DeepL

Subscribe to DeepL Pro to translate larger documents.
Visit www.DeepL.com/pro for more information.

Documento de reflexión

Construyendo juntos el futuro del trabajo

Una perspectiva de la ética social cristiana sobre la política de empleo de la UE

Construyendo juntos el futuro del trabajo

Una perspectiva de la ética social cristiana sobre la política de empleo de la UE

Con esta publicación, **la Comisión de Asuntos Sociales** de la COMECE pretende analizar el papel y el valor del trabajo para la dignidad de la persona humana y para la cohesión social. La Comisión da continuidad a su reflexión de 2018 titulada *«Configurar el futuro del trabajo»*. El presente documento ofrece reflexiones de ética social sobre el futuro del trabajo y aborda los retos y oportunidades actuales del mercado laboral europeo. Además, formula recomendaciones a la Unión Europea para que elabore políticas justas y sostenibles en el ámbito del trabajo y el empleo. Con ello, pretende contribuir a garantizar que el futuro del trabajo siga siendo justo, resiliente y sostenible ante las transformaciones económicas, tecnológicas y demográficas.

Resumen

El mundo laboral en su conjunto está experimentando una profunda transformación impulsada por la innovación tecnológica, el cambio demográfico, la transición ecológica y las nuevas formas de empleo. Estos avances crean oportunidades para la productividad y la innovación, pero también plantean cuestiones éticas fundamentales relativas a la dignidad, la justicia y la cohesión social. La Unión Europea desempeña un papel importante a la hora de dar forma a estos cambios en Europa.

Dentro del ámbito de las competencias de la UE y basándose en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia, la Comisión de Asuntos Sociales de la COMECE ofrece una reflexión sobre el futuro del trabajo centrada en la dignidad humana, el bien común, la solidaridad y la subsidiariedad. En este sentido, el documento subraya que el trabajo no es meramente una mercancía o un insumo económico, sino una dimensión central del desarrollo humano y la participación social.

Este documento examina cuatro dimensiones clave que configuran el futuro del trabajo en Europa: (1) el trabajo justo y las condiciones laborales dignas, (2) la relación entre el trabajo y la vida familiar, (3) la gobernanza ética de la inteligencia artificial y la digitalización, y (4) la importancia de la participación y la subsidiariedad en la transformación económica.

A partir de este análisis, la Comisión formula recomendaciones políticas dirigidas a las instituciones de la UE para garantizar que el cambio tecnológico y económico refuerce la cohesión social, proteja los derechos de los trabajadores y respalde una economía europea centrada en las personas.

Índice

En resumen: Cuatro perspectivas sobre el futuro del trabajo **1**

Introducción **2**

1. Promover la dignidad humana y el bien común a través de un trabajo justo **3**

Garantizar el derecho al trabajo que respete la dignidad humana 3

Garantizar unas condiciones de trabajo dignas y reconocer mejor a los trabajadores esenciales 4

Trabajo justo y sostenibleintegrar la responsabilidad ecológica 5

2. El trabajo, el desarrollo humano integral y las familias prósperas **6**

El trabajo y el desarrollo humano integral 6

El trabajo y las familias prósperasreducir la interferencia entre las esferas de la vida laboral y familiar 7

Un buen buenas condiciones 8

Condiciones laborales centradas en el ser humanohorarios de trabajo y derecho al descanso 9

3. Inteligencia artificial y robotización: su impacto en el trabajo y la mano de obra **10**

La perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia sobre la IA y el trabajo 10

Consecuencias de la IA y la robotización en el ámbito laboral 11

La organización del trabajo y la cualificación de los trabajadores en la era digital 12

4. Participación, subsidiariedad y responsabilidad en el trabajo **12**

Subsidiariedad y responsabilidad compartida en la configuración del futuro del trabajo 13

La transformación tecnológica y la participación de los trabajadores 13

Autonomía, dignidad e inclusión en unos mercados laborales en constante evolución 14

Recomendaciones políticas a las instituciones de la UE **15**

I. Condiciones de trabajo y protección social 15

II. La regulación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral 16

III. La Ley de Empleos de Calidad 17

Conclusión **18**

Miembros de la Comisión de Asuntos Sociales de la COMECE **19**

En resumen: cuatro perspectivas sobre el futuro del trabajo

La Comisión de Asuntos Sociales presenta **cuatro perspectivas sobre el trabajo y las políticas laborales pertinentes de la UE**, con el fin de abordar los retos actuales. Estos retos se evalúan desde la perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia, lo que da lugar a la formulación de recomendaciones políticas para las instituciones de la UE. Las cuatro perspectivas siguientes pretenden ofrecer una respuesta coherente a las transformaciones que están configurando el futuro del trabajo. Las políticas laborales europeas basadas en la dignidad humana, la solidaridad y el bien común pueden contribuir a que el trabajo y la actividad económica sigan siendo innovadores, socialmente cohesionados y profundamente humanos.

La primera perspectiva, ***«Promover la dignidad humana y el bien común a través del trabajo justo***», examina qué significa la justicia en las realidades concretas del trabajo. La dignidad de cada trabajador exige salarios justos, condiciones dignas y un empleo seguro. El capítulo destaca la responsabilidad moral de los empresarios y los responsables políticos a la hora de crear sistemas que sirvan al bien común. Cuando el trabajo se trata como un recurso desechable en lugar de como una vocación humana, las sociedades sufren un empobrecimiento moral y social, y la cohesión social se erosiona. Defender la justicia en el trabajo no es, por tanto, solo una cuestión de ética, sino también de resiliencia económica a largo plazo y de mitigación de la polarización social, garantizando que el desarrollo económico permita a todos llevar una vida digna dentro de los límites de nuestra casa común.

La segunda perspectiva, ***«El trabajo, el desarrollo humano integral y las familias*** próspera***s***», hace hincapié en que el trabajo es fundamental para el desarrollo personal, una vida familiar próspera y la cohesión social. Un empleo estable y remunerado de forma justa es importante para el desarrollo de competencias, la responsabilidad y la autoestima. Al mismo tiempo, el trabajo va más allá del empleo remunerado e incluye la contribución esencial que supone el cuidado dentro de las familias. Por lo tanto, las políticas laborales y sociales deberían permitir a las personas conciliar el empleo con el cuidado de los hijos, el cuidado de las personas mayores y otras responsabilidades familiares. Medidas prácticas, como el permiso parental y la seguridad laboral, demuestran cómo las políticas laborales pueden fortalecer a las personas, a las familias y la cohesión social.

La tercera perspectiva, ***«Inteligencia artificial y robotización: su impacto en el trabajo y el empleo***», aborda uno de los retos más urgentes a los que se enfrentan hoy en día los responsables políticos. La rápida expansión de la IA y las tecnologías digitales promete innovación y eficiencia, pero sin una gobernanza ética puede agravar la desigualdad y erosionar la capacidad de acción humana. Desde un punto de vista católico, la tecnología debe seguir siendo una herramienta para el desarrollo humano integral, al servicio de las personas, no para sustituirlas. El papa León XIV amplió recientemente el alcance de la Doctrina Social de la Iglesia en el ámbito de la IA con su encíclica **Magnifica Humanitas**. El reto no consiste en frenar el progreso tecnológico, sino en humanizarlo, garantizando que la economía digital fomente la participación, la cohesión social y el bien común.

La cuarta perspectiva, ***«Participación, subsidiariedad y responsabilidad en el trabajo***», reflexiona sobre cómo la autonomía y la responsabilidad de las personas en el mundo laboral se hacen realidad a través del trabajo. Destaca, además, que los lugares de trabajo pueden encarnar valores democráticos, permitiendo a las personas participar de forma significativa, ejercer su criterio y contribuir a la toma de decisiones colectivas en los niveles adecuados. La verdadera implicación de la persona humana como sujeto de su propio trabajo conlleva una

hacia los demás y refuerza el sentido individual de autonomía, así como la cohesión social.

Introducción

La Comisión de Asuntos Sociales basa su contribución en los fundamentos cristianos que se describen a continuación y da continuidad a su reflexión «*Configurar el futuro del trabajo*»[1], publicada en octubre de 2018, en la que se abogaba por un mundo laboral digno, sostenible y participativo para todos, ya que el trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también una parte integral de la identidad humana. A la luz de las transformaciones digitales y ecológicas, la reflexión animaba a las instituciones de la UE a trabajar en una visión europea común del futuro del trabajo.

Partiendo de ello, el presente texto subraya que el mundo laboral se encuentra en un punto de inflexión histórico. La transformación tecnológica, los cambios demográficos y los retos ecológicos están reconfigurando rápidamente la forma en que las sociedades producen, organizan y valoran el trabajo. La inteligencia artificial (IA) y la digitalización están redefiniendo las competencias y las estructuras de empleo. El envejecimiento de la población y la migración están alterando los mercados laborales, y la creciente desigualdad pone a prueba la cohesión social. Estos acontecimientos plantean no solo cuestiones económicas, sino también profundas cuestiones éticas: ¿Cuál es el significado del trabajo en la sociedad? ¿Quién se beneficia de la innovación y el cambio? ¿Cómo pueden la actividad económica y el desarrollo estar verdaderamente centrados en las personas?

Población activa en la UE en 2024: 213,6 millones
Personas empleadas en la UE en 2024: 200,7 millones
/Eurostat 2025/
Duración prevista de la vida laboral en la UE: 37,5 años
/Eurostat 2026/

En esta época de transición, la Doctrina Social de la Iglesia ofrece un marco moral de valor intrínseco, que combina la profundidad ética con la sabiduría práctica para la elaboración de políticas. Desde el pontificado del el papa León XIII (1878-1903), ha articulado una visión del trabajo que sitúa a la persona humana en el centro de la vida económica y política. La Doctrina Social de la Iglesia insiste en que el trabajo[2] no es una mera mercancía, sino una expresión vital de la dignidad humana y la participación social. Los sistemas económicos alejados de la responsabilidad moral, local y comunitaria conducirán a la alienación, la desigualdad y el conflicto, un riesgo que resulta especialmente relevante en la actualidad.

Para que el trabajo cumpla su finalidad principal en la sociedad humana, la preocupación principal debe ser su dimensión subjetiva, es decir, el hecho de que se trata de una actividad de la persona humana y, como tal, debe contribuir al desarrollo humano integral. El trabajo va más allá del empleo formal, ya que incluye las tareas familiares y las actividades de voluntariado. La Doctrina Social de la Iglesia destaca la importancia de contribuir a la sociedad. El cuidado de nuestra casa común y de la sociedad no se limita al empleo. Al reconocer y apoyar todas las formas de

[1] «Configurar el futuro del trabajo», documento de reflexión de la COMECE https://www.comece.eu/wp-content/uploads/sites/2/2022/01/pdf_20181105.pdf

[2] En esta reflexión, el término «trabajo» se entiende en sentido amplio como la actividad humana que contribuye al desarrollo personal, a la vida económica y social, a la vida familiar y comunitaria y al bien común. El término «empleo» se refiere más específicamente al trabajo remunerado en el mercado laboral. El término «mano de obra» se refiere a la dimensión económica y social del trabajo y también se utiliza en expresiones consolidadas de la política social y de la UE, como «mercado laboral», «relaciones laborales» y «política laboral».

A través del trabajo, podemos fomentar una sociedad más justa que valore todas las formas de contribución.

La Iglesia católica insta a los responsables políticos, a los líderes empresariales, a los sindicatos y a la sociedad en su conjunto a garantizar que el trabajo sirva al desarrollo humano integral, al bien común y al florecimiento de las familias y las comunidades. Estos principios morales y sociales no obstaculizan el crecimiento económico; al contrario, fomentan la productividad a largo plazo, la estabilidad social y la innovación. Las economías y las sociedades que defienden la dignidad humana, la equidad y la responsabilidad en el trabajo son más resilientes, sostenibles y, en última instancia, más prósperas. Además, un trabajo estable y significativo que refuerce la autoestima de las personas puede reducir la fragmentación social y contrarrestar la polarización, fortaleciendo así la cohesión de las comunidades. Estos principios no son políticas aisladas; reflejan los valores más profundos, estructurantes y vivificantes de la Doctrina Social de la Iglesia. La dignidad humana, la solidaridad, la búsqueda del bien común y la libertad responsable no son solo directrices éticas para el trabajo, sino expresiones fundamentales de una visión de la vida en la que se integran las dimensiones económica, social y espiritual de la existencia humana. Estos principios, articulados por León XIII y reafirmados, enriquecidos y desarrollados posteriormente por sus sucesores y el Magisterio de la Iglesia, proporcionan un marco coherente para abordar los complejos retos laborales de hoy en día. Nos recuerdan que el progreso económico debe estar al servicio de la persona humana, así como de toda la familia humana y de la Creación, y no al revés.

1. Promover la dignidad humana y el bien común a través del trabajo justo

El trabajo es una dimensión fundamental de la vida humana. Fomenta el desarrollo humano integral y permite a las personas llevar una vida plena, participar en la sociedad y contribuir al bien común. El acceso a un empleo digno es fundamental para la democracia y la inclusión social, y unos salarios dignos ayudan a proteger a las personas y a sus familias de la pobreza y les permiten vivir de acuerdo con su dignidad humana. Como señala el papa Francisco en **Fratelli Tutti** [3]*, «en una sociedad verdaderamente desarrollada, el trabajo es una dimensión esencial de la vida social».* La Doctrina Social de la Iglesia insiste en que una economía justa no es aquella que solo sirve a los capaces o competitivos, sino aquella que garantiza que todos tengan la oportunidad de contribuir y participar según sus capacidades.

Garantizar el derecho al trabajo que respete la dignidad humana

El empleo, y el acceso de las personas al mismo, no es meramente una cuestión económica; es una cuestión profundamente moral y una preocupación ética. El derecho al trabajo se fundamenta en la dignidad inherente a la persona humana, creada a imagen de Dios. El trabajo no es solo un medio de ingresos, sino una vocación, una participación en la misión creadora de Dios y una expresión vital de dignidad humana. Por lo tanto, quedar excluido de un empleo significativo no solo es un fracaso social, sino también una injusticia moral.

Personas desempleadas en la UE en 2024: 13,0 millones.
Desempleo juvenil (15-24 años): 6,1 %
/Eurostat 2025/

Toda persona tiene derecho al trabajo y, por tanto, a participar en la vida social. La sociedad tiene el deber de estructurar

[3] Papa Francisco, *Fratelli Tutti*, Carta encíclica sobre la fraternidad y la amistad social (2020), § 162 https://www.vatican.va/content/francesco/en/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html

la vida económica de tal manera que este derecho sea accesible para todos, especialmente para los más vulnerables. Como enseña el papa Juan Pablo II en *Centesimus Annus* [4] *: «La obligación de ganarse el pan con el sudor de la frente presupone también el derecho a hacerlo*». Esto significa que las instituciones públicas tienen la responsabilidad positiva de promover políticas que garanticen el acceso a oportunidades de empleo en todos los sectores de la sociedad. Dentro de sus competencias, la UE debería ayudar a los Estados miembros en esta responsabilidad, por ejemplo, mediante el Pilar Europeo de los Derechos Sociales u ofreciendo coordinación de las políticas sociales nacionales.

Aunque la tasa de desempleo de la UE ha ido disminuyendo de forma constante durante la última década, esta mejora general oculta importantes disparidades entre los Estados miembros. El desempleo de larga duración sigue siendo un problema persistente, y algunos países registran tasas muy elevadas. Las personas en situación de desempleo de larga duración se enfrentan a mayores obstáculos para reincorporarse al mercado laboral, así como a mayores riesgos de pobreza y exclusión social exclusión social e incluso problemas de salud aumentan cuanto más tiempo permanecen sin trabajo. El apoyo a la creación de empleo y las medidas para mejorar la participación laboral de los desempleados de larga duración aportan beneficios significativos a estas personas y a la sociedad en su conjunto.

El 29,9 % de las personas desempleadas en la UE en 2024 llevan sin trabajo 12 meses o más.
/Eurostat 2025/

Garantizar condiciones de trabajo dignas y un mayor reconocimiento a los trabajadores esenciales

Garantizar condiciones de trabajo dignas es fundamental para promover el desarrollo humano integral de las personas y de la sociedad. La cuestión de los salarios dignos es fundamental para garantizar la dignidad humana y la justicia, tal y como ha subrayado, entre otros, la Iglesia. En respuesta a la creciente preocupación por la pobreza laboral, la UE adoptó en 2022 la *Directiva sobre salarios mínimos adecuados*. Si bien esta iniciativa representa un intento de abordar la desigualdad salarial entre los Estados miembros, su eficacia dependerá en gran medida de cómo se aplique y se complemente con políticas más amplias del mercado laboral. A la hora de aplicar esta Directiva, los Estados miembros deberían hacer uso de las opciones de que disponen en favor de los trabajadores, también para evitar efectos negativos como el aumento de la economía sumergida. Por lo tanto, instamos a las instituciones de la UE a que apoyen a los Estados miembros en sus esfuerzos por transponer y aplicar la Directiva de la forma más completa y eficaz posible, armonizando un salario mínimo adecuado con el objetivo de la UE de alcanzar una cobertura de la negociación colectiva del 80 %, lo que, según las estadísticas, es una de las formas más eficaces de garantizar una remuneración digna a los trabajadores y ayudar a sacar de la pobreza a los trabajadores pobres, al tiempo que se limitan los contratos de cero horas y el trabajo «de guardia». Estas dos últimas modalidades deberían prohibirse cuando supongan una forma de explotación, ya que pueden ser factores principales de la pobreza, especialmente para los jóvenes.

Aproximadamente el 8,2 % de la población activa de la UE está clasificada como «en riesgo de pobreza», lo que significa que su renta disponible equivalente es inferior al 60 % de la renta mediana nacional, a pesar de tener empleo.
/Eurostat 2025/

Un motivo de especial preocupación es la situación de los trabajadores en situación de pobreza: personas que, a pesar de tener empleo, viven por debajo del umbral de pobreza. El riesgo de caer en esta categoría afecta principalmente a los jóvenes y a quienes ocupan puestos de baja intensidad laboral

[4] Papa Juan Pablo II, *Centesimus Annus*, Carta encíclica con motivo del centenario de la Rerum Novarum (1991), § 43 https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html

hogares. Una vez más, se observan discrepancias considerables entre los Estados miembros en esta materia. Animamos a las instituciones de la UE a mejorar la situación de estos trabajadores en el ámbito de las competencias de la UE.

Todos los trabajadores deberían percibir salarios dignos sin necesidad de realizar turnos extra o nocturnos para alcanzar un nivel de ingresos adecuado. Se ejerce una presión cada vez mayor, especialmente sobre los empleados del sector de bajos salarios, para que acepten horarios de trabajo poco compatibles con la vida social[5], ya que resulta muy difícil obtener unos ingresos adecuados sin los complementos asociados al trabajo nocturno, durante los fines de semana o en días festivos. Estos complementos suelen ser necesarios para que los trabajadores con salarios bajos obtengan unos ingresos viables, especialmente en regiones con un elevado coste de vida (por ejemplo, debido a los altos precios de los alquileres). Esto debe considerarse injusto, y todos los trabajadores deberían percibir sala
con un nivel de vida mínimo, sin tener
que depender de bonificaciones por
esfuerzos especiales.

Personas empleadas que suelen trabajar los sábados: 11,8 % Personas empleadas con horarios de trabajo atípicos (incompatibles con la vida social): 33,9 %.
/Eurostat 2025/

Además, debido al declive demográfico
en Europa, la escasez de mano de obra se ha convertido en un problema importante en muchos países. Esta escasez genera carencias críticas en servicios esenciales como el transporte público y la asistencia sanitaria, ambos vitales para mantener la cohesión social y apoyar a las poblaciones vulnerables. Sectores como la sanidad, la construcción y la educación están experimentando la escasez más aguda, lo que afecta a la prestación de servicios y al bienestar público. La crisis de la COVID-19 puso de manifiesto la infravaloración de los trabajos esenciales en la UE. Estas profesiones, especialmente en sectores como la sanidad, el transporte, la producción alimentaria y los cuidados de larga duración, se enfrentaron a una mayor demanda durante la crisis. Al reconocer el valor real de los trabajadores esenciales, la UE puede fomentar una sociedad más justa e inclusiva, garantizando que estos sectores críticos sean resilientes ante futuras crisis.

Trabajo justo y sostenible: integrar la responsabilidad ecológica

El futuro del trabajo no puede separarse de la responsabilidad ecológica. Las estructuras laborales, los modelos de producción y las culturas organizativas deben alinearse progresivamente con los principios de sostenibilidad medioambiental y gestión prudente de los recursos. Esto incluye reducir el desperdicio de materiales, mejorar la eficiencia energética en los lugares de trabajo, promover la movilidad sostenible, fomentar las prácticas de economía circular y replantearse los patrones de consumo en los entornos profesionales. La verdadera justicia en el trabajo debe, por lo tanto, integrar tanto las preocupaciones sociales como las ecológicas.

La UE debería adoptar un enfoque integral que promueva políticas ambientalmente sostenibles al tiempo que salvaguarda el acceso a un empleo digno, especialmente para las poblaciones vulnerables. Los trabajadores migrantes, los trabajadores temporeros —en particular en la agricultura—, los trabajadores del sector informal y aquellos con empleos precarios siguen estando especialmente expuestos a la explotación y a condiciones laborales inestables y, por lo tanto, requieren una atención especial en esta transición. Esto incluye el apoyo a la creación de empleos verdes y al reciclaje profesional

[5] En los marcos de la política laboral de la UE, **los horarios de trabajo antisociales**, definidos como cualquier trabajo realizado fuera del horario diurno estándar (normalmente, de lunes a viernes, de 08:00 a 18:00), se reconocen como uno de los principales factores que provocan la interferencia entre la vida laboral y la personal, así como riesgos para la salud laboral

programas de apoyo y ayuda transitoria para las regiones dependientes de sectores con altas emisiones. La transformación económica debe guiarse por los principios de solidaridad y subsidiariedad. Es esencial una transición verdaderamente justa, que sitúe a las personas en el centro y garantice que los objetivos medioambientales se persigan de manera que se respete la dignidad humana.

Las iniciativas de la UE que abordan la dimensión social de la transformación ecológica, entre ellas el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) y el concepto de «transición justa», ponen de manifiesto un reconocimiento cada vez mayor del vínculo entre las políticas medioambientales y laborales. Sin embargo, garantizar que estos marcos protejan de manera efectiva a los trabajadores y a las comunidades durante la transición ecológica sigue siendo una tarea en curso.

2. El trabajo, el desarrollo humano integral y las familias prósperas

El trabajo es una dimensión fundamental de la existencia humana, esencial e indispensable para el desarrollo humano integral, así como para el bienestar personal, familiar y social. Como enseña la *Laborem Exercens* [6], es una de las características que distinguen a los seres humanos de las demás criaturas, ya que estamos llamados a transformar y cuidar el mundo a través de la actividad creativa.

El trabajo y el desarrollo humano integral

El significado esencial del trabajo radica en su contribución al desarrollo humano integral, incluido el cuidado de nuestra casa común; procede de la persona y debe orientarse hacia la persona humana, en la que tiene su fin último (*Compendio* [7]). Así es como podemos garantizar y afirmar que *«el trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo».* (*Catecismo de la Iglesia Católica*[8]) Este recordatorio es especialmente relevante en los debates políticos actuales, en los que la participación en el mercado laboral suele considerarse el principal indicador de inclusión social. Si bien el acceso a un empleo digno es importante para la participación social y puede favorecer el desarrollo humano integral, es igualmente importante reconocer el valor social de formas de trabajo que no siempre se reflejan en las estadísticas del mercado laboral. Todo tipo de trabajo de cuidados en el seno de las familias, el compromiso voluntario y las actividades comunitarias contribuyen de manera significativa a la cohesión social y al bien común. Por lo tanto, las políticas públicas deberían promover el empleo, al tiempo que reconocen y apoyan estas formas de contribución social.

La comprensión adecuada del desarrollo humano integral requiere una visión multidimensional de la persona humana y del proceso de desarrollo *(Frankl*[9] *).* En el trabajo intervienen múltiples dimensiones de la persona humana, independientemente de las circunstancias, por lo que los líderes y demás responsables de las organizaciones y condiciones laborales deberían ser conscientes de esta oportunidad y

---

[6] Laborem Exercens – San Juan Pablo II (1981), §§ 1, 4, 6 https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html

[7] Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia – Pontificio Consejo para la Justicia y la Paz (2004), § 272_ https://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_en.html

[8] Catecismo de la Iglesia Católica (1992), § 2428 https://www.vatican.va/archive/ENG0015/ P8D.HTM

[9] Frankl, V. E.: «El pluralismo de las ciencias y lo humano en el ser humano». En: Frankl, V. E.: «El ser humano ante la cuestión del sentido. Una selección de su obra completa», 14.ª ed., Editorial Piper, Múnich, 2002

responsabilidad. El trabajo debería permitir el desarrollo simultáneo de las personas en los planos físico, mental, emocional, estético, social, moral y espiritual *(Alford y Naughton*[10] *)*. Es fundamental que el desarrollo humano no se vea restringido en ninguna de estas dimensiones en el ámbito laboral, ya que la interacción mutua efectiva entre ellas constituye la condición y el criterio fundamentales para el «desarrollo humano integral».

El trabajo, incluido el empleo, tiene una función educativa, contribuye al libre desarrollo del individuo, da sentido a la vida, fomenta la capacidad de asumir responsabilidades y permite a las personas participar de forma autónoma en la vida social. El trabajo tiene, por tanto, un efecto integrador y hace que las personas se sientan parte significativa de la sociedad. El trabajo ayuda a combatir la soledad y el aislamiento y refuerza el papel de las personas como ciudadanos responsables. Se trata de cualidades esenciales, especialmente en una sociedad libre y democrática que se basa en la voluntad de todas y cada una de las personas de contribuir a ella. Además, el contacto con personas de diferentes entornos y orígenes en la vida laboral cotidiana ayuda a romper prejuicios y a abrir nuevos horizontes.

El trabajo y las familias prósperas: la disminución de la interferencia entre las esferas de la vida laboral y familiar

Como afirmó el papa Juan Pablo II, *«el trabajo constituye un fundamento para la formación de la vida familiar»* (*Laborem Exerci ns*[11]), no solo al garantizar los medios para fundar y mantener una familia, sino también a través de su papel en la educación y la formación del carácter dentro de la familia. Debemos reconocer y defender la profunda dignidad del trabajo que se realiza en el seno de la familia, en su mayor parte al margen de cualquier relación laboral o intercambio económico, y destacar su importancia y su contribución fundamental a una sociedad próspera *(Laudato si'* [12] *)*.

Las esferas de la vida laboral y familiar se interrelacionan intensamente; cualquier disfunción en esta relación o en una de las esferas se manifiesta en ambos ámbitos. Cabe preguntarse si los actuales sistemas sociales y económicos apoyan adecuadamente a las familias con niños pequeños, especialmente cuando se espera que los padres trabajen a tiempo completo sin acceso a servicios de guardería asequibles, condiciones laborales flexibles, permisos parentales adecuados y suficientes, o una seguridad de ingresos suficiente. Las profundas transformaciones actuales en torno al futuro del trabajo nos plantean tanto una necesidad como una oportunidad para redescubrir la adecuada unificación de las esferas de la familia y el trabajo, en la que ambas puedan *interrelacionarse adecuadamente.* [(11)] Las familias jóvenes deberían poder compaginar el trabajo y el cuidado de los hijos sin tener que enfrentarse a la inseguridad de los ingresos, la discriminación o el estigma. Esto requiere permisos parentales adecuados, servicios de guardería asequibles y de alta calidad, modalidades de trabajo flexibles, una remuneración justa y una protección social que no penalice ni estigmatice a los padres que reducen su jornada laboral. Debemos reconocer que *«la familia es, al mismo tiempo, una comunidad que el trabajo hace posible y la primera escuela del trabajo, en el seno del hogar, para cada persona»* (*Laborem Exercens*[11]). Como células vitales de la sociedad, las familias son fundamentales para hacer frente a los retos de un mundo cada vez más fragmentado. *«La familia es*

[10] Alford, H. J., y Naughton, M. J. (2001). Managing as if faith mattered. *Notre Dame, IN: Universidad de Notre Dame*
[11] Laborem Exercens – San Juan Pablo II (1981), § 10
https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html
[12] Laudato si' – Papa Francisco (2015), § 128
https://www.vatican.va/content/francesco/en/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

«un bien del que la sociedad no puede prescindir y que debe protegerse» (*Amoris Laetitia*[13]).

Las previsiones demográficas indican que la actual población activa de la UE no será sustituida en su totalidad en las próximas décadas, ya que se prevé que el número de personas que se incorporen al mercado laboral sea inferior al de las que lo abandonen. Se prevé que esto dé lugar a un importante desequilibrio estructural, ya que el envejecimiento de la población no solo reduce el número de trabajadores en activo, sino que también aumenta la demanda de pensiones y de servicios de atención a las personas mayores. Si no se aborda, este cambio demográfico supondrá una presión considerable para los sistemas sociales y económicos de Europa y probablemente abrumará a los futuros padres jóvenes, que no podrán hacer frente simultáneamente a estas crecientes exigencias laborales y a las desafiantes expectativas parentales.

Las soluciones actuales no abordan las raíces de estos retos ni ofrecen remedios a largo plazo. La escasez de mano de obra y los retos de competitividad en materia de costes pueden abordarse temporalmente mediante la contratación de una importante mano de obra migrante. Esta opción, sin embargo, suele ser meramente una solución superficial que conlleva el riesgo de explotar a los trabajadores migrantes mediante condiciones laborales inferiores, así como a sus familias, que suelen permanecer separadas en países lejanos donde no tienen que hacer frente a los elevados costes de vida de los lugares de la UE. Dicha separación contradice la dignidad integral de la familia destacada en **Familiaris Consortio** (14), que aboga por que se reconozca a la familia como sujeto y objeto de la vida social y económica.

Resumiendo los factores anteriores, vemos una oportunidad única para establecer una nueva conexión entre las esferas de la familia y el trabajo, en la que ambas puedan influirse mutuamente de una manera más saludable. Como nos recuerda **Caritas in Veritate** (15), el desarrollo auténtico debe estar «centrado en las personas», armonizando los objetivos económicos y sociales con el respeto a la familia y a la dignidad humana. En el caso de los padres jóvenes que crían a sus hijos, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial debería ser accesible e ir acompañada de salarios que permitan unas condiciones de vida dignas en esta situación. Las políticas públicas deberían respetar y facilitar la libertad de las familias para organizar el trabajo y las responsabilidades de cuidado según sus circunstancias. Las familias que deseen que uno de los progenitores se retire temporalmente del empleo remunerado para cuidar de los hijos deberían poder hacerlo sin sufrir desventajas económicas ni estigma social. Un permiso parental adecuado, una protección social transferible, servicios de guardería asequibles y vías de reincorporación a un trabajo digno son esenciales para garantizar que esta sea una opción real. La COMECE anima a la UE a situar a la persona humana en el centro de su enfoque basado en valores y a reflejar este principio en su agenda política.

El buen trabajo requiere buenas condiciones de vida

Para garantizar la libertad personal, el buen trabajo requiere una infraestructura social bien desarrollada que apoye a las personas necesitadas y evite el uso indebido de la red de seguridad social. A menudo, quienes más necesitan ayuda no pueden acceder al sistema de apoyo social. La UE debería promover el intercambio entre los Estados miembros para mejorar la seguridad social en toda Europa. Sin embargo, las buenas condiciones de vida para una existencia digna y responsable van más allá de la protección frente a los riesgos de la vida. Igualmente importantes son

[13] Amoris Laetitia – Papa Francisco (2016), § 44 https://www.vatican.va/content/francesco/en/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20160319_amoris-laetitia.html

[14] Familiaris Consortio – San Juan Pablo II (1981), § 46
https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/apost_exhortations/documents/hf_jp-ii_exh_19811122_familiaris-consortio.html

[15] *Caritas in Veritate* – Papa Benedicto XVI (2009), § 25
https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/en/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html

viviendas asequibles y servicios sociales locales, como la proximidad a colegios y guarderías, o servicios sociales comunitarios que apoyen a las familias con algún miembro discapacitado o anciano que necesite cuidados, o residencias de ancianos dignas en un entorno familiar. Unas buenas redes de movilidad y una infraestructura pública bien desarrollada y resiliente también revisten una importancia capital para unas condiciones laborales dignas.

Condiciones laborales centradas en la persona, horarios de trabajo y derecho al descanso

Para lograr un equilibrio adecuado y una interrelación entre las esferas laboral y familiar, es esencial que los horarios de trabajo y las exigencias tengan en cuenta el bienestar social, la salud y el desarrollo humano integral de los trabajadores. La supervisión constante de los trabajadores, incluido el seguimiento en tiempo real por parte de los propios clientes finales —por ejemplo, en el sector de los repartos—, supone una gran carga psicológica para estos trabajadores. La creciente presión para trabajar las 24 horas del día (la denominada «cultura de estar siempre conectado»), facilitada por la comunicación en línea e impulsada por la globalización y la digitalización, ha erosionado la distinción entre el trabajo y el tiempo personal. Este estado constante de disponibilidad o la frecuente aplicación del trabajo por turnos (especialmente los turnos de noche) complica enormemente el cumplimiento de las responsabilidades familiares e impide que las personas participen en actividades sociales colectivas, lo que debilita los lazos comunitarios y merma la cohesión social. La creciente individualización de la sociedad refuerza el consumo ilimitado, que hace hincapié explícitamente en el valor de «lo propio» al tiempo que devalúa el tiempo colectivo e institucional. Esta creciente relativización del tiempo libre disponible corre el riesgo de poner en peligro todos los aspectos de la vida basados en la posibilidad de pasar tiempo juntos de forma acordada colectivamente. Trabajar sin descanso y comprar durante el tiempo libre destruye los lazos sociales en lugar de construirlos, lo que da lugar a numerosos problemas sociales y psicológicos asociados a la participación en esta espiral consumista.

Si bien algunos sectores y profesiones requieren un funcionamiento continuo, deben aplicarse políticas que garanticen que los trabajadores de todos los sectores puedan disfrutar de períodos de descanso diarios y de tiempo familiar ininterrumpido por la tarde. La COMECE, como parte de la Alianza Europea por el Domingo, acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión Europea de estudiar medidas legislativas sobre el teletrabajo justo y el derecho a la desconexión. A este respecto, la COMECE aboga por la inclusión de una disposición específica sobre la protección del descanso dominical. Un aspecto fundamental de un equilibrio entre la vida laboral y familiar es el día de descanso semanal sincronizado, que tradicionalmente se celebra el domingo. Sin la posibilidad de un tiempo de descanso compartido, la cohesión social puede verse amenazada, ya que es precisamente este esfuerzo conjunto —en gran medida social y voluntario— el que da forma a la sociedad civil. No podemos coordinar tales actividades en un mundo en el que no hay tiempo para descansar ni para dedicarse a actividades ajenas al trabajo. Por lo tanto, es esencial proteger un día de descanso semanal común, junto con el derecho a la desconexión y, por extensión, el descanso dominical común, frente a una mayor erosión, y restablecerlo como marco para el ocio y la vida social. Al mismo tiempo, promover estilos de vida sencillos y sostenibles, en los que el bienestar, la comunidad y una vida consciente tengan prioridad sobre la productividad constante, puede prevenir la angustia, la ansiedad y la depresión que afectan a muchos trabajadores. Apoyamos el enfoque de las instituciones de la UE en una Iniciativa sobre Salud Mental y Bienestar en el Trabajo, especialmente con un enfoque preventivo y proactivo, que fomente entornos de trabajo saludables mediante exigencias y horarios laborales centrados en las personas y un día común de descanso semanal.

Las tecnologías digitales también están remodelando cada vez más la organización del trabajo. Las modalidades de trabajo a distancia y flexible

pueden ofrecer importantes ventajas, entre ellas una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. Al mismo tiempo, pueden difuminar los límites entre la vida profesional y la personal, generando presiones de disponibilidad constante y acelerando los ritmos de trabajo. Por lo tanto, proteger unos períodos de descanso adecuados y garantizar la aplicación efectiva del derecho a la desconexión siguen siendo esenciales para salvaguardar la dignidad humana en el lugar de trabajo digital.

El auge de las plataformas digitales también ha contribuido a la expansión de nuevas formas de organización del trabajo. Muchos trabajadores de plataformas están clasificados formalmente como autónomos, lo que puede privarles del acceso a salarios adecuados, a la protección social y a los derechos laborales. La reciente Directiva sobre el trabajo en plataformas representa un paso importante para abordar la clasificación errónea y mejorar la transparencia en la gestión algorítmica. No obstante, su aplicación efectiva requerirá una atención continua a su cumplimiento y a la protección de los derechos de los trabajadores.

3. Inteligencia artificial y robotización: su impacto en el trabajo y la mano de obra

En la concepción cristiana del trabajo, la inteligencia y la creatividad humanas son dones confiados a la humanidad al servicio del bien común. Como nos recuerda el Libro del Génesis, los seres humanos están llamados a «cultivar y cuidar» la tierra *(Gn 2, 15)*. La innovación tecnológica, incluida la inteligencia artificial, debe entenderse, por tanto, no como un sustituto de la responsabilidad humana, sino como una herramienta que favorece el desarrollo humano y la participación en la sociedad, y que contribuye al bien común.

El rápido desarrollo de la inteligencia artificial y la robotización ya está transformando el mundo del trabajo y seguirá haciéndolo en las próximas décadas. Estas tecnologías ofrecen oportunidades para aumentar la productividad, mejorar la toma de decisiones mediante un mejor análisis de datos y reducir las tareas peligrosas o monótonas. Al mismo tiempo, suscitan serias preocupaciones en cuanto a la sustitución de puestos de trabajo, el peligro de pérdida de competencias y la brecha de cualificación debido al uso de la IA en lugar del aprendizaje humano en el trabajo, posibles amenazas a la privacidad a causa de nuevas técnicas de vigilancia, así como consecuencias sociales y societales derivadas de los sesgos y la discriminación en modelos de IA mal diseñados y una posible pérdida de participación de los sindicatos y los comités de empresa. El reto no es, por tanto, solo tecnológico, sino también social y ético.

La perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia sobre la IA y el trabajo

La IA y la robotización son dos fuerzas transformadoras entrelazadas en la sociedad contemporánea. Ambas influyen cada vez más en las estructuras económicas y sociales, afectando al empleo, a la toma de decisiones y a la asignación de recursos. Ante el creciente uso de la IA en el mundo laboral, la Iglesia católica expresa una postura de acogida hacia la innovación técnica cuando esta sirve al bien común. La Doctrina Social de la Iglesia aboga por un uso responsable y reflexivo de la inteligencia artificial.

Con su primera encíclica **Magnifica Humanitas**[16] , el papa León XIV presenta una respuesta integral de la Doctrina Social de la Iglesia a las oportunidades y los retos que plantea la IA. Ya en

[16] Magnifica Humanitas – Papa León XIV (2026), §§ 9, 105, 150, 156, 165–169 https://www.vatican.va/content/leo-xiv/en/encyclicals/documents/20260515-magnifica-humanitas.html

de enero de 2025, la nota de la Santa Sede *Antiqua et Nova*[17] puso de relieve la responsabilidad moral asociada a la IA. *Magnifica Humanitas* retoma y amplía estas primeras perspectivas de *Antiqua et Nova*, haciendo hincapié en la necesidad de políticas que promuevan una gobernanza ética de la IA. El papa León aborda la cuestión ética fundamental de lo que esta tecnología significa para la humanidad, la dignidad humana y el bien común. Así, no trata la tecnología en sí misma, la cual, como afirma, *«no es una solución a los problemas de la humanidad, del mismo modo que no es intrínsecamente mala»*. Sitúa al ser humano en el centro, subrayando que *«la responsabilidad debe definirse claramente en cada etapa: desde quienes diseñan y desarrollan estos sistemas hasta quienes los utilizan y se basan en ellos para tomar decisiones concretas*». Critica además el hecho de que, en la *«convergencia de la automatización, la robótica y* la *IA»,* las personas se enfrentan a la promesa de unas mejores condiciones laborales, cuyos resultados, sin embargo, pueden someterlas a presiones para que se adapten y a un control social. Al igual que con otros cambios provocados por la IA, el Papa hace hincapié en la responsabilidad por la dignidad y la justicia en la economía y en el mundo laboral. Destaca diversos ámbitos en los que esta responsabilidad es especialmente acuciante, ya sea en la regulación política, el gobierno corporativo o la disparidad social entre la creciente riqueza absoluta y, al mismo tiempo, la creciente desigualdad. El Papa León vincula además esto, en el contexto de las consecuencias sociales del desempleo, a cuestiones relacionadas con la educación y la formación, la familia y los jóvenes. Se centra específicamente en la persona humana al formular criterios sociales para la innovación y enumera como primera prioridad que *«toda introducción de la automatización y la IA vaya acompañada de medidas verificables para proteger el empleo, el reciclaje profesional y la participación de los trabajadores. De este modo, la tecnología se orientará hacia la liberación del tiempo y las capacidades humanas, en lugar de generar exclusión*».

En conjunto, esto significa que los cambios fundamentales que traen consigo los sistemas de IA exigen una responsabilidad clara, tanto a nivel individual como institucional. Por lo tanto, estos cambios deben ir acompañados de normativas legales y respaldados por un marco ético. Por este motivo, la Iglesia católica anima, como paso importante, a que los Estados miembros de la UE apliquen la Ley de Inteligencia Artificial de la UE *(Ley de IA)*, teniendo en cuenta también los seis principios establecidos por el *Llamamiento de Roma para la Ética de la IA*[18] en 2020, a saber: *inclusión, transparencia, seguridad, equidad, confidencialidad y fiabilidad*. Sobre esta base, la Iglesia insta a que se realicen los ajustes necesarios para la aplicación de la Ley de IA de la UE.

Consecuencias de la IA y la robotización en el ámbito laboral

La inteligencia artificial está marcando cada vez más los procesos de toma de decisiones en muchos ámbitos de la vida económica. En un número creciente de sectores, los algoritmos ayudan o automatizan tareas como el análisis de datos, la toma de decisiones administrativas y la evaluación del rendimiento. Si bien estos sistemas pueden aumentar la eficiencia y apoyar la toma de decisiones humanas, su creciente influencia en el lugar de trabajo también plantea importantes cuestiones éticas y sociales.

Los sistemas de IA pueden generar conclusiones que parecen menos dependientes de la subjetividad humana, pero carecen de las capacidades humanas de comprensión, responsabilidad y juicio moral que son necesarias para muchas decisiones que afectan a la vida y al sustento de las personas. Por lo tanto, la innovación tecnológica debería tener como objetivo

[17] Antiqua et Nova – Dicasterio para la Doctrina de la Fe y Dicasterio para la Cultura y la Educación (2025) https://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/documents/rc_ddf_doc_20250128_antiqua-et-nova_en.html

[18] Llamamiento de Roma por la ética de la IA – Pontificia Academia para la Vida (2020) https://www.romecall.org/the-call/

ayudar al juicio humano en lugar de sustituirlo. Garantizar la transparencia y la interpretabilidad en los sistemas de IA es esencial para mantener la confianza y asegurar que los seres humanos sigan siendo responsables de las decisiones que afectan a otras personas.

En este contexto, los marcos normativos desempeñan un papel importante. La Ley de IA de la UE reconoce ciertas aplicaciones como de «alto riesgo», incluidos los sistemas que pueden afectar significativamente a la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de las personas. Sin embargo, siguen existiendo cuestiones importantes en relación con el alcance de estas clasificaciones, especialmente en contextos laborales en los que los sistemas algorítmicos pueden influir en las decisiones de contratación, la asignación de tareas o la evaluación del rendimiento. Además, el hecho de basarse en la autoevaluación de las empresas puede limitar una supervisión y una aplicación efectivas de la normativa. La opinión pública en Europa refleja una preocupación generalizada respecto a estos novedades. Según una reciente encuesta del Eurobarómetro, la mayoría de los europeos cree que la IA podría destruir más puestos de trabajo de los que crea, mientras que una amplia mayoría apoya la participación de los trabajadores en la configuración del cambio tecnológico en el lugar de trabajo. Esto pone de relieve la importancia de garantizar que los empleados y sus representantes participen de forma significativa en las decisiones relativas a la introducción y el uso de los sistemas de IA.

El 66 % de los europeos cree que la IA destruirá más puestos de trabajo de los que creará
El 77 % cree que los trabajadores deberían participar en el diseño de las tecnologías del lugar de trabajo
/Eurobarómetro Especial 2025/

La organización del trabajo y la cualificación de los trabajadores en la era digital

Más allá de la transparencia institucional, los trabajadores también deben contar con los conocimientos y las competencias necesarios para comprender, utilizar y evaluar de forma crítica los sistemas de IA. Por lo tanto, la educación y la formación no solo deben centrarse en el uso técnico, sino también en desarrollar la capacidad de cuestionar las decisiones automatizadas y de reconocer posibles sesgos o riesgos. Garantizar un acceso amplio y equitativo a dichos conocimientos es especialmente importante para los grupos vulnerables o marginados.

La inteligencia artificial, la automatización y la robótica encierran un importante potencial para apoyar el trabajo humano, al reducir las tareas peligrosas y potenciar las capacidades humanas. Sin embargo, si el desarrollo tecnológico se orienta principalmente hacia la sustitución de la mano de obra humana, se corre el riesgo de reducir la disponibilidad de empleo significativo y de aumentar la desigualdad económica. Por esta razón, la innovación tecnológica debe guiarse por políticas que den prioridad al trabajo centrado en el ser humano y a la protección de los derechos de los trabajadores. A la luz de estos avances, la Comisión de Asuntos Sociales de la COMECE insta a las instituciones de la UE a garantizar una mayor transparencia y rendición de cuentas en el uso de los sistemas de gestión algorítmica, así como a garantizar el reconocimiento y la protección efectivos de la situación laboral de los trabajadores en la economía digital.

4. Participación, subsidiariedad y responsabilidad en el trabajo

Las transformaciones en los sistemas económicos mundiales y en el mercado laboral exigen decisiones estratégicas con consecuencias duraderas para todas las partes interesadas. Es esencial que estas decisiones se basen en una evaluación transparente y en un debate cooperativo sobre alternativas viables. Una gobernanza eficaz y responsable de la transformación económica y tecnológica requiere una cooperación estructurada entre

gobiernos, empresarios y representantes de los trabajadores. Los marcos jurídicos adecuados deben garantizar oportunidades significativas para que las asociaciones de trabajadores representen sus intereses en estos procesos de toma de decisiones. En consonancia con los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que hacen hincapié en la información y la consulta a los trabajadores, estos marcos deben garantizar que los representantes de los trabajadores participen de manera efectiva en las decisiones clave que configuran el futuro del trabajo.

La legislación laboral de la UE destaca la importancia de la participación de los trabajadores, un principio que también se refleja en la legislación reciente de la UE, como la Ley de Inteligencia Artificial. Como pilar esencial de un entorno laboral justo, la negociación colectiva y la representación de los trabajadores no deben verse debilitadas en el contexto de la transformación tecnológica. Las políticas futuras deben garantizar que la evolución de las tecnologías vaya de la mano de una remuneración justa, la seguridad en el empleo y una participación significativa de los trabajadores. Los sindicatos y otras asociaciones de trabajadores no son adversarios de los empresarios en negociaciones de suma cero sobre las condiciones laborales. Por el contrario, deben ser percibidos y tratados como socios, que aportan perspectivas valiosas y conocimientos prácticos que ayudan a identificar y poner en práctica vías para el futuro del trabajo que sean productivas, sostenibles y que contribuyan de manera efectiva al bien común. El refuerzo del diálogo social estructurado en el lugar de trabajo, a nivel de empresa, sectorial, nacional y europeo, puede garantizar que la transformación económica se lleve a cabo de manera responsable, equilibrada y socialmente sostenible.

Subsidiariedad y responsabilidad compartida en la configuración del futuro del trabajo

El principio de subsidiariedad puede servir de guía eficaz para armonizar las funciones del gobierno, las empresas y las asociaciones de trabajadores. Los gobiernos elegidos democráticamente están facultados para tomar decisiones sobre la política económica y los marcos jurídicos que fomenten el bien común. Dentro de este marco jurídico, las empresas operan con una autonomía estratégica que les permite perseguir la competitividad y la innovación. Los trabajadores deben disponer de oportunidades significativas para influir en sus contextos tecnológicos, sus tareas laborales y sus condiciones de trabajo, ya que a menudo son quienes mejor conocen sus implicaciones prácticas y quienes se ven más directamente afectados por ellas. La autonomía concedida a los trabajadores contribuye al compromiso laboral, al desarrollo humano integral y al florecimiento de la sociedad. Mecanismos como los procedimientos cooperativos y transparentes de información y consulta en el lugar de trabajo, las estructuras justas de representación de los trabajadores y las plataformas sectoriales avanzadas pueden garantizar que esta participación se materialice de manera efectiva en la práctica.

En su búsqueda de la competitividad y la simplificación normativa, la Unión Europea debería garantizar que se mantengan las salvaguardias existentes en materia de derechos de los trabajadores, participación, información y consulta. La reducción de las cargas administrativas no debe producirse a costa de debilitar el diálogo social ni de menoscabar el papel y los derechos de los trabajadores y sus representantes a la hora de configurar el futuro del trabajo.

Transformación tecnológica y participación de los trabajadores

Los avances tecnológicos recientes y previstos están reconfigurando rápidamente los mercados laborales, eliminando grupos enteros de puestos de trabajo y transformando de manera fundamental muchas profesiones. Es esencial que los gobiernos y los representantes de las asociaciones de trabajadores desempeñen un papel significativo en este proceso, contribuyendo a orientar el desarrollo tecnológico en una dirección que no solo garantice una mayor eficiencia económica, sino que también favorezca tanto el desarrollo humano integral como el bien común. En particular, los trabajadores y sus representantes deberían participar en las decisiones relativas a la introducción y la aplicación de nuevas tecnologías y a la reestructuración del lugar de trabajo, garantizando que la digitalización y la inteligencia artificial

La inteligencia artificial solo debe utilizarse de forma que se respete la dignidad humana y se promueva el acceso a un empleo de calidad. Esto incluye la participación en la gobernanza y la implantación en el lugar de trabajo de sistemas digitales, incluidas las herramientas basadas en la inteligencia artificial y los sistemas de gestión algorítmica que, cada vez más, determinan las condiciones laborales. La distinción entre las propiedades de los cambios tecnológicos que sustituyen al ser humano y las que lo potencian desempeña un papel muy importante.[19] Las propiedades de las tecnologías que sustituyen al ser humano deberían centrarse en sustituir tareas laborales peligrosas, exigentes o monótonas, mientras que las propiedades de las tecnologías que potencian al ser humano deberían ampliar las competencias, la creatividad y la capacidad de juicio de las personas.[20]

La transformación acelerada de los mercados laborales, en un contexto de incertidumbre económica y disrupción tecnológica, pone de relieve la responsabilidad compartida en materia de recualificación y aprendizaje permanente. Es necesaria la cooperación entre los gobiernos, los empleadores, las asociaciones de trabajadores y las instituciones educativas para anticiparse a los cambios en los requisitos de habilidades y competencias, y para garantizar que los trabajadores tengan acceso a oportunidades de formación y mejora de las competencias adecuadas y eficaces a lo largo de toda su vida laboral. En consonancia con el objetivo de una transición justa y equitativa, las políticas y los recursos generados por las ganancias de eficiencia deberían apoyar a los trabajadores cuyos puestos de trabajo se vean significativamente transformados o desplazados por el cambio tecnológico, proporcionándoles vías alternativas hacia el trabajo y el empleo. La participación activa de los interlocutores sociales en la previsión e identificación de las necesidades de cualificación, así como en el diseño de sistemas de formación y desarrollo, puede contribuir a garantizar que estos esfuerzos respondan a la evolución y las necesidades reales del mercado laboral, al tiempo que se refuerza la resiliencia y la cohesión sociales. Un enfoque cooperativo entre los gobiernos, los empleadores y los representantes de los trabajadores puede ayudar a configurar el cambio tecnológico de manera que se fomente el empleo de calidad, el desarrollo continuo de las competencias, la transparencia y una transición justa para todos los trabajadores.

Autonomía, dignidad e inclusión en unos mercados laborales en constante evolución

La autonomía en el trabajo se fomenta y refuerza mediante una participación genuina en el lugar de trabajo. Esto incluye la negociación colectiva, la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones al nivel adecuado dentro de las empresas y los lugares de trabajo, así como la promoción de la transparencia y la equidad orientadas al bien común. Como nos recuerda el papa Francisco, el trabajo no es meramente un empleo o una profesión, sino una experiencia plenamente humana que permite a las personas desarrollar sus capacidades y creatividad, y actuar de forma autónoma y responsable.[21] En este sentido, la autonomía y la responsabilidad en el trabajo están estrechamente vinculadas. Al mismo tiempo, la creciente individualización

Personas con empleo a tiempo parcial en la UE: 35,6 millones. De ellas, el 18,3 % de forma involuntaria,
lo que representa aproximadamente el 3,3 % del total de la población activa de la UE (personas empleadas de entre 20 y 64 años)
/Eurostat 2025/

Estas cifras ilustran la creciente diversificación de las modalidades de trabajo y la importancia de garantizar la previsibilidad y unas condiciones justas.

[19] Brynjolfsson, E., «The Turing Trap: The Promise and Peril of Human-Like Artificial Intelligence» (2022)
[20] Furendal, M., y Jebari, K. (2023). «El futuro del trabajo: ¿potenciación o estancamiento?», *Philosophy & Technology*,
[21] Laudato si' – Papa Francisco (2015), § 125

https://www.vatican.va/content/francesco/en/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

Las condiciones laborales pueden generar nuevas situaciones de falta de voz y marginación, junto con formas más tradicionales que afectan a los trabajadores en situación de precariedad, a los trabajadores con salarios bajos y a los grupos discriminados. Por este motivo, la participación de las organizaciones de trabajadores y de empresarios sigue siendo crucial. Además, debería complementarse con la participación de actores que representen a las formas emergentes de trabajo y a la economía informal, incluidos los trabajadores por encargo, los vendedores ambulantes y otras personas que a menudo carecen de una protección social adecuada.

Las formas flexibles de empleo suelen presentarse como una ventaja que permite a las personas organizar mejor su vida profesional y familiar. Modalidades como el teletrabajo temporal, el trabajo híbrido o el trabajo a tiempo parcial pueden, en efecto, contribuir positivamente a este equilibrio. Sin embargo, la flexibilidad no debe dar lugar a formas de empleo que socaven la estabilidad, la previsibilidad y la protección social.

Debe prestarse especial atención a prácticas como la clasificación errónea del empleo como trabajo por cuenta propia, que puede privar a los trabajadores y a sus familias de la protección social y los derechos laborales, así como al uso creciente de acuerdos contractuales de corta duración o muy fragmentados que limitan la estabilidad de los ingresos, especialmente para los trabajadores jóvenes. Si bien las recientes iniciativas de la UE han comenzado a abordar estos retos, se necesitan más esfuerzos para garantizar que la flexibilidad del mercado laboral no se consiga a costa de la dignidad, la seguridad y la responsabilidad en el trabajo. La regulación del mercado laboral debe guiarse siempre por el principio de que la libertad y la dignidad de la persona humana sigan siendo su eje central.

Recomendaciones políticas a las instituciones de la UE

La UE debería esforzarse por lograr una mejora real de las condiciones sociales. No debe pasar por alto el hecho de que, a pesar de algunos de sus intentos en el ámbito social, la situación de muchos trabajadores, especialmente los pertenecientes a determinados grupos sociales (jóvenes desempleados, trabajadores en situación de pobreza, personas sin hogar, migrantes, minorías étnicas y culturales), sigue siendo muy precaria, sobre todo en determinadas regiones. Lo que se necesita es un enfoque político realista y bien financiado en los distintos ámbitos políticos afectados, sin el cual la crisis de legitimidad de las instituciones europeas no haría más que agravarse.

La Comisión de Asuntos Sociales de la COMECE formula las siguientes recomendaciones políticas a las instituciones de la UE y a los responsables de la toma de decisiones a nivel de la UE:

I. Condiciones de trabajo y protección social

1. Revisar la Directiva sobre el tiempo de trabajo (2003/88/CE) para incorporar modalidades de trabajo flexibles que apoyen la vida familiar y las responsabilidades personales, al tiempo que se protege a los trabajadores frente a las formas precarias de empleo.

2. En consonancia con los socios de la sociedad civil, reiteramos el llamamiento a favor de una directiva de la UE vinculante sobre el derecho a la desconexión para todos los trabajadores. Esta debería incluir salvaguardias contra la vigilancia intrusiva en el lugar de trabajo. Dicha legislación es esencial para transformar la actual cultura de «estar siempre conectado» en un entorno de trabajo digital sostenible que respete el descanso y la vida familiar, tal y como se destaca en la Hoja de ruta para el empleo de calidad.

3. Reconocer un día de descanso semanal común en todos los países de la Unión Europea, que, según la costumbre y la tradición de cada país, es, en principio, el domingo, y fomentar políticas que

limiten las actividades comerciales no esenciales ese día. La iniciativa de la Comisión Europea sobre el derecho a la desconexión (véase la recomendación 2) debería incluir una disposición específica que reconozca la necesidad de un día de descanso semanal común.

4. Fomentar que los Estados miembros de la UE garanticen una protección jurídica adecuada para el cuidado familiar, reconociendo estas contribuciones como esenciales para la sociedad. Esto debería incluir un reconocimiento económico y la protección frente a la discriminación para los cuidadores familiares que atienden a familiares mayores, personas con discapacidad o niños, así como medidas para mejorar sus derechos de pensión y el acceso a las prestaciones sanitarias. Los Estados miembros deberían apoyar además servicios comunitarios de amplio acceso, incluidos el cuidado infantil y los cuidados de larga duración, que ayuden a las familias a conciliar las responsabilidades de cuidado con las profesionales.

5. Garantizar que la aplicación de la Estrategia de la UE contra la Pobreza aborde explícitamente la situación de los trabajadores en situación de pobreza, reconociendo que el empleo por sí solo no siempre garantiza una vida digna. Las medidas deben abordar las causas estructurales de la pobreza entre los trabajadores, incluidos los salarios inadecuados, el empleo inestable y la protección social insuficiente, con el fin de garantizar condiciones de vida y de trabajo dignas para todos.

6. Apoyar los esfuerzos de los Estados miembros de la UE para aplicar de manera efectiva la Directiva sobre salarios mínimos adecuados, proporcionando orientación y coordinación adicionales tras la sentencia del Tribunal. Tanto el aumento de los salarios mínimos para cumplir los criterios de la Directiva como la adopción o el refuerzo de los planes de acción nacionales para alcanzar el objetivo del 80 % de cobertura de la negociación colectiva son medios importantes para reducir la pobreza laboral y mejorar las condiciones de trabajo.

II. Gobernanza de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo

7. Aclarar el alcance de la IA de alto riesgo en el ámbito laboral. Se necesitan definiciones más claras y precisas de los sistemas de IA de alto riesgo en el contexto laboral, especialmente en lo que respecta a los sistemas de supervisión de los trabajadores, asignación de tareas y evaluación del rendimiento. Las herramientas de IA utilizadas para la vigilancia de los trabajadores, la elaboración de perfiles o la toma de decisiones automatizada no deben quedar excluidas de la clasificación de alto riesgo. El anexo III de la Ley de IA debe revisarse periódicamente para garantizar que las tecnologías emergentes en el ámbito laboral queden adecuadamente cubiertas.

8. Garantizar una supervisión humana auténtica y efectiva. Se debe hacer mayor hincapié en la explicabilidad significativa de los sistemas de IA utilizados en el ámbito laboral. Los empleadores deben proporcionar explicaciones claras sobre el funcionamiento de dichos sistemas, incluida la lógica de los sistemas de puntuación, los datos utilizados y los criterios que guían las decisiones automatizadas. La UE debe aclarar que la revisión humana requiere autoridad y competencia reales para modificar o anular los resultados generados por la IA. La UE debe apoyar a los Estados miembros en el establecimiento de una normativa que proteja contra los procedimientos de revisión puramente simbólicos o «de mero trámite». Esto incluye la promoción de la formación de directivos y supervisores para que evalúen críticamente los resultados de la IA en lugar de confiar automáticamente en ellos.

9. Garantizar una fuerte participación de los trabajadores en la implantación de la IA. Fomentar derechos más sólidos y vinculantes en materia de información, consulta y participación de los sindicatos y los comités de empresa en el diseño y la implantación de los sistemas de IA. Los trabajadores deben tener derechos efectivos para impugnar las decisiones basadas en la IA

y solicitar una revisión humana, en consonancia con los principios vigentes del Derecho laboral de la UE en materia de información y consulta. Esto incluye el reconocimiento explícito de que la gestión algorítmica entra dentro del ámbito de la negociación colectiva. Debe prestarse especial atención a la situación de los trabajadores en entornos no sindicalizados, donde las garantías pueden ser débiles.

10. Proteger a los trabajadores de plataformas y a los trabajadores por encargo de la explotación algorítmica. Es necesaria una aplicación coherente entre la Ley de IA y la Directiva sobre el trabajo en plataformas para garantizar una protección adecuada a los trabajadores con empleo basado en plataformas. Las decisiones impulsadas por la IA que afecten a los trabajadores de plataformas no deberían eludir el escrutinio simplemente porque no alcancen los umbrales actuales de alto riesgo. También se requieren esfuerzos continuos para garantizar el reconocimiento adecuado de la situación laboral y para prevenir el falso trabajo por cuenta propia.

11. Integrar la sostenibilidad y la responsabilidad energética en la política de IA. Los impactos medioambientales y energéticos de los sistemas de IA deben tenerse en cuenta de forma sistemática en las evaluaciones económicas y normativas. Las políticas de financiación pública y de contratación pública deben dar prioridad a las soluciones de IA eficientes desde el punto de vista energético y respetuosas con los recursos. El desarrollo de la IA debe seguir estando en consonancia con los objetivos climáticos y de sostenibilidad de la UE.

III. La Ley de Empleos de Calidad

12. Garantizar que la Ley de Empleos de Calidad aborde de manera efectiva la pobreza laboral yendo más allá de la mera creación de empleo y promoviendo el acceso a un empleo estable que proporcione un salario digno y una protección social adecuada.

13. Incluir disposiciones para limitar las formas precarias de empleo, incluidos los contratos de cero horas y los acuerdos abusivos de guardia, que afectan de manera desproporcionada a los trabajadores jóvenes y vulnerables.

14. Reforzar los sistemas de negociación colectiva y promover avances hacia una amplia cobertura, reconociendo su papel demostrado en la reducción de la pobreza laboral y la mejora de las condiciones de trabajo.

15. Garantizar el derecho a la mejora de las competencias y al reciclaje profesional, incluido el acceso a la formación durante las horas de trabajo remuneradas, con el fin de apoyar la progresión profesional y evitar que los trabajadores queden atrapados en empleos mal remunerados y de baja intensidad.

16. Establecer salvaguardias para los sistemas de gestión algorítmica, incluidas las herramientas de planificación basadas en la inteligencia artificial, a fin de garantizar la previsibilidad de los horarios de trabajo, la transparencia y la protección frente a prácticas de gestión automatizadas que supongan explotación.

Conclusión

Europa se encuentra en un momento decisivo para el futuro del trabajo. La transformación tecnológica, el cambio demográfico y la transición ecológica están reconfigurando los mercados laborales y las estructuras sociales en todo el continente. Estos cambios plantean no solo retos económicos, sino también opciones morales sobre el tipo de sociedad que Europa pretende construir.

La Doctrina Social de la Iglesia ofrece una visión en la que el trabajo se entiende como una expresión fundamental de la dignidad humana y la participación social. Por lo tanto, el progreso económico y tecnológico debe seguir orientado hacia el desarrollo de la persona humana, la estabilidad de las familias y la cohesión de las comunidades.

La Unión Europea tiene un papel importante que desempeñar a la hora de garantizar que estas transformaciones conduzcan a una mayor justicia y no a una desigualdad más profunda. Mediante el fortalecimiento del diálogo social, la protección de los derechos de los trabajadores, la gestión responsable de las tecnologías digitales y la promoción de un trabajo digno para todos, las instituciones de la UE pueden contribuir a un futuro del trabajo que sea a la vez innovador y profundamente humano.

Una economía europea que sitúe la dignidad de la persona en el centro no solo será más justa, sino que también será más resiliente, cohesionada y sostenible para las generaciones venideras.

Miembros de la Comisión de Asuntos Sociales de la COMECE:

- Excmo. Mons. Joseph Galea-Curmi, presidente (MT)
- Prof. Dra. Petra Steinmair-Pösel (AT)
- Prof. Dra. Sophie Izoard-Allaux (BE)
- Igor Jakobfi (HR)
- Monica Kalakoutis (CY)
- Dr. Jakub Jinek (CZ)
- Raymond Friel (EAW)
- P. Grégoire Catta, S.J. (FR)
- Oliver Rau (DE)
- Dr. Roland Ferenc Szilas (HU)
- Dr. Gary Carville (IE)
- Dra. Giovanna Corbatto (IT)
- Arũnas Kučikas (LT)
- Su Excelencia Marie-Louise Coleiro (MT)
- Arthur Miedema (NL)
- Dr. George Joseph (SE)
- P. Jan Krupka (PL)
- Joao Pereira (PT)
- Leon Cosma (RO)
- Viktor Porubsky (SK)
- Su Excelencia Alojz Kovšca (SL)
- Prof. Jesús Pérez Mayo (ES)
- Matthieu Bruynseels (FAFCE)
- Peter Verhaeghe (Cáritas Europa)
- Lucy Anns (Cáritas Europa)
- P. Dr. Manuel Barrios Prieto (COMECE)
- Alix De Wasseige (COMECE)
- Lenka Mačugová (COMECE)

La COMECE, junto con Su Excelencia Monseñor Joseph Galea-Curmi, presidente de la Comisión de Asuntos Sociales de la COMECE y del Grupo de Trabajo ad hoc de la COMECE sobre el futuro del trabajo, agradece sinceramente a todos los expertos y organizaciones que han contribuido a la elaboración del borrador inicial de esta publicación

y han apoyado su posterior reflexión y revisión.