




Un salario que
corresponda a la dignidad
humana y al bien común

Jesús Renau



La totalidad de este libro, tanto el contenido como el diseño están sometidos bajo licencia  <<Reconocimiento-No comercial-Obras derivadas>> que puede consultar a la red a <<http://es.creativecommons.org/licencia/>>

Edita CRISTIANISME I JUSTÍCIA
Roger de Llúria, 13 - 08010 Barcelona
Tel: 93 317 23 38 - info@fespinal.com
www.cristianismejusticia.net

Depósito Legal: B-12.867-2013
ISSN: 2014-6485
Edición: Septiembre de 2013

Traducción: Jordi Font Barris
Revisión del texto: Pilar de la Herran
Diseño cubierta: Jordi Pascual Morant
Diseño y maquetación interior: Pilar Rubio Tugas

UN SALARIO QUE CORRESPONDA A LA DIGNIDAD HUMANA Y AL BIEN COMÚN

(Reflexión sobre el salario
desde la doctrina social de la Iglesia)

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DESDE LA MORAL CRISTIANA	4
3. SALARIO FAMILIAR	5
4. EL SALARIO EN EL MOMENTO ACTUAL	6
5. FACTORES ÉTICOS INAMOVIBLES EN EL SALARIO	7
6. FACTORES ÉTICOS EN DEBATE	10
7. MIRADA AL FUTURO	15
8. PUNTO FINAL	21
CUESTIONARIO PARA TRABAJAR EN GRUPO	22

Este escrito está especialmente dedicado a los movimientos ACO, HOAC, JOC, religiosas y religiosos en barrios obreros, Fundació Centessimus Annus y otras entidades comprometidas en la lucha por la justicia social.

Jesús Renau

Jesuita. Profesor de Teología Espiritual en el ISCREB. Consiliario en el Casal Llorens de Barcelona. Ha sido provincial de los jesuitas de Catalunya. Ha publicado con Cristianisme i Justícia: *Una mirada a la pobreza* (Cuaderno 167), *Formación social en la escuela* (Cuaderno 48), *Irrenunciables utópicos en la educación* (Cuaderno 28) i *Educación en una sociedad en crisis* (Cuaderno 16). Es miembro del equipo de Cristianisme i Justícia.

1. INTRODUCCIÓN

Mercado de frutas y verduras, mercado de coches de segunda mano, mercado de muebles antiguos... ¿mercado de trabajo?

Una vez más cambiamos las personas por objetos. ¿Sería quizás demasiado fuerte decir las cosas por su nombre? Mercado de trabajadores y trabajadoras. No existe el trabajo al margen de personas, del mismo modo que no hay enfermedades sino personas enfermas. Por otro lado, de entrada, la propia palabra 'mercado' parece ignorar la dignidad de la persona humana, uno de los fundamentos de la doctrina social de la Iglesia. Acuerdo, contrato, convenio y otras palabras por el estilo nos parecen más adecuadas, ya que suponen dos entidades humanas, personales o colectivas, pactando y decidiendo y no una simple compra en un mercado, a veces sometido a la dinámica del regateo.

¿Resulta más presentable hablar de «mercado» de trabajo? ¿Parecería poco correcto decir «compra y venta de personas por su trabajo»? ¿Qué se compra, qué se vende? ¿Un trabajo sin tener en cuenta al trabajador? Las expresiones que se emplean nunca son neutrales, son indicativas de una cultura; y «mercado de trabajo» significa que se vende y se compra la fuerza laboral que realiza una persona humana; fuerza física, intelectual, capacidades... Lo que importa al capital es la fuerza, evidentemente. Lo que se paga es la fuerza de trabajo. Hoy puede hacerla Paco y mañana Francisca. Lo único que parece importar es realizar la tarea para obtener el máximo rendimiento económico.

3

La tradición moral de la Iglesia, su doctrina social, siempre ha dado prioridad a la persona humana. La reconoce como hijo o hija de Dios, con una dignidad que la hace «sujeto de unos derechos y deberes», que se fundamentan en su propia personalidad. El centro de las cuestiones sociales y económicas son las personas, todas, sus relaciones, sus contratos y su dignidad.

Desde los derechos y deberes de las personas entraremos en un tema de gran actualidad, como es el de los salarios. Hay una concepción cristiana del salario, que es parte de la Buena Noticia que representa nuestra fe.

El salario es una cuestión antigua que ya podemos encontrar en las Sagradas Escrituras:¹

«Pagadle su jornal el mismo día, antes de ponerse el sol, porque es pobre y necesita ese dinero para vivir. De otra manera, clamará contra vosotros al Señor y seréis culpables de pecado.» (Dt 24,15)

«¡Ay de ti, que sobre bases de maldad e injusticias construyes tu palacio y tus altos edificios, y que haces trabajar a los demás sin pagarles sus salarios!» (Jr 22,13)

También lo encontramos en los muchos comentarios de los Padres de la Iglesia de los cuatro primeros siglos de nuestra era² y en numerosos tratados de moral del pensamiento teológico y escolástico.

Buscaremos, sin embargo, luz sobre el salario, especialmente en los documentos de la doctrina social de la Iglesia a partir de la encíclica de León XIII, *Rerum Novarum*, y tantas otras que la han seguido hasta nuestros días.

1. Dt 24,15; Jr 22,13; Mi 7,3, etc.

2. SANT AMBROSIO, PL 14, 945.52.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DESDE LA MORAL CRISTIANA

La enseñanza social de la Iglesia sobre el salario tiene, como acabamos de ver, profundas raíces en las Sagradas Escrituras y en los comentarios que hicieron los Padres de la Iglesia de los primeros siglos de cristianismo. Aunque el contexto social y económico era muy diferente al de los tiempos actuales, los fundamentos para indicar lo que el salario tenía que ser en justicia, en gran parte, son los mismos de hoy en día.

Los cambios industriales, comerciales y económicos del siglo XIX condujeron a una notable explotación del proletariado, que revistió formas de miseria, de trabajo infantil y de falta de protección social prácticamente absolutas. Hay numerosas descripciones y terribles testimonios sobre aquellos hechos, denunciados por muchas voces (cristianas o simplemente humanitarias), en parte paliados por notables iniciativas de caridad.³

En la encíclica *Rerum Novarum*, León XIII habla del salario justo como aquel que rehace las fuerzas del trabajador y le da la posibilidad de adquirir propiedad privada.⁴ No determina concretamente la justicia de un sueldo para que se pueda considerar moralmente digno. Con todo no se le escapa el gran abuso que sobre estas cuestiones ya se hacía en su tiempo y lo explicita con palabras duras y proféticas.

«Cierto es que para establecer la medida del salario con justicia hay que considerar muchas razones; pero, generalmente, tengan presente los ricos y los patronos que oprimir para su lucro a los necesitados y a los desvalidos y buscar su ganancia en la pobreza ajena no lo permiten ni las leyes divinas ni las humanas. Y defraudar a alguien en el salario debido es un gran crimen, que llama a voces las iras vengadoras del cielo.»⁵

4

Vale la pena subrayar estas duras palabras «es un gran crimen», y más hoy, después de tantos años, y en un mundo con unos recursos y una tecnología que podrían permitir llegar a niveles de una retribución más igualitaria. Esto si hubiera voluntad política y conciencia ética para frenar la insaciable sed de beneficios fáciles. Falla la voluntad política y sobre todo la conciencia moral. Decía también León XIII en el mismo texto citado que es un notable abuso que pide justicia a voces cuando un trabajador tiene que aceptar unas condiciones de trabajo en contra de su voluntad porque no le queda otro remedio (condiciones de horarios, de salario, etc.).

La encíclica *Rerum Novarum* despertó un notable interés en el mundo cristiano, y también una notable reacción contraria en los estamentos liberales y capitalistas. De hecho, sin embargo, fue una especie de motor de numerosas iniciativas, estudios, semanas sociales y organizaciones que rápidamente se extendieron por muchos países, especialmente en Europa.

«Podemos decir, sin exagerar, que después del Concilio de Trento, pocos acontecimientos han tenido tanta importancia como la publicación de la *Rerum Novarum*.»⁶

Habría que recordar las semanas sociales de Bélgica y Francia, imitadas después en muchos otros países. También hay que hacer memoria de personalidades como el cardenal Mercier y de centros de estudios sociales como *Action Populaire*, en París, y de la fundación de movimientos como la JOC... En muchas de estas instancias el tema del salario fue un tema central, y se fue afinando una moral en relación con su justicia y equidad, de forma que se amplió aquella concepción básica de «rehacer las fuerzas del trabajador y ofrecer la posibilidad de tener propiedad privada» hacia otros derechos relacionados con la seguridad social, la familia y los derechos políticos y sociales.

3. Jesús RENAU, *Desafiados por la realidad*, Santander, Sal Terrae 1994, p. 85-89.

4. LEÓN XIII, *Rerum Novarum* 3.

5. LEÓN XIII, *Rerum Novarum* 15.

6. C. VAN GESTEL, *La doctrina social de la Iglesia*, Barcelona, Herder, 1961, p. 89.

3. SALARIO FAMILIAR

Durante los años de transición entre la *Rerum Novarum* y la encíclica *Quadragesimo Anno* de Pío XI (15 de mayo de 1931), el tema del salario se trató especialmente desde el punto de vista de la justicia. León XIII había señalado que el salario era una obligación de la justicia natural o básica y no simplemente el resultado de un contrato, que muchas veces podía venir obligado por parte del trabajador por sus necesidades primarias.⁷ Se produjo todo un proceso sobre qué significaba un salario justo, concebido como el que permitía recuperar la fuerza de trabajo y atender a las necesidades esenciales del trabajador, entre las que se encontraban, evidentemente, las de atender a la familia.

En *Quadragesimo Anno*, Pío XI definió claramente el «salario familiar» como una exigencia de la justicia conmutativa; es decir, de aquella justicia que en caso de no cumplirse exige moralmente una devolución en la misma cantidad no pagada. La mayor parte de moralistas de la época consideraban un tema grave de conciencia el hecho de no pagar el salario familiar. Este concepto ya lo había citado Pío XI el año 1930 en plena crisis económica en la encíclica sobre la familia.⁸ El sueldo del trabajador debería bastar para sostener a toda su familia.

«Ante todo, al trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y el de su familia.»⁹

La palabra sustento familiar se refiere a las necesidades domésticas ordinarias.¹⁰ Esta afirmación va acompañada de importantes matices. Así:

«Constituye un horrendo abuso, y debe ser eliminado con todo empeño, que las madres de familia, a causa de la cortedad del sueldo del padre, se vean en la precisión de buscar un trabajo remunerado fuera del hogar, teniendo que abandonar sus peculiares deberes y, sobre todo, la educación de los hijos.»¹¹

Evidentemente este texto se debe situar en el contexto de la época en que fue escrito. Con todo, habría que recordar el trabajo fabril de tantas mujeres, por ejemplo en el ramo del textil, que se pasaban muchas horas en las fábricas y cobraban menos que los hombres por trabajos muy parecidos. Clara injusticia de género. El trabajo de la mujer representaba una importante ayuda a la familia. Tampoco se puede silenciar el trabajo infantil que en aquel tiempo aún era frecuente en Europa y en América, y que hoy en día de forma más encubierta o aceptada sigue siéndolo en los países emergentes y del tercer mundo.

Otro matiz importante para determinar el salario familiar es la situación de la empresa. Habrá que tener en cuenta la buena marcha de ésta, la dedicación de sus directivos... y resulta evidente que el sueldo familiar tiene que ser más importante que los beneficios a repartir entre los accionistas.

Los cambios sociales y políticos de los años de la postguerra mundial y la nueva situación de la economía global han ido difuminando el concepto de salario familiar. También ha influido la entrada generalizada de la mujer en el mundo del trabajo y de la economía como un derecho social elemental.

Hoy en día prácticamente en ningún sitio se habla del salario familiar en el sentido en que lo expresó Pío XI en *Quadragesimo Anno*. Muchas familias, en los años anteriores a la actual crisis, no sólo podían atender a las necesidades elementales de la vida familiar, sino que se lanzaron a una especie de consumo constante a veces desenfrenado e incluso compulsivo. El propio sistema provocaba un afán de posesión de bienes de consumo y de lujo que en muchos casos era superior a las posibilidades reales de la economía familiar. Todo era posible en una situación en la que contratar préstamos e hipotecas era muy fácil.

7. LEÓN XIII, *Rerum Novarum* 14.

8. Pío XI, *Casti Connubii*, del 31-XII-1930.

9. Pío XI, *Quadragesimo Anno* 71.

10. Pío XI, *Quadragesimo Anno* 71.

11. Pío XI, *Quadragesimo Anno* 71.

4. EL SALARIO EN EL MOMENTO ACTUAL

Si hoy intentamos echar una mirada global a los salarios nos encontramos con una notable y compleja variedad de situaciones, no sólo por la complicada realidad global, sino que dentro mismo de Europa o dentro del Estado español, se hace muy difícil llegar a captar qué está pasando en una cuestión tan fundamental.

Si examinamos los salarios de los trabajadores nos encontramos que, al menos hasta hace poco tiempo, estaban en gran parte marcados por unos convenios y unas negociaciones que determinaban las variables entre sueldos mínimos y otros elementos que había que tener en cuenta. Las reformas están destruyendo el gran servicio que han hecho los convenios colectivos a la clase trabajadora, sustituyéndolos por convenios de empresa, en los cuales la desigualdad de poder entre los unos y los otros es tan notable que muchas veces ya no es posible hablar de convenio, sino de imposición.

De todas formas los salarios aún son, en gran parte, salarios controlados, ya que sobre ellos cargan impuestos y también aportaciones a los fondos de la seguridad social. En cambio, los sueldos de los directivos, de determinados altos ejecutivos y de asesores de todo tipo se mueven por criterios diferentes a las leyes de la oferta y la demanda y de los convenios, muchas veces con unos blindajes impresionantes si se da el caso de despido. A toda esta situación hay que añadir las diferencias entre estados o grupos de estados y toda una red internacional y mundial de intereses que hace de nuestro mundo una especie de mercado único, rígido por un lado y absolutamente variable y flexible por otro. Hay que remarcar que en España las diferencias salariales entre directivos y trabajadores son de las más elevadas de Europa, y tienden a ser cada vez más abismales, ya que han entrado con fuerza los llamados «salarios basura», muchos de los cuales no sólo van en contra de la justicia sino que los podemos considerar un auténtico robo.

6

Ante la notable problemática de la situación actual, la búsqueda del «salario justo» ha de fundamentarse en primer lugar en unos cuantos factores éticos inamovibles desde el punto de vista de la justicia.

5. FACTORES ÉTICOS INAMOVIBLES EN EL SALARIO

5.1. Derecho a un salario con una cobertura legal

En el contrato de trabajo –sea del tipo que sea– ha de constar que la retribución por el trabajo no se limita a un acuerdo privado entre la empresa y el trabajador, sino, como mínimo, debe ser conforme a las leyes vigentes, y por tanto ha de ser un salario legal.

El fundamento de este derecho es en primer lugar la garantía que da la protección legal en caso de incumplimiento de lo que ha sido acordado según las leyes, tanto por parte de la empresa como por el deber laboral que ha asumido el trabajador.

También se fundamenta en el hecho de que todo contrato legal prevé aportaciones a la seguridad social tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador. Esta dimensión es importante de cara al buen funcionamiento de la sociedad, y es una cuestión de justicia social.

Los contratos que se encuentran al margen de las leyes fomentan y participan de la economía sumergida que se presta a abusos importantes sobre todo cuando se producen en situaciones de emergencia y para cubrir necesidades vitales. Este tipo de contrato, además, no participa de las cuotas a la seguridad social, y es, por tanto, un verdadero fraude al bien común.¹² La economía sumergida es intrínsecamente fraudulenta, ya que se presta a la explotación de la parte más fuerte sobre la débil, desentendiéndose del bien común y rehuyendo de toda responsabilidad de contribuir a la seguridad social y al funcionamiento de la sociedad mediante los impuestos.

7

5.2. Inmoralidad de las diferencias salariales por razones de género

En la encíclica *Pacem in Terris*, el Papa Juan XXIII recordaba hace muchos años que las mujeres ya no toleran que no se les reconozcan derechos propios de toda persona humana.¹³

«[La mujer] exige, por el contrario, que, tanto en el ámbito de la vida doméstica como en el de la vida pública, se le reconozcan los derechos y obligaciones propios de la persona humana.»

Ellas son, y han sido, las principales protagonistas de esta igualdad que radica en el concepto de los derechos de toda persona humana sin ninguna discriminación.¹⁴ Queda claro que la discriminación salarial prosigue, y se puede prever que mientras dure la actual crisis no hay muchas esperanzas de que un derecho humano tan fundamental llegue a lograrse satisfactoriamente.

A igualdad de trabajo, igualdad de salario... es un tema incuestionable: la discriminación salarial por razón de género constituye una inmoralidad flagrante. Habría que señalar aquí una observación importante de la moral cristiana. Cuando por un mismo trabajo se paga al hombre de forma diferenciada de la mujer, quien recibe menos dinero, moralmente este dinero se queda a deber, ya que la parte

12. El diario *El País* publicaba el día 1 de junio de 2011 un estudio de FUNCAS (Fundación de Cajas de Ahorros) según el cual la economía sumergida en España representaba el 24% del PIB (producto interior bruto).

13. JUAN XXIII, *Pacem in Terris* 41.

14. El *Institut d'Estadística de Catalunya* publicaba la comparación global del salarios entre hombres y mujeres en 2009 y en todas las edades las diferencias son grandes, sobre todo a partir de los 45 años, y especialmente de forma notable cuando se trataba de mujeres extranjeras. (IDESCAT 2010, *Salari brut per sexes, edats i nacionalitats*)

empresarial se ha apropiado de él de forma injusta. Deben ser compensados de algún modo de forma equitativa.

5.3. Distinción entre salario base y complementos movibles

Hay un salario base, que responde, desde el punto de vista ético, al derecho de los trabajadores a una vida digna capaz de hacer frente a las necesidades esenciales de toda persona humana. Este salario base responde a la justicia, y por tanto debe entrar en las previsiones económicas de cualquier empresa como una realidad objetiva. No es justo contratar a un trabajador si se sabe que no se le podrá pagar según justicia. En el presupuesto de las empresas los salarios base pertenecen a los gastos intocables. En muchos casos, y desde el punto de vista de la conciencia ética, esta realidad tiene que ir más lejos de los salarios legales, que pueden señalar unos mínimos con los que es imposible llevar una vida digna. La legalidad de un salario no es el mismo que la recta moralidad de éste. No por ser legal ya es justo. La medida de la justicia no es sólo la legalidad, sino que el salario cumple la función que se ha explicado anteriormente: la dignificación de la vida personal y familiar. Por lo tanto, dejando aparte algunas incidencias que trataremos más adelante, en el caso de que no se abone a los trabajadores el salario base, se comete un fraude contra ellos que exige reparación económica por las mismas cantidades que le han sido estafadas.

Para determinar el salario base habrá que tener en cuenta una serie de elementos, que pueden ser variables según territorios, calidad del trabajo y otras dimensiones, exceptuando las situaciones de crisis que obligan a algunos matices importantes. Una de las formas de cuantificar el salario se deduce del índice de precios y el coste de la vida. Actualmente hay una tendencia a dar prioridad a la productividad. Aunque ésta es importante para el buen funcionamiento de la empresa no puede ser determinante a la hora de establecer la justicia de un salario, porque no tiene en cuenta la dignidad de la persona humana y la somete a un valor objetivo de producción. La productividad puede ser, esto sí, uno de los complementos de los que ahora hablaremos.

8

Hay que distinguir, pues, el salario base de los complementos económicos que, mediante un acuerdo, se pueden dar a causa de determinadas realidades de la vida y de la organización de la empresa, o de los movimientos de los mercados. Muchos de estos complementos están determinados por ley, como en el caso del trabajo nocturno, de las horas extra y de otras situaciones. De todas formas, como hemos señalado antes, la ley por sí misma ni asegura la rectitud ética, ni tampoco que en muchos casos ciertamente se pueda ajustar. Otras veces los complementos serán el resultado de acuerdos privados entre ambas partes. No hace falta decir que en estos casos no queda garantizada la justicia por el único hecho del acuerdo. Ya se sabe que la parte débil en muchos casos se puede ver obligada a aceptar complementos injustos.

5.4. Prioridad de los salarios sobre los beneficios

Hay que entrar en este tema: ¿qué son más importantes desde el punto de vista ético, los salarios o los beneficios? Cuando decimos beneficios nos referimos a aquellas cantidades que después de haber cubierto todos los gastos quedan a disposición de ser repartidas entre los accionistas. Se incluye en el concepto de gastos el posible fondo de emergencias imprevistas, la publicidad, un fondo de renovación tecnológica y otras partidas, que dependerán de ramas y situaciones y que habrá que considerar prudentemente.

Los salarios son gastos fundamentales, ya que afectan directamente a las personas. La enseñanza social de la Iglesia ha colocado repetidamente a la persona en el centro de toda empresa y de la propia economía. La persona es el centro

del trabajo. «El trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo».¹⁵ Esta centralidad de la persona, en concreto del trabajador, es, para la Iglesia, inviolable, de tal forma que nunca se puede considerar el trabajo humano como una mercancía.

«A pesar de todo, el peligro de considerar el trabajo como una mercancía *sui generis*, o como una anónima “fuerza” necesaria para la producción (se habla incluso de ‘fuerza-trabajo’), existe siempre, especialmente cuando toda la visión de la problemática económica esté caracterizada por las premisas del economicismo materialista.»¹⁶

Sería una grave inmoralidad pagar salarios injustos para poder dar o ampliar beneficios en el sentido que hemos explicado, es decir, a accionistas directos o indirectos que han puesto capital o que entrando en las bolsas esperan sacar un rendimiento, basado en la economía financiera y la especulación. Moralmente lo que se obtiene de los salarios para poder repartir más beneficios es una especie de fraude que habría que restituir de algún modo.

No se niega ni el valor de los beneficios ni la existencia de una bolsa que actúe de forma recta y legal. Evidentemente lo que indica el pensamiento social de la Iglesia es que esto no puede ser a costa de los salarios, ya que son la paga del trabajo humano. La persona es esencial para la moral y la ética cristianas. «[El hombre] es el camino primero y fundamental de la Iglesia».¹⁷

15. JUAN PABLO II, *Laborem Exercens*, 6.

16. JUAN PABLO II, *Laborem Exercens*, 7.

17. JUAN PABLO II, *Redemptor Hominis*, 14.

5.5. Salario justo y otras prestaciones sociales

Entramos en un tema que se considera prioritario. «El problema clave de la ética social es el de la justa remuneración por el trabajo realizado».¹⁸ Conjuntamente con el salario se han ido conquistando una serie de derechos, que antes cargaban únicamente en el salario y distorsionaban su valor real. Cuando no existía una sanidad pública, ni una educación pública ni los seguros fundamentales como el de accidentes de trabajo, desempleo, etc., toda esta cantidad de dinero se tenía que cubrir con el sueldo. Un sueldo, por lo general muy ajustado, porque era el resultado de un contrato liberal en el que el capital imponía sus condiciones. Hoy en día, al menos en gran parte de Europa, esto pertenece al pasado, ya que conjuntamente con el salario existen unos gastos que garantizan las prestaciones sociales básicas. Son las que tienen como finalidad asegurar la vida y la salud de los trabajadores y de su familia.¹⁹ Concretamente nos referimos a una sanidad pública bien organizada y eficaz, a una educación pública abierta a todos y de calidad, a la regularización del derecho al descanso tanto semanal como anual, al derecho a una pensión de jubilación y a otros como el de desempleo, la baja por enfermedad, la garantía en caso de embarazo de la mujer trabajadora, etc.

Actualmente, a causa o con la excusa de la crisis financiera, se recortan tanto los salarios como los derechos que van unidos a éstos, y la realidad del mundo del trabajo y en general de una parte cada vez más amplia de la clase media, sobre todo de la que se encuentra en el paro, es de una progresiva precariedad que nos hace volver a épocas de mayor explotación que ya parecían superadas. Da la impresión de que se quiere ir desmontando la sociedad del bienestar que costó muchos años construir. Veremos cómo termina toda esta situación; pero desde el punto de vista ético y moral toda defraudación salarial o de los derechos fundamentales que van unidos a él, y que no es por situación excepcional, no sólo no se tiene que tolerar, sino que es un robo, un robo que pide resarcir de algún modo aquello que se ha quitado. Estamos ante un tema de conciencia, ya que no se puede jugar con la vida y el bienestar de las personas para buscar lucrarse. Independientemente de cuáles sean las leyes, la conciencia obliga a atender los derechos laborales y sociales de cara al bien común.²⁰

18. JUAN PABLO II, *Laborem Exercens*, 19.

19. JUAN PABLO II, *Laborem Exercens*, 19.

20. Es doctrina moral tradicional de la Iglesia la obligación de compensar a quien se ha defraudado para que el perdón sea auténtico, y en el caso de que sea imposible hacerlo siempre queda la posibilidad de llegar al máximo real, aunque sea con el empobrecimiento personal en unos límites de austeridad objetivamente sostenibles.

6. FACTORES ÉTICOS EN DEBATE

Una vez tratados los factores éticos básicos y que forman parte de la moral social cristiana, entramos en un debate abierto sobre otros factores que hoy en día exigen una amplia discusión, como son la globalización, la rapidez de los cambios, la entrada espectacular de las tecnologías, las migraciones, etc.

6.1. Empresas en situación crítica o en quiebra

Cuando una empresa se encuentra en situación crítica por razones internas o a causa del contexto, como puede ser la situación de crisis global, nos podemos preguntar cómo queda el tema del salario justo.

Se pueden dar diversos planteamientos cuando, por ejemplo, la situación está causada por la misma empresa, o si responde a una crisis sectorial o general.

Cuando una crisis está provocada por la misma empresa, habrá que analizar las causas atentamente. Éstas pueden ser múltiples. Pueden ir desde una mala gestión directiva a una falta de productividad, pasando porque el producto ya no responde al interés de otros tiempos o por falta de previsión sobre la renovación de la tecnología empleada, o incluso a abusos del capital que ha actuado en beneficio de la propiedad al margen de los derechos del trabajo. De forma general pensamos que si hay responsabilidades, por parte de quien sea, que han conducido a la situación de crisis parcial o total, entonces moralmente son estos responsables los que han adquirido un deber moral con los trabajadores y por tanto los que tienen que encajar los déficits. En otras situaciones la responsabilidad puede ser colectiva y, por tanto, también las consecuencias.

Sea como sea, a la hora de tomar decisiones por parte de quien le corresponda, hay que tener presentes los derechos del trabajo. En una jerarquía de valores, iluminada por la justicia, los salarios ocupan un lugar primordial, siempre que respondan a un trabajo bien hecho dentro de los márgenes legales. Ciertamente los derechos del trabajo son moralmente más importantes que los beneficios del capital invertido.

«El trabajo humano que se ejerce en la producción y en el comercio o en los servicios es muy superior a los restantes elementos de la vida económica, pues estos últimos no tienen otro papel que el de instrumento.»²¹

21. CONCILIO VATICANO II, *Gaudium et Spes*, 67.

El capital de hecho es el propietario y como tal es el responsable de devolver al trabajo hecho el valor económico que se había estipulado en justicia. No es justo que sean los trabajadores los primeros en salir perdiendo cuando ya han realizado un trabajo.

Estas afirmaciones, que parecen evidentes en el campo de las ideas, generan en la práctica muchos interrogantes, en especial cuando es toda la economía la que está en crisis, o se viven situaciones de gran competencia por parte de empresas radicadas en estados que apenas tienen una legalización de justicia social que ampare los derechos del trabajo. Si por un lado hace falta que haya una previsión por parte de la administración que pueda proteger situaciones límite, también por parte de las empresas, cuando la economía va bien, es importante proporcionar reservas que en su caso ayuden a hacer frente a este tipo de contingencias negativas.

La casuística puede ser inacabable. A pesar de todo y desde el punto de vista ético, las posibles decisiones han de tener presente la parte más débil y también aquellas medidas que pueden ayudar a sostener la continuidad del centro de trabajo. Muchas veces será necesario el apoyo exterior con disposiciones preventivas y leyes justas que ayuden a superar la crisis.

Hay un elemento de previsión que es importante de cara a un posible cierre o a una reducción de personal de la empresa. En situaciones de crisis, cuando las cosas van mal, hay que prever la posibilidad de quiebra o de reestructuración de la empresa y cómo afectará esto al personal. No se puede dejar para última hora el cierre sin haber previsto con tiempo las obligaciones legales y morales de cariz económico en el caso de despido de la totalidad o de una parte de los trabajadores. Es un deber moral esta previsión que reserva con tiempo una partida económica para poder atender a los que se tienen que marchar con criterios de derecho y equidad. De hecho, algunas empresas durante la crisis han podido pagar los despidos porque tenían prevista esta eventualidad y desde hacía tiempo habían constituido un fondo especial. Han cumplido un deber moral y de justicia.

Finalmente cuando la situación es crítica para un gran número de empresas y, como está pasando actualmente, repercute de forma drástica en la mayor parte de la población, en especial en los jóvenes, hay que considerar que es todo el sistema económico el que hay que reformar. Es urgente su sustitución por otro sistema que respete la dignidad humana y que anteponga la igualdad en el reparto de beneficios y riquezas de forma que todo el mundo pueda cubrir sus necesidades y sus derechos personales y sociales. El sistema actual, con sus estructuras, se está quebrando por muchos lugares y muestra que se requiere una reforma o un cambio radical para poder articular un modelo nuevo.

6.2. Urgencia de leyes universales sobre economía y derechos laborales

11

En la actual situación mundial, el concepto de soberanía de los estados está conduciendo a muchas injusticias en el campo económico y en los derechos sociales básicos. Muchas de las leyes que emanan de la soberanía sólo tienen en cuenta los intereses del Estado o de los grandes capitales y de los mercados. Así, mientras unos estados tienen muy en cuenta en las propias constituciones y en las leyes los derechos sociales de los trabajadores y trabajadoras, otros admiten situaciones que desde el punto de vista moral son inaceptables. Estas diferencias provocan precios diversificados y competitivos fundamentados en el trato indigno a los trabajadores, que en muchas situaciones concretas no gozan de los derechos para poder defenderse. Situaciones que también han llevado a desplazar empresas hacia aquellas partes del mundo en las que los costes sociales son inferiores, por no decir mínimos. Como indicó Benedicto XVI, «las tergiversaciones de los sistemas injustos antes o después pasan factura a todos»²².

Ciertamente se han hecho convenios y pactos entre estados, que de algún modo han afrontado algunas de estas situaciones. Y a pesar de todo en general son parciales, insuficientes y limitados. Los pactos y convenios están movidos por la suma de intereses de unos y otros, mucho más que por leyes justas y equitativas. Todo ello reclama urgentemente una nueva gobernanza mundial.

En su carta encíclica *Caritas in Veritate*, el Papa Benedicto XVI habla extensamente de la urgente necesidad de una autoridad mundial.

«Ante el imparable aumento de la interdependencia mundial, y también en presencia de una recesión de alcance global, es urgente la reforma tanto de la Organización de las Naciones Unidas como de la arquitectura económica y financiera internacional, para que se dé una concreción real al concepto de familia de naciones.»²³

Esta propuesta de una autoridad mundial ya había sido anunciada por Juan XXIII.²⁴ Benedicto XVI, en el mismo apartado 67 de su encíclica, regresa a este término concreto «autoridad política mundial» y explica cómo «deberá estar regulada por el derecho, atenerse de manera concreta al principio de subsidiaridad y solidaridad, estar ordenada al bien común»²⁵.

22. BENEDICTO XVI «Combatir la pobreza, construir la paz», Mensaje de la XLII Jornada Mundial de la Paz, 2009, nº 14.

23. BENEDICTO XVI, *Caritas in Veritate* 67.

24. JUAN XXIII, *Pacem in Terris* 136.

25. BENEDICTO XVI, *Caritas in Veritate* 67

Hay que hacer dos anotaciones, entre otras, sobre lo que acabamos de decir. La primera sobre cómo va unida la reforma de la ONU a aquello que en palabras del Papa denomina «arquitectura económica y financiera internacional». Significa, pues, que el marco actual de las Naciones Unidas se tiene que reformar y con él las estructuras financieras y económicas internacionales. La segunda anotación es que la futura «autoridad política mundial» se tendrá que regular por derecho –no por pactos y convenios entre los estados– y en el marco de dos principios importantes de la doctrina social de la Iglesia, la subsidiariedad y la solidaridad. Evidentemente el tema de los costes salariales, los derechos y deberes del mundo del trabajo y la reforma del capitalismo actual, entran de lleno en la atrevida propuesta de Benedicto XVI, y no digamos de Juan XXIII, quien publicó su encíclica *Pacem in Terris* el día 11 de abril de 1963 entre las dos sesiones del Concilio Vaticano II. En el número 137 de esta encíclica decía Juan XXIII:

«Y como hoy el bien común de todos los pueblos plantea problemas que afectan a todas las naciones, y como semejantes problemas solamente puede afrontarlos una autoridad pública cuyo poder, estructura y medios sean suficientemente amplios y cuyo radio de acción tenga un alcance mundial, resulta, en consecuencia, que, por imposición del mismo orden moral, es preciso constituir una autoridad pública mundial.»

6.3. Análisis ético sobre los paraísos fiscales

Un paraíso fiscal es un estado o un territorio que aplica un régimen tributario diferente para los residentes, sean personas o empresas, y para los no residentes que domicilien su dinero en cuentas bancarias del citado estado o territorio. Estas cuentas gozan de exenciones fiscales parciales o totales. Por lo general, hay leyes muy estrictas sobre el secreto bancario y la protección de datos personales. Normalmente los nombres de accionistas, directores de empresas y personas que tienen su dinero, y que no son residentes o ciudadanos del estado o el territorio, no constan en los registros públicos, e incluso sólo están garantizados por los agentes que los representan, y de esta forma el gobierno ignora de quiénes se trata.

Desde el punto de vista de la ética salarial, la existencia de paraísos fiscales plantea graves problemas indirectos que pueden afectar a los trabajadores de muchas empresas. Es muy posible que determinadas empresas tengan colocado una parte importante de su dinero o de sus beneficios en algún paraíso fiscal y no en el estado en el que se halla el centro de producción. Es posible que ante una situación crítica o ante pérdidas, las empresas tomen medidas que obliguen a recortes, descuentos en los sueldos, despido de personal o quiebra, al margen del capital colocado en los paraísos fiscales. Lo que decimos de empresas se puede decir también de fortunas de particulares, fondos especulativos o en negro, etc. Este dinero, por otro lado, supone una evasión de los impuestos del propio estado y como consecuencia de ello provoca unos déficits, que pueden ser muy importantes, en la economía de los países que sufren estas prácticas. Si tenemos presente que el centro de la vida económica es la persona, como lo definió el Concilio Vaticano II²⁶, constatamos una inmoralidad que tiene importantes consecuencias por su magnitud y la perversión social que significa.

26. CONCILIO VATICANO II, *Gaudium et Spes*, 63.

6.4. Salario mínimo y salario máximo

Uno de los temas que está provocando más debate es el de la posibilidad de establecer un salario máximo. Las informaciones sobre salarios de altos directivos, consultores y profesionales de grandes bancos y empresas, algunas de las cuales han quebrado, han puesto de manifiesto los enormes gastos que suponían este tipo de sueldos. Lo mismo se puede aplicar a muchos cargos políticos. Por otro lado, son bastantes los estados que cada año marcan un salario mínimo. En

muchos casos, estos salarios son salarios de pobreza e incluso de miseria. Hay muchas voces que se preguntan si no convendría marcar también un salario máximo. Recientemente y por causa de la crisis financiera actual, ya se han ido indicando límites a los sueldos máximos, en especial de personas que están en la política, como por ejemplo ha pasado en Francia y también en España. Actualmente, sin embargo, la mayoría de los sueldos de los directivos está sometida a la oferta y la demanda, sin ningún tipo de limitación. Se han dado algunas contradicciones en empresas que han tenido que cerrar o despedir a una parte del personal, mientras los directivos y consultores gozaban de unos sueldos altos o muy altos. Esto ha provocado al mismo tiempo escándalo y un enorme desencanto.

¿Hay que marcar límites a los salarios máximos? ¿Qué razones podrían aconsejarlo e incluso convertirlo en ley?

Un concepto clave para poder orientar el tema es el de la *proporcionalidad*, entendida en la calidad del trabajo y la relación entre trabajadores. Evidentemente parece justo que a medida que aumenta la responsabilidad, el riesgo y la complejidad del trabajo, el salario represente un gasto más importante. Ésta sería la *proporcionalidad interna* debida a la calidad del trabajo concreto. Sin embargo, hay otros límites, que vienen marcados por la *proporcionalidad externa*, es decir, aquella que tiende a cierta igualdad entre las personas, que es uno de los principios del sistema social democrático: libertad, fraternidad e igualdad. Esta proporcionalidad con los salarios tiene que ser equitativa, de forma que entre el salario máximo y el mínimo permanezca claro que lo que se valora por encima de todo es la dignidad de la persona humana como elemento clave de la moral social cristiana. Que haya diferencias es razonable, porque las responsabilidades no son las mismas. Que estas diferencias tengan límites, también parece justo porque por encima de todo se valora la dignidad de la persona humana.

13

Un segundo concepto que avala la limitación de los salarios elevados es el de *contribución del conjunto de cara al bien común*. En una empresa o en una administración bien organizada los resultados se deben al trabajo coordinado de todos los trabajadores. Todos han aportado su esfuerzo según niveles, calidades, preparación y experiencia. Parece legítimo que haya diferencias de salarios según la calidad de las diversas aportaciones. Pero también parece justo que al producirse un determinado resultado en el que todos hayan tomado parte, estas diferencias no sean excesivas, desdibujando esta aportación colectiva y concentrándola en unos pocos. El salario justo es un bien común que afecta a todos marcando unos mínimos que permitan vivir con dignidad y unos máximos que muestren el riesgo y la responsabilidad que corren aquellos que determinan la marcha del sistema. Unos y otros son necesarios e importantes; no puede haber diferencias escandalosas y desproporcionadas.

Desde el punto de vista de la *justicia social*, es decir, de aquella que contempla una sociedad de relaciones justas y equitativas, las grandes diferencias de los salarios crean una disonancia que no ayuda en nada al bienestar de la comunidad. Especialmente cuando, como ya está sucediendo en no pocos países, los ricos cada vez son más ricos y los pobres cada vez más pobres. La justicia social no acepta aquellas diferencias ofensivas para los que apenas pueden sobrevivir. Y una de las fórmulas para ayudar a superar esta situación en la mayoría de casos es que los sueldos sean dignos y adecuados a una vida humana. Es evidente que la beneficencia de las administraciones, de la sociedad civil y de numerosas entidades religiosas tiene una misión importante en la sociedad; pero sería mucho más justo que todo ser humano que trabaja goce de un salario que le permita vivir sin angustias y dignamente.

6.5. Economía financiera y salarios

Hasta hace relativamente pocos años la mayor parte de empresas y negocios pertenecían a la economía productiva. Las cosas han cambiado rápidamente y hoy en día la economía financiera es uno de los poderes más importantes de

nuestro mundo. Este tipo de economía negocia el valor del dinero empleando diversas formas, unas más antiguas y otras más recientes. De hecho representa hoy en día un poder real, poco controlado en general por leyes democráticas y por lo tanto fácilmente convertible en dominio: no es extraño oír hablar de la dictadura de las finanzas. El trabajador de una fábrica de automóviles participa en la elaboración de un producto que tiene un precio del cual sale la parte dedicada a los salarios. La economía financiera tiene como producto el dinero. Un dinero que no significa moneda sino posibilidad virtual de poder de negocio y de beneficio en un mercado mundial. ¿Cómo hay que entender los salarios de las personas que trabajan en el sector financiero?

Tratándose de un tema relativamente nuevo y que en pocos años ha crecido de forma vertiginosa, habría que afrontarlo a dos niveles, el político y el moral. Desde el punto de vista político hace falta que el sector financiero tenga leyes consensuadas y exigidas no por pactos entre las mismas gestoras de las finanzas sino por parlamentos elegidos democráticamente. Si la economía financiera se escapa al control democrático, entramos en un tiempo de dictadura capaz de destruir o erosionar gravemente, por ejemplo, el llamado estado del bienestar. Las finanzas también han de ser parte de nuestra democracia. Es impensable que una dimensión de tanta importancia se escape impunemente del poder que ejercen aquellos que nos representan en las instituciones constituidas democráticamente.

También desde el punto de vista moral es urgente un debate sobre la economía financiera y no sólo por lo que se acaba de decir en el párrafo anterior sino para reflexionar sobre la bondad ética de la ley de la oferta y la demanda en un campo de tanta complejidad como es éste. Hasta hace poco la reflexión ética en el ámbito económico tenía como horizonte la economía productiva. Es ya urgente la reflexión moral sobre la economía financiera en sí misma, en la rectitud del negocio, de las retribuciones, del bien o el mal que puede representar, y de los deberes y derechos de los que componen este potente elemento, en gran parte decisivo en nuestra sociedad.

7. MIRADA AL FUTURO

Hagamos ahora un paso más. Intentemos estudiar cuatro modelos económicos de matrices diferentes del capitalismo liberal dominante en nuestra sociedad, e intentemos reflexionar éticamente sobre cómo se considera en ellos el tema del salario.

Los sistemas son:

- Cooperativo.
- Sociedades anónimas laborales.
- Economía de comunión.
- Economía para el bien común.

Seguramente hay muchas más alternativas que se están gestando y que intentan que el salario no sea un precio por una mercancía de la fuerza y capacidad laboral de la persona, sino que se sitúe en una relación de contrato comunitario. De todas formas estos y otros modelos son gotas de agua al lado de un gran mar dominante, son signos de vida y de búsqueda que hay que tener presentes, pero no nos podemos engañar pensando que será fácil desmontar o crear alternativas a un sistema tan perverso como el actual y que beneficia a una minoría con unas ganancias tan desproporcionadas y descomunales.

15

7.1. Economía cooperativa²⁷

Las cooperativas están gestionadas de forma democrática por sus socios. La adhesión voluntaria a una cooperativa implica un compromiso de participación activa. Estas empresas deben cumplir los principios proclamados en la Asamblea de la Alianza Cooperativa Internacional en Manchester, el 23 septiembre de 1995; éstas son las pautas de gestión a través de las cuales las cooperativas intentan llevar sus valores a la práctica: adhesión libre y abierta, gestión democrática, participación económica de los socios, autonomía, educación, información y formación, apoyo entre cooperativas e interés por la comunidad.

Los socios y las socias de las cooperativas participan activamente en las decisiones técnicas y productivas que configuran el modo en que se realiza el trabajo que hay que llevar a término. Los salarios son una de esas decisiones a tomar por parte de los socios. También toman las decisiones estratégicas de la empresa, asumiendo conjuntamente los riesgos económicos y sociales que comporta la titularidad. Esta participación requiere un alto nivel de motivación de las personas que forman parte de la cooperativa.

Las cooperativas aportan un valor añadido al sistema económico: crean ocupación estable y de calidad, y permiten a los ciudadanos tener una influencia directa en los asuntos del mercado que les afectan.

El cuadro que se muestra a continuación intenta explicar las diferencias entre empresa cooperativa y sociedad mercantil clásica.

EMPRESA CLÁSICA	EMPRESA COOPERATIVA
Las personas buscan obtener ganancias y beneficiarse las unas de las otras.	Las personas buscan ofrecer servicios y el beneficio común.
Con la ganancia se beneficia al propietario del capital.	Con la ganancia se beneficia la prestación de servicios.

27. Comentario inspirado en diversas fuentes que tratan sobre cooperativas, sobre todo de la Alianza Cooperativa Internacional. Concretando, como ejemplo, la situación del cooperativismo en Cataluña, al finalizar el año 2012 existían 4.300 cooperativas. Durante el año 2012 se habían creado otras 140 cooperativas nuevas (Diari Ara del 7 de enero de 2013).

Principal objetivo: ampliar los márgenes hasta hacerlos tan provechosos como se pueda para el accionista.	Principal objetivo: ofrecer servicios de calidad y económicos, y reportar beneficios a los socios.
El beneficio logrado se distribuye entre los accionistas.	El excedente disponible se devuelve a los socios en proporción a sus actividades o servicios.
El accionista dirige.	El socio dirige.
La persona no tiene ni voz ni voto.	La persona tiene voz y voto.
El número de socios es limitado.	El número de socios es ilimitado. Pueden ser socios todas las personas que lo deseen, dependiendo de los estatutos.
Los objetivos son independientes del socio.	Los objetivos son dependientes de las necesidades de los socios.
Administrada por un número reducido de personas.	Se gobierna con la participación de todos los socios.

Evidentemente, y tal y como muestra esta tabla, las empresas cooperativas tienen una concepción muy diferente de las empresas capitalistas. Esta filosofía de fondo también hace que el concepto de participación económica, de ganancias y de pérdidas entre los cooperativistas, escape a la ley de la oferta y la demanda entre el capital y el trabajo. Los reglamentos internos, en conformidad con los principios citados y con las leyes del cooperativismo allí donde las haya, democráticamente aprobados por la asamblea prevén qué medidas hay que tomar según las diversas circunstancias. Esta concepción de empresa tan diferente de la empresa capitalista general marca una serie de señales de futuro que posiblemente muestran la evolución de la vida económica hacia unas relaciones humanas marcadas por valores que van mucho más allá del beneficio. En su encíclica *Mater et Magistra*, de 1961, el Papa Juan XXIII ya hizo una gran alabanza del cooperativismo como un proyecto avanzado que podía beneficiar a toda la sociedad.²⁸

28. JUAN XXIII, *Mater et Magistra*, 85-90.

7.2. Sociedad Anónima Laboral²⁹

Estas sociedades están formadas por los trabajadores; de aquí su nombre, y muchas de ellas históricamente se crearon en tiempos de crisis cuando el capital las quería cerrar y aceptó pasar la propiedad a los trabajadores bajo determinadas condiciones. Se podían estructurar como sociedades mercantiles anónimas o limitadas en conformidad con las leyes.

Se trata de empresas que en parte se parecen a las cooperativas y en parte a las empresas del sistema capitalista. Tienen acciones que están repartidas entre los trabajadores. La mayoría del capital social debe estar en manos de los trabajadores, pero se pueden añadir socios capitalistas y pueden tener trabajadores asalariados que no tengan acciones de la empresa. Estos asalariados han de tener un contrato indefinido y han de hacer jornada de trabajo completa.

Ningún socio puede tener más de una tercera parte del capital social, excepto entes públicos o sociedades con participación de los estamentos públicos, los cuales pueden tener hasta un 49% de las participaciones. Hay otras disposiciones sobre la cantidad de capital que se requiere para hacer una sociedad anónima laboral (SAL), las cuales han de estar reconocidas e inscritas en los registros.

29. Para más información sobre las sociedades económicas laborales, puede visitar la página web: www.economia48.com

FORMA JURÍDICA SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL	
Definición:	Sociedad Anónima en la que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que prestan en ella servicios por los cuales son retribuidos de manera personal y directa, y la relación laboral con los cuales es por tiempo indefinido.
Legislación:	Ley 4/1997 del 24 de marzo sobre Sociedades Laborales. En aquello no previsto por esta Ley se aplicará el Real Decreto Legislativo 1/2010, del 2 de julio por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades del Capital.
Capital Social mínimo:	60.000,00 €. Desembolso mínimo del 25%.
Número de socios:	Mínimo tres.
Personalidad:	Jurídica.
Responsabilidad:	Limitada al capital aportado.
Denominación Social:	Deberá figurar la indicación «Sociedad Anónima Laboral» o «SAL».
Constitución:	Escritura Pública.
Registro Mercantil:	Inscripción obligatoria. Se deberá aportar el certificado que acredite que esta sociedad ha sido calificada como laboral por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o en su caso por las CC.AA., y su inscripción en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.
Régimen Fiscal:	Impuesto de sociedades.
Órganos de Administración:	Junta General y administrador/es o Consejo de Administración.

7.3. Economía de Comunión

(Inspiración y aplicación del movimiento cristiano de los Focolares)

La economía de comunión nace en 1991 en Brasil, durante un viaje de la fundadora del Movimiento de los Focolares, Chiara Lubich. Su intención era ofrecer, aunque fuera en estado embrionario, una respuesta al drama de la pobreza. Durante aquel viaje, Chiara quedó profundamente impresionada por el contraste entre la pobreza y la riqueza de las metrópolis brasileñas. Se dio cuenta de que hoy en día no basta con las formas tradicionales de beneficencia y ayuda a los pobres. Así pues, hacía falta una nueva forma de producir y de distribuir la riqueza.

Ella misma lo explicó con ocasión del doctorado honoris causa en Economía recibido el año 1999 en la Universidad de Piacenza en Italia:

«La economía de comunión propone comportamientos inspirados en la gratuidad, la solidaridad y la atención a los últimos. Comportamientos que normalmente se consideran típicos de organizaciones no lucrativas. La economía de comunión, a diferencia de las organizaciones sociales no lucrativas, crea

o transforma empresas en las que se considera natural la búsqueda del beneficio.

La economía de comunión no se presenta tanto como una nueva forma de empresa, una alternativa a las ya existentes; más bien quiere transformar desde dentro las estructuras normales de una empresa (tanto sociedades anónimas como cooperativas o de otros tipos), dirigiendo todas las relaciones intra y extraempresariales a la luz de un estilo de vida de comunión, respetando siempre plenamente los valores auténticos de la empresa y del mercado (valores que pone en relieve la Doctrina Social de la Iglesia y de manera particular Juan Pablo II en su encíclica *Centesimus Annus*)».

La novedad de este nuevo modelo, al cual se han unido más de 700 empresas en todo el mundo, consiste en que los beneficios de las empresas se destinen por igual a:

- *Sostener las personas más desvalidas*, satisfaciendo sus necesidades más elementales (alimento, alojamiento, salud, educación), mientras se las ayuda a buscar una forma de vida digna, incluso dándoles trabajo en algunas de estas empresas. Una parte de los beneficios se destinan a esta finalidad.
- *Difundir la «cultura del dar»*, sin la cual no es posible realizar una economía de comunión, y propiciar la formación de personas con esta mentalidad. Una parte del beneficio se invierte en la promoción o transformación de otras empresas, especialmente en el tercer mundo, que tengan los principios de la economía de comunión.
- *Invertir en el crecimiento de la empresa*. Una parte de los beneficios de forma ya determinada se invierte en la mejora tecnológica y comercial de la misma empresa.

18

En España también hay empresas de economía de comunión, las cuales desarrollan su actividad en diferentes campos: construcción, *marketing* y comunicación, producción de materiales plásticos, consultoría (técnica, psicológica, de personal y formación, médica, de calidad), servicios asistenciales, distribución alimentaria, comercio de productos fitosanitarios, hostelería, reciclaje, inmobiliaria, instalaciones eléctricas y de sonido, estaciones de servicio, artículos de regalo, fabricación y comercialización de vestidos de fiesta y de novia, de moda y de vestuario laboral.

De gran importancia ha sido la fundación de la Asociación para una Economía de Comunión en España, que ya cuenta con unos cuarenta asociados entre empresas, empresarios y estudiosos universitarios. Sin lugar a dudas, esta asociación cumple un importante papel para sumar los esfuerzos de las personas implicadas en la difusión de este proyecto, que pone a la persona en el primer lugar de la actividad económica.

La economía de comunión intenta que la empresa se convierta en una comunidad que comparta decisiones, beneficios y previsiones. De forma periódica, cada empresa organiza reuniones colectivas para reforzar la calidad de las relaciones interpersonales, así como para tratar los posibles conflictos. Esto ha conducido a estimular la innovación y la propia capacidad productiva. En este marco es importante el tratamiento de los salarios, la atención a problemas actuales y futuros de salud y la previsión de jubilaciones, de modo que muchas de estas empresas crean fondos de pensiones con esta finalidad. Como política general y en situaciones normales, los salarios se encuentran por encima del salario legal o de convenio, porque se tiene presente la dimensión familiar del salario.

Para poder mantener y aumentar el interés colectivo se ha intentado enfocar en conformidad con los derechos humanos y con la doctrina social de la Iglesia, temas como la maternidad, las prestaciones en situaciones límite, las vacaciones concertadas e incluso tiempos personales para mejorar la formación de los empleados. Hay que recordar que el hecho de no repartir beneficios a inversionistas capitalistas favorece mucho estas prácticas sociales, que de hecho ayudan al buen funcionamiento de las empresas.³⁰

30. Referencia importante sobre la economía de comunión: *Economía de comunión: una empresa hecha por personas y para las personas*, Barcelona 2009. *PowerPoint*, 19 diapositivas. Editado por Focolaris.

7.4. Economía del bien común³¹

La economía del bien común es un nuevo concepto económico y político promovido por el economista austríaco Cristian Felber, quien busca establecer un nuevo modelo económico basado en una economía sostenible y alternativa al modelo capitalista y al predominio de los mercados financieros. Es un proyecto abierto y desarrollado con diferentes empresas para transformar el modelo actual de funcionamiento monetarista y mercantilista.

El día 31 de octubre de 2008 tuvo lugar la reunión fundacional, dirigida por el Dr. Felber y unos cuantos empresarios y economistas interesados en una modificación sustancial del sistema capitalista. En 2010 empezó la gestión práctica del nuevo sistema al que se llamó «economía del bien común» o «economía del bien público».

El nuevo modelo quiere cambiar las principales normas del juego económico a fin y efecto de que promuevan los valores y comportamientos que favorecen las relaciones humanas. Hoy en día los valores economicomonetaristas, como son el lucro y la competencia, rigen las relaciones socioeconómicas y transfieren estos modelos de comportamiento y relación a la vida cotidiana, dejando a un lado el valor de la dignidad humana. De hecho, los comportamientos economicomonetaristas han ocupado todos los espacios de relación y han provocado el efecto de sustituir los criterios fundamentales de la dignidad humana por los criterios instrumentales de la economía monetaria, como si la economía no tuviera ninguna relación con la filosofía moral. Como si los comportamientos económicos estuvieran determinados por «leyes naturales» y no fueran el resultado de decisiones y de hechos humanos.

El nuevo modelo pretende re-definir el concepto de éxito empresarial y económico y sustituir los parámetros de medida monetarios (PIB en el caso de los estados, o beneficio en el caso de las empresas) por parámetros que midan el grado de satisfacción de las personas en la economía y la sociedad. Así, la medida del éxito empresarial se tiene que hacer teniendo en cuenta los valores humanos fundamentales, los factores de calidad de vida y la satisfacción de las necesidades básicas. El PIB no nos permite conocer, de manera fehaciente, el grado de satisfacción ni el nivel de bienestar de las personas.

El proyecto plantea unos criterios generales pero es un modelo abierto que se ha de construir entre todos sus miembros. Dentro de los principios legales de la economía del bien común, Felber remarca que muchas constituciones y normas legales recogen el principio de que la actividad económica ha de servir a los intereses generales y al bien común o al bien público. Felber establece que la implantación de la economía del bien común no es otra cosa que adaptar la economía real capitalista (en la cual los principales valores son el afán de lucro y la competencia) a los principios de muchas constituciones que ya recalcan estos elementos del bien común. Los defensores de la economía del bien común defienden que las empresas que se guían por estos principios y valores tienen que obtener ventajas legales para que superen las empresas que se rigen por los valores del lucro y la competencia vigentes hoy en día. La economía real actual mide el éxito económico con valores o indicadores monetarios como el producto interior bruto y los beneficios. Estas medidas dejan a un lado a los seres humanos y al medio natural. Estos indicadores no nos dicen nada sobre si hay guerra, si se vive en una dictadura, si agotamos los recursos del medio natural, si se respetan los derechos humanos, etc. Del mismo modo, que una empresa tenga beneficios no nos dice nada sobre las condiciones de sus trabajadores ni sobre aquello que produce ni cómo lo hace. El balance del bien común mide cómo trabaja una empresa: la dignidad humana, la solidaridad, la justicia social, la sostenibilidad ecológica, la práctica democrática con los trabajadores, los proveedores y clientes. Finalmente, la evaluación de estos indicadores podrá permitir al consumidor elegir los productos. Felber propone también un límite a la propiedad privada y a la herencia.

La implantación del modelo teórico empezó en octubre de 2010 con un grupo de empresas de diferentes países que participan activamente aplicándose volunta-

31. Esta información es un resumen de diversas fuentes, como *El Periódico de Catalunya*, que en el cuaderno del domingo, 24 de junio de 2012, publicó una buena información sobre el tema. Finalmente encontrará una amplia explicación en el programa *Singulares* del Canal 33 de TV, del día 12 de abril del 2012.

riamente los parámetros del proyecto de economía del bien común. El grupo se ha transformado en un movimiento político que presiona al gobierno a fin y efecto de que los principios teóricos acaben por desarrollarse definitivamente en leyes. Los salarios allá donde se está implantando esta nueva economía no siguen la filosofía normal del capitalismo, sino que el bien común también se aplica a nivel interno. No existe una normativa general, ya que depende de cada empresa y de cada situación y contexto.

8. PUNTO FINAL

La doctrina social de la Iglesia se fundamenta en la dignidad de la persona humana y en el bien común. En la base de estos dos ejes encontramos una visión teológica del ser humano como hijo o hija de Dios (tal y como la Biblia manifiesta repetidamente), del valor de la justicia, de la misericordia, de la caridad fraterna, del perdón a los enemigos y de la igualdad de todos los seres humanos. Por lo tanto, la doctrina social de la Iglesia es consecuencia de la reflexión teológica, y se dirige al mundo de las relaciones sociolaborales de nuestro tiempo. Nos hemos planteado un tema concreto, un tema urgente y en muchos lugares del mundo en fase de deterioro: los salarios. Se puede afirmar que hay una modalidad del salario que se inspira en la doctrina social de la Iglesia. Desde hace ya bastantes años no sólo las grandes encíclicas sociales de los últimos papas, sino las semanas sociales, los movimientos obreros, los trabajos académicos de muchas facultades y centros de estudio, las revistas y aportaciones del pensamiento y de la práctica concreta, etc. han aportado a la humanidad un concepto de salario fundamentado en la justicia, en los derechos y deberes de la persona humana, en la confianza del diálogo constructivo y en la creatividad de nuevas formas de empresa e incluso de economía.

Es evidente que el salario tal y como hemos intentado explicarlo topa de lleno con una concepción mercantilista que pone como centro indiscutible el máximo lucro en un mínimo de tiempo. El salario fundamentado en la visión cristiana de la vida se opone a esta concepción materialista que reduce la persona humana a un factor de explotación y ve la sociedad como una oportunidad para el enriquecimiento aunque sea a costa de destruir los derechos humanos. Parece que actualmente este sistema, a pesar de la crisis que él mismo ha provocado, domina en el mundo y alimenta los afanes lucrativos ilimitados de las grandes potencias, en contradicción con muchas de las afirmaciones que constan en las constituciones de los estados. Los síntomas de que no podemos seguir tolerando esta situación son muy claros: hambre en el mundo, falta de escolarización de millones de niños, esclavitud, deterioro irreversible del planeta, etc. Por lo tanto, es necesario un gran cambio, una nueva cultura del dinero, unas estructuras diferentes y, en concreto, una valoración de los salarios desde la perspectiva de la dignidad humana y del bien común de la humanidad.

CUESTIONARIO PARA TRABAJAR EN GRUPO

1. ¿Qué condiciones hay que tener presentes para determinar un salario moralmente justo, que responda a la tradición y a la doctrina social de la Iglesia?
2. ¿Por qué crees que los recortes de los convenios colectivos pueden influir en la rebaja de los salarios?
3. ¿Los salarios llamados basura son éticamente democráticos? ¿Se pueden aceptar en algún caso? ¿Cuál es su finalidad?
4. ¿Estáis de acuerdo con que el pago de los salarios es más prioritario que los beneficios de la empresa? ¿Razones?
5. ¿Es moralmente sostenible el sistema liberal capitalista tal y como hoy se practica en relación con el tema de los salarios? ¿Qué reformas o cambios son urgentes?
6. ¿Cuáles te parecen las prestaciones sociales que éticamente han de garantizar la sostenibilidad de la vida de los trabajadores y de sus familias? ¿Razones?
7. ¿Cuál es vuestra opinión sobre las diversas formas de nuevas empresas que se explican en el cuaderno? ¿Conocéis otras?
8. ¿Qué tiene que ver este tema de los salarios con el evangelio de Jesús?

**colección virtual**

1. Mons. Oscar A. Romero, un defensor profético de los Derechos Humanos. Xavier Alegre
2. Treinta años de reformas laborales en España. Joan Coscubiela y Eduardo Rojo
3. Al que tiene, se le dará; al que no tiene, se le quitará. José Eizaguirre
4. Injusticia e ineficacia. Un análisis crítico de la reforma laboral 2012. Julia López
5. Por un orden mundial más justo. Mario Toso
6. Un salario que se corresponda a la dignidad humana y al bien común. Jesús Renau



La colección virtual es una recopilación de materiales publicados exclusivamente en la web. Aquí encontrarás cuadernos que por su extensión o por su formato y estilo diferente no hemos editado en papel, pero pensamos que tienen el mismo rigor, sentido y calidad que los Cuadernos CJ. Deseamos que circulen por la red, y para ello contamos contigo.

Encontraréis los cuadernos de esta colección en: www.cristianismeijusticia.net/virtual