN LA IGLESIA .....	258
5.8.	EL SALARIO INTEGRAL .....	259
5.9.	EL SALARIO MÍNIMO .....	260
5.10.	EL PATRONO NO PUEDE REBAJAR EL SALARIO .....	261
5.11.	A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL .....	262
5.12.	CONSIDERACIONES FINALES .....	263

## CAPÍTULO SEXTO

<b>6.</b>	<b>LA JORNADA DE TRABAJO Y EL TRABAJO SUPLEMENTARIO .....</b>	<b>265</b>
6.1.	ASPECTOS PARA TENER EN CUENTA .....	267
6.2.	EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL .....	270
6.2.1.	LOS QUE DESEMPEÑAN CARGOS DE DIRECCIÓN, DE CONFIANZA O DE MANEJO.....	270
6.2.2.	TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO Y VIGILANTES .....	271
6.2.3.	LOS CELADORES Y VIGILANTES .....	274
6.3.	JORNADA LABORAL FLEXIBLE.....	275
6.4.	EL TRABAJO NOCTURNO Y EL TRABAJO SUPLEMENTARIO .....	275

## CAPÍTULO SÉPTIMO

<b>7. DESCANSOS REMUNERADOS .....</b>	<b>279</b>
7.1. DESCANSO EN DÍAS DOMINGOS .....	281
7.2. DESCANSO EN DÍAS DE FIESTA .....	283
7.3. JORNADA COMPENSATORIA DE DESCANSO POR HABER EJERCIDO EL DERECHO AL SUFRAGIO (LEY 403/97) .....	284
7.4. VACACIONES.....	284

## CAPÍTULO OCTAVO

<b>8. PRESTACIONES SOCIALES .....</b>	<b>289</b>
8.1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL ...	292
8.2. AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.....	294
8.3. AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ .....	295
8.4. SEGUROS DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIOS .....	297
8.5. GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR.....	298
8.6. CALZADO Y OVEROLES PARA TRABAJADORES.....	299
8.7. AUXILIO DE CESANTÍA .....	300
8.7.1. SISTEMA TRADICIONAL CON RETROACTIVIDAD.....	301
8.7.2. SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DEFINITIVA ANUAL Y AHORRO EN FONDOS DE CESANTÍAS.....	301

8.7.3. SISTEMA DE SALARIO INTEGRAL .....	301
8.8. INTERESES A LAS CESANTÍAS.....	305
8.9. PRIMA DE SERVICIOS .....	306

## CAPÍTULO NOVENO

<b>9. REGLAMENTOS .....</b>	<b>309</b>
9.1. REGLAMENTO DE TRABAJO .....	311
9.2. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL .....	313

## CAPÍTULO DÉCIMO

<b>10. CONTRATOS DE TRABAJO ESPECIALES .....</b>	<b>315</b>
10.1. PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA MEDIA .....	317
10.2. PROFESORES DE UNIVERSIDADES PONTIFICIAS Y CATÓLICAS.....	319
10.3. TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.....	324
10.4. COLABORADORES AL SERVICIO DE LAS PARROQUIAS.....	325
10.5. TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO .....	327
10.6. TELETRABAJO .....	328
10.7. LAS PERSONAS VÍCTIMAS DEL SECUESTRO.....	331

## CAPÍTULO ONCE

<b>11. LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA.....</b>	<b>333</b>
11.1. SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD .....	336
11.2. SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES.....	339
11.3. PENSIONES COMPARADAS EN LOS DOS SISTEMAS.....	342
11.3.1. OTRAS CONSIDERACIONES DE LA REFORMA PENSIONAL CONSAGRADA EN LA LEY 797 DE 2003 .....	347
11.4. SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (LEY 1562 DE JULIO 11 DE 2012) .....	355
11.5. LA REFORMA AL SISTEMA DE LA SALUD. LEY 1438 DE ENERO 19 DE 2011. DECRETO ANTITRÁMITES 0019 DE ENERO 10 DE 2012 .....	366

## CAPÍTULO DOCE

<b>12. LA ACCIÓN DE TUTELA Y LOS DERECHOS HUMANOS.....</b>	<b>371</b>
12.1. CONSIDERACIONES GENERALES .....	373
12.2. ACEPTACIÓN ÉTICA DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	375
12.3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1991.....	376
12.3.1. DERECHOS FUNDAMENTALES .....	378
12.3.2. DERECHOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y CULTURALES.....	381

12.3.3. DERECHOS COLECTIVOS Y DEL MEDIO AMBIENTE .....	382
12.3.4. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO OBJETO JURÍDICO TUTELADO .....	382
12.4. LA ACCIÓN DE TUTELA COMO COARTADA AL PODER.....	384
12.5. EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO.....	385
12.6. LA ACCIÓN DE TUTELA EN LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE.....	388
12.7. NORMATIVIDAD JURÍDICA INTERNACIONAL QUE REGULA LA ACCIÓN DE TUTELA .....	390
12.8. PROCEDIMIENTO DE LA ACCIÓN DE TUTELA .....	391
12.9. LA ACCIÓN DE TUTELA FRENTE A LOS DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO .....	392
ANEXOS .....	399
RECAPITULACIÓN Y CONCLUSIONES.....	403
EPÍLOGO .....	407
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	409

## PRESENTACIÓN

“Como un buen padre de familia” (Cf. CIC 1284, 1) debe ser el administrador de los bienes temporales de la Iglesia, siempre en orden a los fines del patrimonio eclesiástico, como son el sostenimiento del culto divino, el sostenimiento del clero y las obras de apostolado y de caridad (Cf. CIC 1274, 2). Así, entonces, para la nobleza de tales fines, se requiere la diligencia y responsabilidad de un buen padre de familia. Por esta razón de correspondencia entre fines y ejecutor de ellos, la administración, tanto como ciencia positiva que regula y orienta los medios más adecuados para la consecución de los fines de la empresa, y como imperativo ético que obliga al administrador a conocer y aplicar con destreza sus principios y métodos, se impone cada día con mayor urgencia en la Iglesia, no sólo por deberes de justicia social sino también, y sobre todo, por exigencia evangélica, que los administradores sean fieles a su vocación y ministerio.

Son diversas las áreas que se deben abordar desde la administración en la Iglesia Católica: asuntos económicos, financieros, contables y tributarios; asuntos patrimoniales, de titulación, de propiedad y registro; asuntos laborales, de seguridad social y de relaciones de trabajo, etc. Precisamente a estos últimos, los laborales, es a los que se ha dedicado el profesor FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ, con rigor académico, carácter investigativo y, especialmente, animado por un profundo y continuado amor a su profesión de abogado y a la Iglesia, a la cual ha servido por tantos años.

**“Relaciones laborales justas en la Iglesia Católica”**, título con el cual el profesor Acosta Gómez ha querido identificar esta obra, es una propuesta sugerente, pues manifiesta, de una parte, cómo la Iglesia estando en el mundo, no se sustrae a las obligaciones y deberes de toda organización social que debe cumplir las normas establecidas por la sociedad y los estados; y de otra parte, la Iglesia profesa una vocación como entidad con una visión evangélica y una misión espiritual (*salus animarum*), en la cual conviven las relaciones altruistas, de voluntariado y de servicio consagrado de sus ministros con las relaciones laborales y contractuales con empleados y trabajadores, generalmente laicos, que desempeñan labores y funciones específicas y técnicas. Para unos y otros –ministros consagrados y trabajadores– la Iglesia quiere y debe ser fiel a su misión evangelizadora. Con los primeros, propiciando un nivel de vida y cuidado que les permita dedicarse con empeño y sin medida a su vocación de ser testigos del reino de Jesús en el mundo; con los segundos, manteniendo unas relaciones mediadas por la justicia social y la caridad, de tal manera que el servicio que presten a la Iglesia sea efectivamente regulado por las leyes civiles y eclesiásticas, pues de la justicia laboral, aplicada con delicadeza y fidelidad depende la salud institucional de la Iglesia y la satisfacción personal de quienes están a su servicio.

El Código de Derecho Canónico se refiere al tema en los siguientes términos, Canon 1286: “Los administradores de bienes: 1. En los contratos de trabajo y conforme a los principios que enseña la Iglesia, han de observar cuidadosamente también las leyes civiles en materia laboral y social; 2. Deben pagar un salario justo y honesto al personal contratado, de manera que éste pueda satisfacer convenientemente las necesidades personales y de los suyos”. Es tal la importancia del tema laboral en la Iglesia y en la sociedad, que JUAN PABLO II llegó a afirmar que: “El problema-clave de la ética social es el de la justa remuneración por el trabajo realizado”. Y agrega, para darle al salario la dimensión de un imperativo de la ética social: “No existe

en el contexto actual otro modo mejor para cumplir la justicia en las relaciones trabajador-empresario que el constituido precisamente por la remuneración del trabajo”. (*Laborem Exercens*, 19).

Con gusto y agradecimiento he aceptado la invitación que me ha hecho el autor para hacer esta breve presentación de su libro. Lo hago con agrado porque es una publicación que viene a llenar un vacío que hemos experimentado en la Iglesia por la ausencia de investigadores y escritores que se dediquen al tema con la altura académica y la severidad conceptual con la que el doctor ACOSTA, ha emprendido esta tarea. Lo hago también con gratitud porque esta es realmente una forma efectiva de expresar el amor que, tanto el autor como yo, le profesamos a la Iglesia a la cual pertenecemos tanto de cuerpo como de corazón y de misión.

Deseo los mayores éxitos y bendiciones del Señor a quienes puedan estudiar esta obra, especialmente los obispos, sacerdotes y religiosos. Su conocimiento y aplicación rigurosa nos permiten unas relaciones laborales enmarcadas en el orden jurídico y en los criterios del Evangelio, y con seguridad, nos libraré de grandes dolores de cabeza.

**+ Fidel León Cadavid Marín**

*Obispo de Sonsón - Rionegro*



## LA NOVEDAD DE LA JUSTICIA

Cuando un día cualquiera, El Maestro, es interrogado maliciosamente por los fariseos, acerca de la licitud del pago de los tributos al César, Él con sabiduría, se remite a la efigie acuñada en la moneda de uso. Y concluye por decir: “Dad al César lo que es del César y a Dios lo que es de Dios”.

En torno al libro “**Relaciones laborales justas en la Iglesia Católica**”, del abogado FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ, no está por demás que quienes ejercemos autoridad como “*augere*”: (hacer crecer) dentro de la Iglesia, religiosos, religiosas, sacerdotes y obispos, nos hagamos la pregunta sobre lo que es del César y lo que es de Dios.

Y la pregunta tiene que ser hecha desde la ética y desde nuestra moral cristiana.

Ética que nos conduce al respeto por el otro y sus circunstancias. Ética que nos pregunta más que por las diferencias que nos puedan separar, por las diferencias que nos enriquecen. Ética que me permite reconocer en el trabajo del otro un servicio para la construcción del mundo y no apenas mano de obra de la cual me lucro. Ética que le pregunta a quien genera trabajo, si el salario entregado por éste, aumenta la calidad de vida en el trabajador, los suyos y su entorno o si por el contrario, podría ser fuente de explotación que atenta contra la dignidad humana, envileciendo a quien lo hace conducido por vanos artilugios de la palabra.

Y si fuéramos a preguntarnos desde la moral cristiana, nos remitiríamos a JESÚS, quien llama a sus discípulos SANTIAGO y JUAN, después que estos le dicen que quieren les conceda lo que le van a pedir y les dice:

*Sabéis que los que figuran como jefes de las naciones las gobiernan tiránicamente y que sus magnates las oprimen. No ha de ser así entre vosotros. El que quiera ser grande entre vosotros, que sea vuestro servidor; y el que quiera ser el primero entre vosotros, que sea esclavo de todos.*  
(Mc. 10, 41 - 45)

¿Qué relación establece un discípulo de JESÚS con un hermano suyo?

No será una relación de poder, de quien para quien no tiene. Ha de ser, desde el deber ser, una relación de iguales, de quien tiene un saber, una experiencia, una capacidad y por ello se le retribuye, valorando además de esta posibilidad, su ser de persona, su tiempo, y su disponibilidad.

En esta relación que no es de mayor y menor, ni de señor y siervo, sino de seres humanos, lo que ha de primar es la concepción humana, la capacidad de creación, el disfrute del trabajo y de la obra producida, por encima del valor que deba pagarse como jornal, que hace de la capacidad humana de crear un objeto de uso que se compra o se vende sin el respeto por el ser que lo concibe.

En esta concepción moral del trabajo aparece nuestra identidad como discípulos-siervos, que no andamos buscando a JESÚS para pedirle que haga por nosotros, sino que estamos en disponibilidad de beber el cáliz, de ser bautizados con el bautizo de CRISTO, y por tanto dispuestos a ir contra la corriente materialista, economista y capitalista, que en el trabajo solo descubre mano de obra, y entre

más barata mejor, o que equipara al trabajo-trabajador, mano de obra producto.

Desde nuestra concepción de servidores, que vinimos a servir, nuestro pensamiento ha de elevarse más allá de las leyes que califican, que determinan, que pagan, para llegarnos al espíritu que trasciende, que valora, que supera la condición humana y la eleva a la dignidad de co-creadora.

Sólo así, en el plano de humanidad y de fieles discípulos, podremos, entonces, descubrir qué pertenece a Dios, cuándo el dueño es el César, cuándo ha de trascenderse la obra del trabajador y cuándo ha de dejarse la moneda como elemento terrenal que no supera el ser objeto y que nunca podrá ser pago del sujeto.

Será esta la mayor revolución social que nuestra Iglesia pueda realizar y para esto el derecho como ciencia, podrá ser un rico elemento que supere la ley y camine hacia la justicia como novedad que nos entrega al Evangelio.

**Fr. Marino Martínez Pérez, T.C.**

*Rector Fundación Universitaria Luis Amigó*

*1994-2008*



## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral regula las relaciones individuales, las colectivas y la seguridad social, actuando como partes un **empleador**, que tiene o no el carácter de empresa y un **trabajador** que presta personalmente el servicio.

El presente libro va dirigido de manera especial, mas no excluyente y exclusiva, a los obispos, sacerdotes, religiosos y religiosas y demás personas vinculadas con la misión pastoral de la Iglesia.

El libro se encamina a servir fundamentalmente a tales personas e instituciones en dos sentidos:

1. Las relaciones que establece la Iglesia Católica en Colombia, con sus ministros, clérigos y religiosos, en razón de la vocación asumida libremente por cada uno de estos para dedicarse al servicio de la iglesia, lo cual cada vez se ensombrece más ante un Estado en progresión secular. Dichas relaciones, en términos de servicio y apostolado, pueden confundirse bajo la apariencia de un contrato de trabajo, desvirtuando la opción libre, gratuita e incondicional, que moviliza al inicio la intención de quienes han aspirado a las órdenes sagradas o a la profesión de los votos en los Institutos de Vida Consagrada. De todos modos, bajo la vigencia del Concordato (Ley 20 de 1974) y las prescripciones del Código de Derecho Canónico, en relación analógica con la legislación laboral colombiana, podrían buscarse las respuestas.

2. Las relaciones que establece la Iglesia, como institución sin ánimo de lucro, en calidad de empleadora, con las personas naturales que prestan sus servicios en sus diversos frentes, en una relación laboral o un contrato de trabajo, que para el caso, se somete a todo lo prescrito en el Código Sustantivo del Trabajo y legislación complementaria, en lo que hace alusión a los demás derechos, garantías y régimen de la seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos profesionales.

Mi experiencia en el derecho laboral individual, me ha llevado a sentir la necesidad que presentan las Iglesias particulares, Institutos de Vida Consagrada y demás instituciones encargadas de difundir el mensaje evangélico de la Iglesia, por manejar de manera clara y precisa las principales prescripciones que en materia de derecho laboral están vigentes en nuestro ordenamiento jurídico colombiano, con el fin de no vulnerar el “mínimo de los derechos y garantías” de los trabajadores que están al servicio de la Iglesia y aun de sus ministros, clérigos y religiosos, quienes también deben tener condiciones de sostenibilidad económica y manutención dignas de su condición, tal como de manera reiterativa lo expresa la legislación canónica...

***Relaciones laborales justas en la Iglesia Católica*** se presenta como una guía para todas las iglesias particulares de Colombia: arquidiócesis, diócesis, vicariatos, prefecturas, prelaturas y la multiplicidad de comunidades religiosas, tanto masculinas como femeninas que con sus diferentes carismas ayudan en la evangelización, para que en su interior se materialicen relaciones cada vez más justas, dentro del orden jurídico y en los términos del Evangelio.

Al referirnos al título ***Relaciones laborales justas en la Iglesia Católica***, surge una pregunta: ¿existe acaso, un derecho laboral especial para la Iglesia Católica en Colombia? ¿Tales relaciones se regulan por el derecho canónico? Ya está definido que la Iglesia Católica se

regula en las relaciones de trabajo, por el Código Sustantivo del Trabajo, legislación concordante y complementaria para los laicos que prestan sus servicios en sus diferentes obras. Respecto a los clérigos y religiosos, primará el derecho canónico, desde la manutención, sostenibilidad, descanso, vacaciones, estipendios y emolumentos, sin que tengan relación directa con salarios, prestaciones sociales, contratos de trabajo, y subordinación jurídica, entre otros. No obstante, las teorías que pregonan lo esencial de lo sagrado, lo accesorio y lo holístico de lo religioso, podrán continuar el debate y abriendo caminos para que en un futuro, puedan considerarse otras situaciones.

Por ende, el título es una afirmación ***Relaciones laborales justas en la Iglesia Católica***, es decir, su validez se extiende a ella, en calidad de empleador, sin carácter de empresa respecto de sus ministros y sin ánimo de lucro, en relación con los laicos, pero sin justificación para eximirse del pago de las obligaciones contractuales.

El presente trabajo se desarrolla en doce capítulos, algunos de ellos dirigidos de manera expresa a la Iglesia Católica y otros tipos de empleadores, incluidos los que tienen el carácter de empresa.

Capítulo primero: ***Las relaciones de trabajo en la filosofía marxista y el magisterio de la Iglesia***. En él se trata de dar un discurso fundacional a la necesidad de establecer relaciones justas, enmarcadas dentro de la realización del hombre trabajador y con límites que implican el reconocimiento del otro, conforme al principio de dignidad humana y dentro de los lineamientos del derecho natural. Se acude a MARX en su crítica al capitalismo y a la “*Alienación del trabajo*” y al magisterio de los romanos pontífices en sus Cartas Encíclicas y particulares discursos.

Capítulo segundo: ***La personalidad jurídica en el derecho de la Iglesia***. Con base en lo preceptuado en el actual Código de Derecho Canónico, promulgado por el Papa JUAN PABLO II el 25 de

enero de 1983, se trata de determinar la representación de las personas jurídicas de la Iglesia, a saber: Conferencia Episcopal, diócesis, parroquias, comunidades religiosas tanto masculinas como femeninas, con el fin de determinar, acorde con nuestro Concordato, Ley 20 de 1974, y conforme a los principios de nuestro ordenamiento interno, quienes responden jurídicamente por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Capítulo tercero: **Principios que orientan relaciones laborales justas en la Iglesia Católica.** Si bien es una lectura de los mismos que orientan el derecho laboral, se hace una lectura extensiva a la Iglesia Católica, desde los principios de justicia, territorialidad, contrato-realidad, irrenunciabilidad, mínimo de derechos y garantías, favorabilidad, etc. Conforman la “Principialística especial del derecho laboral”, sin desarticularse del Código de Derecho Canónico y el Concordato vigente, como bloque de constitucionalidad.

En el capítulo cuarto analiza el **Contrato de trabajo.** Se dirige especialmente a la Iglesia Católica en lo que hace referencia a los sacerdotes y religiosos y religiosas como servidores, y no como trabajadores, dentro de una relación canónica y de servicio y no contractual y onerosa, con derechos de manutención y pensión, en los términos del derecho canónico y aun con posibilidad de ser cotizantes al Sistema de Seguridad Social, bajo la figura de asociaciones, en los términos de la legislación vigente. Se analizarán casos problemáticos en lo que tiene que ver con posibles relaciones contractuales, como es el caso que se expone a manera de ejemplo, con la Iglesia Episcopal de Colombia, no extensivo a la iglesia católica; aquellos sacerdotes y religiosos que han prestado servicios civiles y no inherentes al Ministerio y la complejidad de los diáconos casados o permanentes, entre otros. También se examinará lo relacionado con el contrato de trabajo de los laicos que dentro de una relación de trabajo, se someten a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

El capítulo quinto: se refiere al **Salario**, conforme a los factores que lo constituyen o no y su incidencia en la liquidación de prestaciones. Se destaca: el subsidio familiar, el subsidio de transporte, los viáticos, las comisiones, el salario integral y el salario en especie, entre otros. Se aclara que la naturaleza de los estipendios y emolumentos, no constituye salario sino una mera retribución que coadyuva en el sostenimiento de los ministros de la Iglesia.

El capítulo sexto: **La jornada de trabajo y el trabajo suplementario**, hace alusión a jornadas ordinarias y extraordinarias, cómputo de tiempo, remuneración, excepciones. Los sacerdotes y religiosos, en razón de su vocación, dedican toda su vida y todo su tiempo al ministerio elegido y por ende, no están enmarcados dentro de una jornada de trabajo específico. “Se gastan y se desgastan por la realización del reino”.

El capítulo séptimo: **Descansos remunerados**, se refiere a los descansos en días domingos, en días festivos, por haber ejercido el derecho al sufragio conforme a la Ley de estímulos electorales y las vacaciones, entre otros. Obviamente, el domingo es el día del precepto del Señor, y los sacerdotes lo tendrán como un día hábil y esencial en el Sacramento de la Eucaristía, por lo que no están cobijados por ningún tipo excepcional de remuneración y recargo. De todas maneras, tendrán derecho al descanso y a sus vacaciones, en los términos del Código de Derecho Canónico.

El capítulo octavo: **Prestaciones sociales**, se destacan las prestaciones sociales comunes y las prestaciones sociales especiales. Se destaca la responsabilidad de los empleadores ante su desconocimiento. Vale tener en cuenta: prima de servicios, cesantía, intereses a la cesantía, uniformes, dotaciones y otras que han sido asumidas por el Sistema Integral de la Seguridad Social. Conforme al Derecho Canónico, los ministros y religiosos, no tienen derecho a reclamar ninguna prestación por servicios pastorales realizados a su diócesis o

congregación, ni en vida, ni en sucesión o transmisión después de su muerte. Esto no quiere decir que en justicia, cuando lleguen a la edad de retiro forzoso o por situaciones de enfermedad o vejez, la iglesia particular o el respectivo instituto, no deba velar por su manutención, bajo la figura de una pensión, cuota de sostenimiento o similar.

El capítulo noveno: **Reglamentos**, de manera breve, se refieren a los reglamentos internos del trabajo y al reglamento de higiene industrial, respecto a su contenido y procedimientos. Se incluirá en el primero lo relacionado con la ley de acoso laboral, Ley 1010 de 2006.

En el capítulo décimo: **Contratos de trabajo especiales**, se presentan consideraciones jurídicas a algunos contratos específicos de permanente ocurrencia en los empleadores eclesiásticos como son: trabajadores de la construcción, profesores de establecimientos de educación media, profesores universitarios, empleadas del servicio doméstico permanentes y por días y otros colaboradores del culto como sacristanes, acólitos, cantores y sepultureros, entre otros. Se añade lo relacionado con una nueva modalidad de trabajo denominada teletrabajo y lo pertinente con las obligaciones contractuales radicadas en cabeza del empleador cuando se presenten situaciones de secuestro o retención ilegal de sus trabajadores.

El capítulo once: **Seguridad social**, se refiere al Sistema Integral de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales, actualizado con la Reforma a la Salud establecida en la Ley 1438 de 2011. Los sacerdotes y religiosos también tendrán una asistencia sanitaria o en salud y podrán ser cotizantes bajo la actual normatividad con la figura de asociaciones. Esto no exonera a que ciertas iglesias particulares establezcan en instituciones de índole diocesano, interdiocesano, interinstitucional o aun con cobertura nacional desde las conferencias episcopales, para que puedan crear las condiciones de asistencia en salud, planes de asistencia complementaria, cobertura en seguros, medicina prepagada, mutuo auxilio sacerdotal, entre

otros, para no dejar al azar a sus ministros y religiosos en el momento de llegar a la vejez.

En el capítulo doce: ***La acción de tutela y derechos humanos***, se hace un análisis breve pero holístico de esta Institución consagrada en el art. 86 de la Constitución Política, reiterando que no es mecanismo adecuado para hacer reclamaciones laborales, salvo cuando por su desconocimiento se causen perjuicios irremediables o con un carácter subsidiario, para garantizar un mínimo vital entre otros derechos protegidos.

El derecho laboral impregna toda la actividad pastoral de la Iglesia y por ello es recomendable que sea objeto de estudio, como currículo paralelo a los estudios de teología y filosofía, considerando que los ministros, en muchas de las ocasiones, también fungen como administradores de bienes temporales y de personas que prestan sus servicios para lograr los fines de la iglesia. Ha de ser preocupación permanente de quienes en su tarea evangelizadora tienen a la vez la función de ser predicadores del Evangelio, y empleadores, por lo que lo segundo debe ceñirse a la justicia y al derecho para no obstaculizar su misión, que es la razón de ser de su ministerio y su opción religiosa.

Por ende, seminaristas, diáconos, sacerdotes, obispos, religiosas y religiosos y todos los que hacen parte del Cuerpo de la Iglesia, han de estar actualizados en legislación laboral, pues si bien “no es el hombre para la ley, sino la ley para el hombre”, es por la importancia magnífica de este último, que se recomienda su conocimiento y praxis para lograr la realización del principio sumo de la justicia.

El presente libro está fundado en las fuentes formales del derecho como son la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y aún los mismos principios generales del derecho. No obstante, no pretende polemizar frente a ellas.

Se refiere, aun desde lo razonable, a situaciones problemáticas vividas en las relaciones de derecho laboral como son las trabajadoras en embarazo, el despido, la renuncia, la condición de sacerdotes y religiosos como trabajadores, entre otros. Me anima el espíritu de colaborar a toda la Iglesia de Colombia, a crear, relaciones obrero-patronales, en términos de armonía y justicia social dentro de los términos del Evangelio.

***Relaciones laborales justas en la Iglesia Católica***, es un manual dirigido con carácter preferente mas no único a la Iglesia Católica en donde recojo las experiencias de mi ejercicio profesional en las asesorías que al respecto he acompañado a múltiples iglesias particulares e Institutos de Vida Consagrada que requieren el acompañamiento permanente, para que los recursos escasos de la Iglesia se destinen a la realización de su misión pastoral y evangelizadora y no a cubrir cargas indemnizatorias, cuando de manera ingenua, puede incurrirse en violación de la ley laboral. Espero que este sea un instrumento de uso permanente para quienes en nombre de la Iglesia, la representan ante sus trabajadores, y sus servidores misionales, con un carácter preventivo y ojalá no reactivo, que lleven, ocasionalmente, a desgastar su nombre y su patrimonio, ante las reclamaciones de quienes están a su servicio en cualquiera de los frentes del apostolado.

**Francisco Javier Acosta Gómez**

*facosta@funlam.edu.co*

## CAPÍTULO PRIMERO

---

**LAS RELACIONES DEL TRABAJO  
EN LA FILOSOFÍA MARXISTA  
Y EL MAGISTERIO DE LA IGLESIA**



## 1. LAS RELACIONES DEL TRABAJO EN LA FILOSOFÍA MARXISTA Y EL MAGISTERIO DE LA IGLESIA

### 1.1. LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA FILOSOFÍA MARXISTA

La sociedad se dinamiza desde las relaciones de producción. Sin trabajo, la sociedad no crece y sería imposible la satisfacción de necesidades humanas. El trabajo, por ende, realiza al hombre y con él, al grupo social al cual pertenece.

A lo largo de la historia se han reconocido diversos modos de producción, en cuya base se presentan relaciones de trabajo unidas a los medios de producción. Son ellas: el primitivo, el esclavista, el feudalista, el capitalista, el socialista y el comunista.

La experiencia social muestra cómo desde que se originó la propiedad privada unos debieron ser sometidos a la voluntad de otros, siendo obligados a vender su fuerza de trabajo.

Al respecto, afirma, MARX en su obra *Manuscritos de 1844*:

*La relación de la propiedad privada implica, en forma latente, la relación de la propiedad privada como trabajo, así como la relación de ella como capital y la relación recíproca de ambas. Tenemos, por una parte la producción de la actividad humana como trabajo, es decir, como actividad completamente extraña así misma, al hombre y a la naturaleza y, por lo tanto, a la conciencia y a la manifestación de la vida: la existencia abstracta del hombre*

*concebido sólo como trabajador, capaz por consiguiente de precipitarse día tras día de su nada plena a la nada absoluta, a su no-existencia social y, por tanto, real<sup>1</sup>.*

Para MARX, lo cierto es que en una sociedad capitalista, el trabajo no realiza al hombre, sino que por el contrario, lo objetiviza y por ende, lo aliena. “El obrero se vuelve tanto más pobre cuanto más riqueza produce, cuanto más crece en poder y volumen su producción”<sup>2</sup>. De allí que en las relaciones de producción surgidas en un modo de producción capitalista, el hombre se deprecia cuanto más aumenta el valor de las cosas. El trabajo representa una alienación a tal punto que el obrero, cuantos más objetos produce menos puede poseer y más cae bajo la dominación del capital.

En la misma obra, afirma MARX:

*Ante todo, en el hecho de que el trabajo es exterior al obrero, es decir, que no pertenece a su ser; que en consecuencia, el obrero no se afirma en su trabajo sino que se niega; no se siente cómodo, sino desventurado; no despliega una libre actividad física e intelectual, sino que martiriza su cuerpo y arruina su espíritu. En consecuencia, el obrero sólo tiene la sensación de estar consigo mismo cuando está fuera de su trabajo, y cuando está en su trabajo, se siente fuera de sí. Está como en su casa cuando no trabaja; cuando trabaja, no se siente en su casa. Su trabajo no es, pues, voluntario, sino impuesto; es trabajo forzado<sup>3</sup>.*

---

1 MARX, Karl. *Manuscritos de 1844*. Bogotá, Génesis s.f.p. (121) (229 págs).

2 *Ibíd*, pág. 103.

3 *Ibíd*, pág. 106.

MARX puntualiza en que el trabajo es un medio de alienación del hombre porque le hace menos hombre en relación con el objeto, que constituido en mercancía generará plusvalía y acumulará capital para los dueños de los medios de producción. La alienación en MARX se da en cuatro sentidos:

- respecto al trabajo;
- respecto a la actividad;
- respecto a sí mismo;
- respecto al hombre;

La alienación para MARX y sus seguidores, sólo quedará superada cuando se modifiquen las actuales relaciones de producción, en condiciones más dignas y justas para el trabajador.

Contrario a la concepción marxista, H. B. STREITHOFEN, en su obra: *Juicio cristiano sobre el marxismo*, afirma:

*Según el relato de la creación, el hombre está llamado a “someterse” al mundo y a “construir y conservar” lo creado. En este cometido que Dios confió al hombre está implícito el trabajo. El hombre debe administrar el mundo creado en responsabilidad ante Dios su creador. El hombre está llamado a configurar, no a explotar el mundo<sup>4</sup>.*

El trabajo ha de ser considerado para que el hombre crezca no sólo de manera individual sino también social. Al respecto, el Apóstol PABLO dice: “Siempre he dicho que se debe trabajar para poder ayudar a los pobres”.

---

4 STREITHOFENN, H.B. *Juicio cristiano sobre el marxismo*. Madrid, BAC, 1978, pág. 17 (30 p).

## 1.2. LAS RELACIONES DE TRABAJO DESDE EL MAGISTERIO DE LA IGLESIA

La Iglesia siempre ha defendido los derechos de los más débiles y vulnerables. No es gratuito, por ende que el *Magnificat* rece: “A los hambrientos llenó de bienes y a los ricos despidió vacíos”. Igualmente en reiteradas ocasiones se prodiga: “Venid a mí los que estéis cansados y afligidos porque en mí encontraréis consuelo”. Tampoco se puede olvidar cuando en las Bienaventuranzas se advierte: “Bienaventurados los pobres porque de ellos es el Reino de los Cielos”.

La Iglesia, por ende, no ha sido indiferente a la repartición desigual de la riqueza ni a la explotación. De allí, que desde su misión profética, anuncie un Evangelio que es Salvador y denuncie situaciones de opresión.

Veamos cómo algunos romanos pontífices se han referido al trabajo, clamando porque se realice en condiciones de dignidad humana y justicia: el PAPA PÍO XII en su mensaje de Navidad en el año 1942 advertía:

*En cuanto medio necesario para dominar el mundo como Dios quiso para su gloria, todo trabajo posee una dignidad inviolable y está a la vez íntimamente unido al desarrollo de la personalidad. Esta alta estima de la dignidad del trabajo no queda para nada disminuida por su dureza, que ha de soportarse como consecuencia del pecado original en obediencia a la voluntad de Dios.*

El mismo pontífice en el año 1949 en su alocución a los trabajadores decía:

*Pero la táctica más inhumana y antisocial consiste en hacer odioso el trabajo. Ahora bien, el trabajo, aun cuando a menudo resulte una carga –incluso una carga dolo-*

*rosa y dura–, es en sí mismo hermoso y ennoblecedor, porque continúa en su producto la obra comenzada por Dios y representa la entusiasta colaboración de todos para el bien común.*

Para la doctrina social cristiana el trabajo tiene un cuádruple sentido: personal, social, universal y religioso.

1. EL TRABAJO TIENE UN SENTIDO PERSONAL. Procura al trabajador y a su familia un medio de subsistencia. Es un título de retribución, el fundamento de la existencia económica y profesional. Para la mayor parte de los hombres, el trabajo es la única fuente de retribución.

*Trabajar es ocuparse en hacer algo con objeto de adquirir las cosas necesarias para los usos diversos de la vida y, sobre todo, para la propia conservación. “Te ganarás el pan con el sudor de tu frente”. Luego el trabajo implica por naturaleza estas dos a modo de notas: que sea personal, en cuanto la energía que opera es inherente a la persona, y propia en absoluto del que la ejerce, y para cuya utilidad le ha sido dada; y que sea necesario, por cuanto el fruto de su trabajo le es necesario al hombre para la defensa de su vida, defensa a que le obliga la naturaleza misma de las cosas. (LEÓN XIII, Rerum novarum n. 32).*

Así explicaba Pío XII el sentido personal del trabajo: el trabajo “es personal y necesario. Es personal porque se realiza aplicando las fuerzas personales. Es necesario porque sin él no pueden obtenerse los medios necesarios para la subsistencia. Ahora bien, la subsistencia propia es un deber personal impuesto por la misma naturaleza. Al deber personal y natural de trabajar corresponde el derecho personal y natural a velar mediante el trabajo por la vida propia y de los suyos”. (Pío XII, Mensaje pascual, 1941).

2. EL TRABAJO TIENE UN SENTIDO SOCIAL. El trabajo es la condición más importante para el desarrollo de la economía y para el propio bienestar social. Además, los hombres experimentan en el trabajo su dependencia recíproca.

Como hemos señalado ya, el hombre es un ser a la vez individual y social. Así, también el trabajo humano tiene una referencia individual y social. “Tal es el auténtico concepto católico del trabajo. Une a los hombres en un servicio comunitario para satisfacer las necesidades del pueblo y en un esfuerzo común para la propia realización a mayor gloria de su creador y redentor”.

*En cualquier caso, tened siempre presente que vuestro trabajo, por su misma naturaleza, representa vuestra contribución y la de vuestra familia a la economía de la nación. Lo cual no merma en nada el derecho a una retribución suficiente para la propia subsistencia, como corresponde a vuestra dignidad humana y a vuestras necesidades culturales. Pero exige de vosotros el reconocimiento de la unión como los demás grupos profesionales que trabajan para satisfacer las diversas necesidades de la nación, así como vuestra adhesión al principio de la paz social. (Pío XII, Mensaje pascual, 1946).*

3. EL TRABAJO TIENE UN SENTIDO UNIVERSAL. Todo el mundo, con todas sus posibilidades, ha sido confiado al hombre por Dios para su dominio y utilización. El mundo debe servir al hombre para que éste pueda realizarse. El medio para conseguirlo es el trabajo. Por él se descubren y dominan las fuerzas de la naturaleza. “Una cosa hay cierta para los creyentes: la actividad humana individual y colectiva o el conjunto ingente de esfuerzos realizados por el hombre a lo largo de los siglos para lograr mejores condiciones de vida,

considerado en sí mismo, responde a la voluntad de Dios”. (Concilio Vaticano II, *Gaudium et spes*, n. 34).

4. EL TRABAJO TIENE UN SENTIDO RELIGIOSO. El hombre, como amigo de Dios, tiene el deber de administrar libremente la creación y todas las cosas creadas. Está encadenado a la tierra. Trabaja para sí y su familia con el sudor de su frente. De aquí que el trabajo pueda convertirse a veces en una maldición. Con todo, la misión divina del trabajo sigue en pie incluso en el mundo caído. Dios garantiza la continuidad del mundo en la siembra y en la siega. El trabajo lleva en sí el recuerdo de la misión divina de dominar la tierra.

LEÓN XIII en su encíclica ***Rerum novarum***, afirmó:

*La producción y el comercio de todas las cosas están casi en manos de pocos, de tal suerte, que unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han puesto sobre la multitud innumerable de propietarios un yugo que difiere poco del de los esclavos.*

Cree que el Estado se encuentra en relación de deberes frente al obrero y sobre el tema nos dice:

*En cuanto se relaciona con la defensa de los bienes corporales y externos, lo primero que hay que hacer es librar a los pobres obreros de la crueldad de los hombres codiciosos que, a fin de aumentar sus propias ganancias abusan sin moderación alguna de las personas, como si no fueran personas sino cosas. Exigir tan grande tarea, que con el excesivo trabajo se embote el alma y sucumba al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga, ni la justicia ni la humanidad lo consciente.*

PIO XII, en su encíclica ***Cuadragésimo anno***, afirmó:

*Esta ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a otra de la participación de beneficios; violan esta ley no sólo los ricos que viven en la abundancia de la fortuna, cuando piensan que el justo orden de las cosas está en que se le rinda a ellos y nada para el obrero.*

JUAN XXIII, en su encíclica ***Mater et magistra***, afirmó:

*Uno de los aspectos típicos que caracteriza nuestra época es la socialización, entendido como un progresivo multiplicarse de las relaciones de convivencia, con diversas formas de vida y de actividad asociada, y como institucionalidad jurídica. Entre los múltiples factores históricos que han contribuido a la existencia de este hecho se han de contar los progresos científicos, una mayor eficiencia productiva y un nivel de vida más alto en los ciudadanos.*

Sobre la remuneración del trabajo se expresaba:

*Una profunda amargura embarga nuestro ánimo ante el espectáculo triste de innumerables trabajadores de muchas naciones y enteros continentes a los cuales se les da un salario que los somete a ellos y a su familia a condiciones de vida infrahumana. Esto sin duda, se debe además al hecho de que en aquellos continentes el proceso de industrialización está en comienzos o está todavía en una fase no suficientemente avanzada.*

PABLO VI, en el ochenta aniversario de la encíclica ***Rerum novarum***:

*Todo hombre tiene derecho al trabajo, a la posibilidad de desarrollar sus cualidades y su personalidad en el ejercicio de su profesión, a una remuneración equitativa que*

*permita a él y a su familia llevar una vida digna en el plano material, cultural y espiritual, a la asistencia en caso de necesidad por razón de enfermedad o de la edad.*

Su santidad JUAN PABLO II en su visita apostólica a Colombia, y en su alocución en la Plaza de la Paz en Barranquilla, el día 7 de julio de 1986, insistió en los siguientes términos:

*Hay también una necesidad apremiante de superar dentro del marco de la legalidad, las confrontaciones surgidas entre el mundo del capital y el del trabajo. Dichos conflictos están pidiendo soluciones que logren reforzar los vínculos de la colaboración y la compenetración recíproca, como he expuesto ampliamente en mi encíclica **Laborem exercens** (n. 11, 13). Sin un sincero espíritu de reconciliación entre las partes implicadas, no se podrá garantizar una justa paz laboral tan necesaria para el desarrollo del país y el reconocimiento de los legítimos derechos de las clases menos favorecidas.*

En el mismo discurso, el obispo de Roma agrega:

*En vuestro país, como en otras naciones de América Latina, en medio de tanta riqueza de humanidad y de fe cristiana, quedan tantos problemas por resolver. La injusta distribución de las riquezas, la insuficiente tutela de los derechos de los más débiles, la desigualdad de oportunidades, el desempleo y otras grandes cuestiones, piden un inmenso esfuerzo solidario de todos los promotores de la justicia social.*

El Papa JUAN PABLO II en su discurso a los dirigentes, el día primero de julio de 1986, realizado en la Casa de Nariño, Santafé de Bogotá, dijo:

*Una de las consecuencias de este cúmulo de dificultades es el fenómeno del desempleo, que toca el eje del problema social por el derecho al trabajo y la inminente dignidad del mismo, como lo he expresado con mayor amplitud en mi encíclica “**Laborem exercens**” (cf. N. 18). Sois conscientes de las dificultades de una sana política de empleo en las presentes circunstancias económicas, pero también sabéis que la creación de nuevos puestos de trabajo y un nivel de salario equitativo, es algo primordial para garantizar el futuro y evitar males ingentes en las familias desprotegidas y en el concierto nacional. Permitidme que a vosotros, queridos empresarios, os dirija una palabra confiada y apremiante siendo vosotros empresarios cristianos, no podéis concebir la empresa sino como una comunidad de personas; por consiguiente, el centro de referencia de vuestra actuación económica ha de ser siempre el interés por todo ser humano. Como lo afirmaba hace tres años a los empresarios italianos en Milán: “Incluso en los momentos de mayor crisis si se quiere realizar realmente una comunidad de personas en el trabajo, es preciso tener en cuenta al hombre concreto, y los dramas no sólo individuales, sino también familiares a los que llevará inexorablemente el recurso al despido. (Discurso a los empresarios, 22 de mayo de 1983). Os invito a aumentar vuestros esfuerzos, con sentido de creatividad de justicia y desprendimiento para que se multipliquen los puestos de trabajo.*

*Con estos y otros esfuerzos semejantes, es necesario contribuir eficazmente a cerrar lo más posible la brecha entre ricos y pobres, que a veces se amplía en forma alarmante (cf. Puebla, n. 11.209).*

Esta obra se terminó de imprimir en julio de 2012  
Biblioteca Jurídica Diké  
Medellín - Colombia