

La responsabilidad de los universitarios ante los cambios en la cultura del trabajo¹

Luz Pacheco Zerga

Universidad de Piura

El trabajo en la sociedad del siglo XXI

El 24 de marzo de 1999 el Tribunal Supremo de Japón declaró a la agencia de publicidad *Dentsu* responsable de la muerte por suicidio de uno de sus empleados -ocurrida el 27 de agosto de 1991- porque se acreditó que hubo negligencia en prevenirlo. "Las empresas tienen la responsabilidad de prevenir el daño en la salud mental de sus empleados, debido a la fatiga y presión psicológica originada por el trabajo", sentenció el Presidente del Tribunal y estableció una indemnización en 823.000 dólares en favor de los padres.

El empleado tenía 24 años de edad cuando se ahorcó y estuvo al servicio de la agencia desde abril de 1990. Durante ese tiempo era habitual que cuatro días al mes trabajase hasta las dos de la madrugada. En enero de 1991 aumentó la frecuencia de noches de trabajo y en agosto eran dos de cada cinco noches, sin poder dejar el trabajo -la mayoría de las veces- hasta las 6 de la mañana siguiente. Así hasta julio en que le dijo a su jefe que no podía dormir más de dos horas seguidas.²

Ante un hecho semejante las interrogantes son múltiples: ¿cuáles son los límites de la responsabilidad de un empresario? ¿Con qué criterio se ha establecido la indemnización? ¿Es un problema netamente jurídico o se mezclan otros factores -psicológicos, éticos, económicos o culturales-, que exigen la concurrencia de otras ciencias para su solución integral? ¿Estas presiones por el trabajo existen sólo en Japón?

Observando el "mundo laboral" encontramos que los ritmos de trabajo y de descanso han variado mucho en los últimos decenios en todos los países. El derecho a vacaciones anuales, a jornadas máximas y pagos de

¹ El presente artículo es un desarrollo de las ideas planteadas en "La responsabilidad de los universitarios -en especial los iuslaboralistas- ante los cambios en la cultura del trabajo", publicado en *Aranzadi Social*, n. 16 (2004), 77-86.

² Antonio MÉLICH, "De estrés laboral también se muere", en *Aceprensa*, 50, 2000.

sobretiempo, especialmente en países con débiles mecanismos de protección social, como es el Perú, no es respetado por los empleadores. En otros lugares, la presión competitiva hace que sea el trabajador quien renuncie a esos derechos, ya sea por temor a negarse a seguir el ritmo de los demás empleados o porque desea ser personalmente competitivo. En Japón es frecuente que la gente trabaje sobretiempos sin cobrar, porque prefiere estar más tiempo en la empresa que en sus hogares.

Las variables son múltiples, pero los resultados son similares: los tiempos de trabajo aumentan y los de descanso, disminuyen. ¿La historia se repite? Hace dos siglos el maquinismo y la electricidad, unidos al principio de “laissez faire” heredado de la Revolución Francesa, construyeron un sistema liberal, en el que los trabajadores eran un recurso más en la producción, que debía someterse a las exigencias de las demandas del mercado. Las huelgas y levantamientos sociales encontraron apoyo en el pensamiento social cristiano y en la ideología marxista, que aunque con un signo contrario fue coincidente en la necesidad de modificar la legislación sobre el trabajo, brindando una mayor protección al trabajador. Con este bagaje se origina el Derecho del Trabajo en los albores del siglo XX, caracterizado por buscar el equilibrio entre las partes contratantes de la prestación de servicios personales, remunerados y por cuenta ajena.

La nueva revolución social que presenciamos al empezar el siglo XXI tiene rasgos distintos a la de los siglos anteriores, de allí la necesidad de preguntarse ¿qué mecanismos son necesarios para que sea beneficiosa para las grandes mayorías y no sólo para quienes son propietarios los grandes capitales? ¿Cómo lograr la competitividad personal y corporativa en un clima acorde con las exigencias de la dignidad humana?

Es evidente que la globalización de la economía, de las finanzas y de las comunicaciones ha desarrollado una fuerza del mercado aún más potente que la de los siglos XVIII y XIX. Los sindicatos constituyen en los países occidentales más desarrollados un componente social que, aunque presenten signos de desgaste, siguen siendo un instrumento de equilibrio del poder empresarial. Sin embargo, los nuevos sistemas de trabajo llevan a cuestionar su existencia en el futuro, así como la conveniencia de la protección jurídica en el ámbito laboral, por *encarecer y dificultar las inversiones y la acción empresarial*, al decir de sus detractores. También existen controversias –a favor y en contra– sobre la ampliación o la reducción de los límites del Derecho del Trabajo. Sin embargo, sigue siendo necesario fortalecer las redes de protección social y la actividad de los sindicatos para que los nuevos sistemas de trabajo no conduzcan a un deterioro personal y social.³

³ “El conjunto de los cambios sociales y económicos hace que las organizaciones sindicales tengan mayores dificultades para desarrollar su tarea de representación de los

Estas cuestiones exigen replantearnos, entre otras cuestiones, el impacto de la globalización en el Derecho del Trabajo y la responsabilidad de los universitarios y, por tanto, de la Universidad misma, ante los cambios en la cultura y en la regulación jurídica del trabajo, pues corresponde a la Universidad formar a los juristas que tienen la responsabilidad de aplicar e interpretar las normas existentes y de diseñar los nuevos sistemas jurídicos.

La globalización y la nueva cultura del trabajo

Los cambios tecnológicos, especialmente en el ámbito de las telecomunicaciones, han logrado no sólo acercar sino muchas veces unificar, los sistemas de trabajo y de diversión, así como los valores culturales de los pueblos.

Las grandes empresas nacionales del pasado ceden paso a las multinacionales, que diseñan su política de empleo en base a las demandas del mercado. Las decisiones empresariales se adoptan en unidades centrales de dirección, desligadas de los lazos familiares o de amistad que eran característicos en los negocios familiares o de ámbito nacional. Cada vez es más frecuente consumir un producto elaborado en el extranjero y comercializado en el país por un representante comercial.

Un ejemplo de esta amplitud en las inversiones y, a la vez, de centralización en la dirección, es la editorial Thomson & Thomson, muy conocida en los ambientes jurídicos. Esta empresa canadiense es ahora propietaria de editoras en los cinco continentes: Aranzadi (España), Sweet & Maxwell (Reino Unido, Asia e Irlanda), La Ley (Buenos Aires), IOB (Brasil), Lawbook Co., CPD y Westlaw (Australia), ELLIS Publications (Unión Europea), Éditions Yvon Blais y Carswell (Canadá), Brookers (Nueva Zelanda) y West (USA). Algunas de estas empresas tenían cien años de antigüedad antes de ser compradas por ese grupo empresarial.⁴ Es indudable que las perspectivas de empleo –y las relaciones de trabajo– de los trabajadores han sufrido una modificación sustancial desde que entraron a formar parte de la transnacional.

intereses de los trabajadores, también porque los gobiernos, por razones de utilidad económica, limitan a menudo las libertades sindicales o la capacidad de negociación de los sindicatos mismos. Las redes de solidaridad tradicionales se ven obligadas a superar mayores obstáculos. Por tanto, la invitación de la doctrina social de la Iglesia, empezando por la *Rerum novarum* a dar vida a asociaciones de trabajadores para defender sus propios derechos ha de ser respetada, hoy más que ayer, dando ante todo una respuesta pronta y de altas miras a la urgencia de establecer nuevas sinergias en el ámbito internacional y local". BENEDICTO XVI, *Caritas in veritate*, 2009, n. 26.

⁴ Cfr. para mayor información: <http://www.thomson.com/legal/legal.jsp>

Una forma de regulación de este nuevo fenómeno es el que existe en la Unión Europea donde los Comités de Empresa Europeos plantean un espacio de diálogo a nivel supranacional entre trabajadores y empleadores, pero no siempre lo consiguen. Hay quejas de trabajadores que consideran que las empresas presentan sus decisiones al Comité como hechos consumados y acuden a él sólo para legitimar sus decisiones. Ejemplo de este tipo de denuncias es la que hizo en su momento la CES cuando KLM anunció la combinación de las filiales española y portuguesa con la filial francesa una semana después de la reunión del Comité de Empresa Europeo, o cuando la compañía Kellogg's convocó a reunión extraordinaria en Bruselas del Comité de Empresa Europeo para comunicarle el cierre de tres de las siete plantas que poseía en Europa.⁵

Pero no todo es negativo: los copresidentes de Altadis, una tabaquera franco-española en crecimiento, acordaron hace unos años la creación de un Comité de Empresa Europeo del Grupo Altadis (CEEGA) para representar a sus empleados, que suman más de 20,000 –contando a los que laboran en Estados Unidos– y negociar con ellos las grandes decisiones empresariales. La compañía precisó que el CEEGA es una nueva entidad para el diálogo social del grupo dedicada a la consulta y la información que no sustituye a los respectivos organismos nacionales ya existentes, que siguen conservando sus atribuciones. Es indudable que este nuevo tipo de relaciones laborales no responde a los moldes tradicionales del Derecho del Trabajo y que es necesario proyectar el futuro con nuevos parámetros.

Junto a la acción de las grandes transnacionales se aprecia el incremento del contrabando, facilitado por los inmigrantes o por los sectores sociales urbanos de menos recursos y desempleados, que recurren a producciones realizadas en países con poca protección social donde la mano de obra es más barata y pueden competir así con más facilidad con el mercado formal. Las tiendas de “Un dólar” abren sus puertas tanto en Madrid como en Lima o Miami y las ventas de objetos en la vía pública procedentes del sud-este asiático se encuentran tanto en París, como en Roma y Buenos Aires. El impacto de este tipo de comercio –claramente informal o cercano a él, por producir bienes con escasa o nula protección social– es negativo y contrae las posibilidades y condiciones del empleo. ¿Cómo competir con estos comerciantes? La respuesta, evidentemente, no corresponde únicamente al Derecho del Trabajo, pues rebasa las fronteras jurídicas: exige un estudio interdisciplinario con las Ciencias Económicas.

También se debe resaltar que el intercambio de bienes y conocimientos elude, cada vez más frecuentemente, los mecanismos tradicionales de

⁵ Cfr. www.conc.es/netunion/propuest.htm así consta en la propuesta de modificación de la Directiva 94/95/CE.

regulación de control fijados por los gobiernos y los organismos internacionales. De hecho,

los intereses particulares y las demandas del mercado predominan a menudo sobre la preocupación por el bien común. Esto puede llevar a dejar sin una protección adecuada a los miembros más débiles de la sociedad y a que culturas y pueblos enteros se vean sometidos a una lucha agotadora por la supervivencia.⁶

Esta lucha por la supervivencia se refleja tanto en el suicidio del empleado japonés como en el subempleo que padece el 48% de la Población Económicamente Activa del Perú.⁷ Es necesario aunar esfuerzos para que la globalización se ponga al servicio de auténtico desarrollo humano, que exige el desarrollo de *cada* persona y de *toda* la persona, respetando plenamente sus derechos y su dignidad, es decir, conseguir una globalización de *rostro humano*.

La comunidad internacional tiene la responsabilidad de guiar este proceso para privilegiar el bien común sobre los intereses económicos. Para ello es necesaria una reglamentación jurídica, de la que no puede desentenderse el Derecho del Trabajo, y que ha de tener un fundamento antropológico y económico adecuado. La responsabilidad de este nuevo orden social no es sólo de los políticos o gobernantes: la participación ciudadana es el vehículo que permite impulsar una normativa más solidaria con quienes menos tienen y a fomentar la transparencia y la responsabilidad social de quienes desempeñen puesto relevantes, ya sea públicos o privados. Juan Pablo II afirmaba con precisión que

el auténtico éxito de la globalización se medirá por la posibilidad de que cada persona disfrute de los bienes básicos como son la comida y la casa, la educación y el empleo, la paz y el progreso social, el desarrollo económico y la justicia⁸.

El panorama mundial que ofrecen los Informes de Desarrollo de las Naciones Unidas pone de manifiesto, en cambio, una realidad muy distinta: entre los años 1990 y 2000 no ha mejorado el porcentaje de personas que subsisten con menos de un dólar diario. Asimismo, que el acceso de Internet en un 80% corresponde a los países ricos del mundo. Y que el 20% de la población mundial hace el 80% de los gastos en consumo personal. Además la distribución del gasto mundial evidencia que la opulencia de las naciones más desarrolladas les impide tomar conciencia de las necesidades del resto del mundo y de vivir, en lo cotidiano, con mayor solidaridad. Lo mismo

⁶ JUAN PABLO II, *Discurso a los miembros de la Pontificia Academia de Ciencias Sociales*, 2.V.2003, <http://www.zenit.org/spanish/visualizza.phtml?sid=34841>.

⁷ Dato tomado del Instituto de Estadística del Perú, en <http://www.inei.gob.pe/>

⁸ JUAN PABLO II, *Discurso...*

ocurre con las clases adineradas de los países más pobres. Baste mencionar, que para atender la educación básica de la población mundial se gasta anualmente seis mil millones de dólares, mientras que en la Unión Europea se gastan once mil millones en el consumo de helados y cincuenta mil, en cigarrillos.

Por otro lado, mientras que el gasto en salud y nutrición básica mundial es de once mil millones, en alimentos para animales Europa y Estados Unidos gastan diecisiete mil millones y en Japón las empresas consumen treinta y cinco mil millones de dólares anuales en actividades recreativas.⁹ Las cifras hablan por sí solas.

Modificar este panorama exige juristas –pero también ciudadanos en general– con capacidad crítica, que no se dejen influir por los “slogans” políticos o sociales de moda. Personas que no se dejen manipular o masificar, que estudien los temas con profundidad, con un diálogo abierto, interdisciplinario, en el que la dignidad de la persona humana sea el punto de referencia.

Podemos concluir que es necesario entablar un diálogo entre el Derecho, la Política, la Economía y la Ética. Un diálogo donde la pasión por la verdad y el compromiso existencial de solidaridad *con todo lo humano y con cada ser humano*, sea el rasgo característico. Esta actitud exige apertura, capacidad crítica –no criticismo, que anula las potencialidades racionales y éticas– hábitos de estudio, de reflexión, de rectificación y de trabajo en equipo.

La misión de la Universidad ante los cambios en la cultura del trabajo

¿Dónde pueden los juristas –y los forjadores de la civilización del siglo XXI– desarrollar esos hábitos intelectuales y morales, donde la dimensión ética sea constitutiva del saber y del actuar, por estar orientados a la Verdad y, por tanto, al Bien, objetivamente considerado? Es indudable que la persona recibe la primera formación intelectual y moral en el seno de la propia familia, y luego en los centros de enseñanza a los que acuda. Entre ellos, el lugar privilegiado para lograr este talante humanitario es la Universidad, porque quien acude a este centro superior de estudios lo hace por propia elección, porque tiene un proyecto vital y unos intereses intelectuales determinados.

La Universidad –la etimología de la palabra lo evidencia– nació con el sello de la universalidad. Las primeras universidades surgieron en una época caracterizada por un poder absoluto y fuertemente concentrado, y su signo fue contrario al de la mentalidad dominante: nacieron como

⁹ Ver cuadro de Distribución del Gasto Mundial según cifras de la ONU incluido al final de este artículo.

instituciones libres, en el seno de las escuelas catedráticas que se dirigían a sí mismas, con independencia del poder político, hasta el siglo XIX. Sus fines eran ampliar los conocimientos y dedicarse a buscar la verdad. Y es así como la Universidad se caracterizó por ser el lugar adecuado para el diálogo, para el intercambio de ideas y la libre circulación de personas, tanto docentes como estudiantes. Los confines políticos carecían de sentido para la Universidad, porque la Verdad no tiene fronteras ya que las cuestiones fundamentales para alcanzar una vida lograda, como son el sentido de la existencia, la dignidad de la persona humana, la realidad del más allá, los deberes éticos y morales, los límites de la tolerancia, etc. tienen un sustrato común en la naturaleza humana.

Esta universalidad del saber, propia del universitario se ha ido perdiendo en los últimos siglos por el avance de la técnica y de la ciencia, que exigen la especialización. Cuando la Universidad pierde de vista su deber de búsqueda de la verdad con un sentido de totalidad, traiciona su identidad –y al decir del filósofo Leonardo Polo– se convierte en una “pluriversidad”, que difícilmente puede contribuir al desarrollo humano integral. Ejemplo de ello es el retroceso que supone utilizar seres humanos para fines de investigación o terapéuticos, bajo el slogan del proceso científico, olvidando que el progreso es tal cuando promueve la dignidad humana *de todo ser humano*, es decir, sin discriminación alguna.

Si continúa la dispersión del saber, la Universidad mantendrá su denominación, pero habrá perdido la fuerza que le permitió ser motor de cambios y punto de referencia para el desarrollo científico y humano. Devolver a la Universidad su identidad es un reto y una tarea de los universitarios de hoy.

Aunque la cita sea larga vale la pena reproducir las reflexiones de Pedro Rodríguez sobre este tema:

Si, pensando en los años del porvenir más próximo, la Universidad no consigue entregar a la sociedad promociones de universitarios -para la vida profesional, para la gestión social y política en las estructuras sociales- con esta capacidad de discernimiento, de análisis, de decir la verdad, aunque duela; con esta especie de sobriedad en el modo de adherirse a las cosas y este hábito de respeto y de convivencia, podríamos llegar, en efecto, a una sociedad desde cuya estructura se podría manipular y oprimir masivamente a la persona humana. En la medida en que un hombre tiene espíritu crítico –en esta forma alta y noble de concebirlo–, ese hombre no está masificado.

Cuando esa búsqueda de la verdad, esa capacidad de análisis crítico y ese estilo de convivencia se ha practicado en el trabajo propiamente científico –en el sentido más inmediato de la palabra: clases, cursos, seminarios, debates, investigación, tesis doctorales– este hombre, en la

vida profesional y en la vida política, no será ni un conformista adocenado, ni un desconfiado sistemático y *criticista*, sino un hombre responsable, que forma sus propias opiniones con fundamento y las mantiene. Sólo este tipo de hombre puede garantizar en la vida social, en la vida profesional, en la vida política, que la sociedad no se va a someter a dictaduras de ningún tipo, a los procesos *despersonalizantes* que querrían provocar los diversos totalitarismos. El tipo de hombre universitario que hoy necesitamos no es un «egregio» sino un hombre modesto, culto y responsable, al que la Universidad ha enriquecido en su ser.¹⁰

Este es el reto principal que enfrentan los profesores universitarios también en el ámbito del Derecho del Trabajo. El tecnicismo jurídico no solucionará los graves problemas de desigualdad social ni los regímenes injustos de trabajo, si quienes tenemos en nuestras manos la formación de los universitarios no formamos en la verdad sobre las cuestiones antropológicas y sociales fundamentales, lo cual es compatible con el respeto a la libertad de las conciencias. Los universitarios deben aprender a actuar con libertad y, a la vez, con plena responsabilidad asumiendo las consecuencias de sus decisiones, con honradez intelectual y rectitud moral, que permite el progreso precisamente porque está abierto a la rectificación, ya que el auténtico universitario siempre aprende de los demás.

La función del trabajo en la vida humana

La función del trabajo en la vida humana es esencial y por eso su regulación jurídica tiene también una importancia de primer orden para conseguir la paz social. La persona al trabajar pone en juego sus capacidades físicas, intelectuales, volitivas y afectivas: el trabajo, por tanto, es un medio natural de realización de la persona.¹¹ No se trabaja sólo por dinero, aunque la remuneración sea un elemento característico de la relación jurídico-laboral y una motivación importante al trabajar.¹²

La persona contribuye con su trabajo al desarrollo de las ciencias y de la técnica, es decir, a la elevación cultural, científica y moral de la sociedad en la que vive pero, lo que es más importante, se construye a sí misma. Al trabajar el ser humano transforma la naturaleza, convirtiéndola en un “mundo” al darle sentido y utilidad nuevos a la función natural de las

¹⁰ *Scripta Theologica*, Vol XXXIII, Fasc. 1- enero-abril 2001, pp. 170-171.

¹¹ Así lo reconoce la Constitución Política del Perú en el artículo Art. 22: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

¹² Cfr. Manuel ALONSO OLEA y M^a Emilia CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*. Madrid, Civitas, 2009, p. 41.

cosas.¹³ Por el trabajo, el hombre adapta la materia del mundo a sus propias necesidades, pero no constituye el sentido del mundo, del mismo modo que no lo constituye en el ser. Más bien, desvela y reconoce ese sentido, que es puesto por el Creador. Esta es una de las funciones más nobles del trabajo porque comprendiendo el sentido del mundo, el hombre capta mejor su propio ser.

Y en este punto encontramos la diferencia esencial entre la actividad humana y la animal, porque si bien es cierto que el hombre transforma el mundo impulsado por su instinto de conservación, a la vez, lo trasciende porque es capaz de experimentar –en el desarrollo de esa actividad– su propia dignidad.¹⁴

Todo trabajo lleva implícito un proyecto personal y, por eso, en la regulación del trabajo no puede desligarse la actividad en sí misma de la persona que la realiza. Por estas razones, se puede concluir que el trabajo es una actividad propia de la persona, que se distingue netamente de la que realizan los animales para conseguir lo necesario para su sustento. Mientras el animal “utiliza” el mundo que lo rodea en su propio beneficio o en lo de otros seres, pero siempre en relación a su carga instintiva, el ser humano es capaz de darle sentido y utilizarlo en beneficio de los demás, con altruismo.

La necesidad de trabajar para alcanzar la plenitud humana es un “descubrimiento” del siglo XX. Los ritmos de trabajo pueden colaborar a la consolidación de esta novedad de sentido o a su oscurecimiento. Los universitarios tenemos una responsabilidad especial en esta tarea para que la presión económica que caracteriza la sociedad globalizada no desvirtúe los rasgos de la perenne dignidad de la persona humana y las lógicas del poder y del mercado anulen las relaciones de solidaridad y amistad.

En consecuencia, la recta comprensión del sentido del trabajo humano enlaza la función personal con la social. Lo cual exige un compromiso inexcusable con la verdad, ya que sin ella

sin verdad se cae en una visión empirista y escéptica de la vida, incapaz de elevarse sobre la *praxis*, porque no está interesada en tomar en consideración los valores –a veces ni siquiera el significado– con los cuales juzgarla y orientarla. La fidelidad al hombre exige la fidelidad a la verdad, que es la única garantía de libertad (Cf. *Jn.* 8,32) y de la posibilidad de un desarrollo humano integral.¹⁵

¹³ El simple hecho de entregar una rosa a otra persona en señal de afecto o admiración, ha modificado la función natural de esa flor, enriqueciendo así al mundo y a las personas y dando origen a la cultura. Cfr. Pedro RODRÍGUEZ, "La responsabilidad de los cristianos en la vida universitaria. Consideraciones acerca de la relación entre naturaleza y cultura." *Scripta Theologica* XXXIII, no. 1 (2001): 161-182.

¹⁴ Cfr. Rocco BUTTIGLIONE, *La persona y la familia*. Madrid, Palabra, 1999.p. 168.

¹⁵ BENEDICTO XVI, *Caritas in veritate*, n. 9.

El auténtico universitario no puede vivir de espaldas a los problemas de su entorno: ha de tomar conciencia de su responsabilidad social. La Universidad debe crear los espacios necesarios para reflexionar sobre los problemas actuales, pero sin mezclarse en políticas partidarias. Más bien le corresponde ser

el lugar para prepararse a dar soluciones a esos problemas; es la casa común, lugar de estudio y de amistad; lugar donde deben convivir en paz personas de las diversas tendencias que, en cada momento, sean expresiones del legítimo pluralismo que en la sociedad existe.¹⁶

Bibliografía

- ALONSO OLEA, Manuel, y M^a Emilia CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*. Madrid, Civitas, 2009.
- BENEDICTO XVI, *Caritas in veritate*. Madrid, Palabra, 2009.
- BUTTIGLIONE, Rocco, *La persona y la familia*. Madrid, Palabra, 1999.
- JUAN PABLO II, *Discurso a los miembros de la Pontificia Academia de Ciencias Sociales 2.V.2003*. <http://www.zenit.org/spanish/visualizza.phtml?sid=34841>
- MÉLICH, Antonio. "De estrés laboral también se muere." *ACEPRENSA*, no. 50/00 (2000).
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD), *Informe regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010*, 6.IX.2010, en <http://www.idhalc-actuarsobreelfuturo.org/site/informe.php>
- RODRÍGUEZ, Pedro, "La responsabilidad de los cristianos en la vida universitaria. Consideraciones acerca de la relación entre naturaleza y cultura." *Scripta Theologica XXXIII*, no. 1 (2001): 161-182.

ANEXO: Las prioridades mundiales

(Gasto anual en miles de millones de dólares)¹⁷

¹⁶ SAN JOSEMARÍA, *Conversaciones*, n. 76.

¹⁷ *Informe sobre Desarrollo Humano 1998*. En el informe mundial *IDH 2007* nuestro país ocupaba el puesto setenta y ocho, y su crecimiento, en relación al desarrollo humano, ha sido de 8,9 % entre los años 1990-2000 y de 4,5%, entre el 2000 y el 2007.