

INFORME ETHOS

laboral

CENTRO
DE ÉTICA

CENTRO
DE ESTUDIOS
LABORALES

INGRESO ÉTICO FAMILIAR

Segunda parte

Con este número se abre una serie de los Informes Ethos dedicados al **mundo laboral**. Junto con el Centro de Estudios Laborales (INFOCAP), el Centro de Ética (Universidad Alberto Hurtado) publicará periódicamente un breve Informe Ethos, ofreciendo una *lectura* ética de los temas laborales de interés nacional para ayudar en el *discernimiento* de un juicio moral responsable con vistas a una *acción* coherente. Se adopta el método ignaciano del triple paso: experiencia (hecho) - reflexión (su comprensión e implicaciones éticas) - acción (elementos para el discernimiento); una *reflexión* sobre la *experiencia* con miras a una *acción* consecuente.

80



3. Implicaciones éticas

20.- La preocupación cristiana por un salario justo se remonta a los *tiempos bíblicos*. Ya en el Libro del Deuteronomio del Antiguo Testamento se establece: No explotarás al jornalero humilde y pobre, ya sea uno de tus hermanos o un forastero que reside dentro de tus puertas. Le darás cada día su salario, sin dejar que el sol se ponga sobre esta deuda; porque es pobre, y para vivir necesita de su salario. Así no apelarás por ello a Yahvéh contra ti, y no te cargarás con un pecado (Dt 24, 14 – 15. También Lev 19, 13; Tob 4, 14; Eclo 34, 22). En el Nuevo Testamento se reitera el derecho del trabajador a su salario (Lc 10, 7; 1 Tim 5, 18), lo cual no constituye un favor sino una deuda para con él (Rom 4, 4).

21.- En la formulación posterior del pensamiento social de la Iglesia, el *tema del trabajo* llega a ser, en palabras de Juan Pablo II, una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien de la persona (*Laborem Exercens*, 1981, N° 3). Aún más, el compromiso con el mundo del trabajo es considerado como un signo de fidelidad eclesial al mismo Cristo. La Iglesia está vivamente comprometida en esta causa, porque la considera como su misión, su servicio, como verificación de su fidelidad a Cristo (*Laborem Exercens*, 1981, N° 8).

22.- Este compromiso cristiano se debe al hecho de que el salario, es decir, la remuneración del trabajo, sigue siendo una vía concreta, a través de la cual la gran mayoría de las personas puede acceder a los bienes que están destinados al uso común: tanto los bienes de la naturaleza como los que son fruto de la producción. Por consiguiente, el salario justo se convierte en la verificación concreta de la justicia de todo el sistema socio-económico y, de todos modos, de su justo funcionamiento. No es esta la única verificación, pero es particularmente importante y es en cierto sentido la verificación-clave (*Laborem Exercens*, 1981, N° 19).

23.- Toda reflexión en torno al mundo del trabajo supone una *antropología*, un concepto de la sociedad y del ser humano. En el pensamiento social cristiano se insiste en la subjetividad del trabajo, es decir, la dignidad humana del trabajador. El trabajador es una persona y lo que otorga dignidad a todo trabajo es justamente la presencia humana, el esfuerzo y la vida de las personas que lo realizan. La dimensión subjetiva del trabajo condiciona la misma esencia ética del trabajo, porque quien lo lleva a cabo es una persona humana. Esta verdad, que constituye en cierto sentido el meollo fundamental y perenne de la doctrina cristiana sobre el trabajo humano, ha tenido y sigue teniendo un significado primordial en la formulación de los importantes problemas sociales (*Laborem Exercens*, 1981, N° 6).

24.- Por consiguiente, la remuneración del trabajo humano no puede regirse exclusivamente por el principio económico estricto de equivalencia entre prestación y contraprestación. El principio del salario según rendimiento, siendo relevante, requiere complementarse con las exigencias de la dignidad humana del trabajador. El régimen de asalariado es algo más que una simple relación de intercambio de prestaciones y contraprestaciones equivalentes, porque implica necesariamente algo personal, porque el trabajador proyecta su humanidad y su individualidad en el trabajo. El régimen de asalariado no

debe desligarse por completo de las circunstancias personales del trabajador, no debe ser considerado y tratado como si nada tuviera que ver con aquéllas.

25.- La reducción del trabajador al trabajo, sus resultados y productos, como si fuera un ente impersonal y una simple mano de obra, implica considerarlo *como una mercancía en el mercado*, un factor de cálculo entre otros. Esto niega la humanidad del trabajador porque descarta la subjetividad del trabajo. Por ello, el pensamiento social de la Iglesia ha denunciado la explotación del trabajador cuando se le considere simplemente como una mercancía en la dinámica de interacción entre oferta y demanda. El salario es el instrumento que permite al trabajador acceder a los bienes de la tierra. El simple acuerdo entre el trabajador y el patrono acerca de la remuneración, no basta para calificar de *justa* la remuneración acordada, porque ésta no debe ser en manera alguna insuficiente para el sustento del trabajador: la justicia natural es anterior y superior a la libertad del contrato. Así, el concepto del derecho a un salario justo “no puede dejarse al libre acuerdo entre las partes” (Juan Pablo II, *Centesimus Annus*, 1991, N° 8), ya que “el salario no debe ser en manera alguna insuficiente para alimentar a un obrero frugal” (León XIII, *Rerum Novarum*, 1891, N° 32).

26.- Esta comprensión humana del mundo del trabajo implica la indispensable relación entre *economía y política*. La actividad económica no puede resolver todos los problemas sociales ampliando sin más la lógica mercantil. Debe estar ordenada a la consecución del bien común, que es responsabilidad sobre todo de la comunidad política. Por tanto, se debe tener presente que separar la gestión económica, a la que correspondería únicamente producir riqueza, de la acción política, que tendría el papel de conseguir la justicia mediante la redistribución, es causa de graves desequilibrios... El sector económico no es ni éticamente neutro ni inhumano o antisocial por naturaleza. Es una actividad del hombre y, precisamente porque es humana, debe ser articulada e institucionalizada éticamente. (Benedicto XVI, *Caritas in veritate*, 2009, N° 36).

27.- El pensamiento social de la Iglesia propone tres *condiciones* para calificar un salario como *justo*: (a) un salario familiar, (b) la situación de la empresa, y (c) las exigencias del bien común. Ante todo, el trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y el de su familia (Pío XI, *Quadragesimo Anno*, 1931, N° 71).² Ahora bien, diversas pueden ser las formas de llevar a efecto el salario familiar. Contribuyen a determinarlo algunas medidas sociales importantes, como los subsidios familiares y otras prestaciones por las personas a cargo, así como la remuneración del trabajo en el hogar de uno de los padres.³

28.- La *situación económica de la empresa* es otro factor relevante en la determinación de un salario. Para fijar la cuantía del salario deben tenerse en cuenta también las condiciones de la empresa y del empresario, pues sería injusto exigir unos salarios tan elevados que, sin la ruina propia y la consiguiente de todos los obreros, la empresa no podría soportar (Pío XI, *Quadragesimo Anno*, 1931, No 72).

29.- La tercera condición dice relación al *bien común*, ya que la antropología cristiana asume la condición social de lo humano en términos de solidaridad. La cuantía del salario debe acomodarse al bien

público económico... Es contrario, por consiguiente, a la justicia social disminuir o aumentar excesivamente, por la ambición de mayores ganancias y sin tener en cuenta el bien común, los salarios de los obreros; y esa misma justicia pide que, en unión de mentes y voluntades y en la medida que fuere posible, los salarios se rijan de tal modo que haya trabajo para el mayor número y que puedan percibir una remuneración suficiente para el sostenimiento de su vida (Pío XI, *Quadragesimo Anno*, 1931, N° 74).

30.- San Alberto Hurtado señala tres exigencias del bien común con respecto al mundo laboral: (a) que los salarios sean lo suficientemente altos para permitir a los trabajadores ahorrar una parte de su monto, después de cubiertos los gastos necesarios; (b) que el mayor número posible de trabajadores encuentre trabajo, de modo que todos puedan obtener los bienes necesarios para sustentar su vida y la de sus familias (la justicia social demanda que los salarios no sean ni demasiado reducidos ni extraordinariamente elevados); y (c) que exista cierto equilibrio entre las varias profesiones de la sociedad, entre los salarios de las varias categorías profesionales (industria, agricultura, etc.), entre los precios de los productos y servicios de las distintas ramas productivas, entre los salarios y los precios de las diferentes actividades económicas.⁴

31.- En orden al bien común, San Alberto sugiere el establecimiento de un sueldo mínimo y un sueldo máximo, es decir, la retribución del trabajo debe tener como límite mínimo las necesidades del trabajador y su familia; como límite máximo, las posibilidades económicas de la empresa; como regla que lo regule, las exigencias del bien común; como alternativas de fluctuación, la preparación técnica del trabajador y las condiciones económicas del momento⁵.

4. Elementos para el discernimiento

32.- En el mundo del trabajo, una primera condición ineludible para que exista el *diálogo*, una expresión de la auténtica búsqueda del bien común, consiste en la *confianza* entre los interlocutores y la *solidaridad* entre las partes. Una sostenida desconfianza entre trabajadores y empresarios impide cualquier intento de llegar a un acuerdo sólido, y, por otra parte, sin un sentido de solidaridad capaz de pensar en términos del bien común tampoco se lograrán acuerdos beneficiosos para ambas partes. Por ello, no se trata de desconocer el conflicto de intereses implicado, sino de construir un puente mediante el diálogo, que precisa de un mínimo de confianza entre los interlocutores, y un espíritu de solidaridad para buscar el bien común, es decir, la determinación firme y perseverante de empeñarse “por el bien de todos y cada uno, para que todos seamos verdaderamente responsables de todos” (Juan Pablo II, *Sollicitudo rei socialis*, 1987, N° 38).⁶

33.- Un segundo punto, éticamente decisivo al momento de discernir, consiste en no reducir lo humano a un simple factor de mercado. La *subjetividad* del trabajo, en la relación complementaria entre el capital y el trabajo, tiene una prioridad axiológica en cuanto el trabajador tiene la dignidad inalienable de una persona también en las relaciones laborales (cf. *Laborem Exercens*, 1981, N° 13). No se contrata a un objeto anónimo sino un sujeto personal. Por ello, desde la perspectiva de la ética, el salario no puede estar sujeto tan sólo al mercado, que de por sí es impersonal y ciego, al ser un mecanismo y un medio.

La condición humana del trabajador, y sus necesidades básicas, conforman una totalidad que se tiene que tomar en cuenta a la hora de fijar un salario.

34.- El criterio del mercado “vale sólo para aquellas necesidades que son *solventables*, con poder adquisitivo, y para aquellos recursos que son *vendibles*, esto es, capaces de alcanzar un precio conveniente. Pero existen numerosas necesidades humanas que no tienen salida en el mercado... Por encima de la lógica de los intercambios a base de los parámetros y de sus formas justas, existe *algo que es debido al hombre porque es hombre*, en virtud de su eminente dignidad. Este *algo* debido conlleva inseparablemente la posibilidad de sobrevivir y de participar activamente en el bien común de la humanidad” (Juan Pablo II, *Centesimus Annus*, 1991, N° 34).

35.- Un tercer punto, es la distinción entre un *salario* y un *ingreso*. El salario es la remuneración correspondiente a un trabajo realizado, que, a la vez, conlleva beneficios (salud y pensión), mientras el ingreso es una transferencia monetaria fiscal para complementar un salario suficiente. El ingreso complementa la insuficiencia de un sueldo mínimo para que se alcance un sueldo justo que cubra las necesidades básicas de un/a trabajador/a. Actualmente, se estima en \$260.000 brutos mensuales el mínimo necesario para que una familia de cuatro integrantes (si no hay otro integrante trabajando) supere la línea de pobreza.⁷

36.- La pregunta de fondo es: ¿por qué se plantea la necesidad de recurrir a un ingreso ético familiar? Esta política de un ingreso ético familiar deja en evidencia que el mercado por sí sólo resulta incapaz de hacerse cargo de equilibrar los precios (trabajo y salario) y un salario que exceda ese equilibrio, considerando la humanidad y dignidad del trabajador.

37.- Por tanto, desde una perspectiva ética, el ingreso ético familiar tiene que ser necesariamente *temporal*, es decir, una política consistente en el paso del ingreso ético al salario ético. En caso contrario, el negarse a una visión de paso, este ingreso ético familiar no es otra cosa que la rendición ante la realidad del mercado. De allí surge la pregunta fundamental: ¿Desde cuál perspectiva (paso o rendición) se piensa el ingreso ético familiar como política pública?

38.- El pago de un *salario justo*, con los correspondientes subsidios, constituye a la larga una condición ineludible para superar las situaciones de indigencia y de pobreza. Actualmente este sueldo justo hace referencia a un mínimo de \$260.000 mensuales. Sin embargo, los datos de la CASEN 2009 señalan que un 70% de las personas que se encuentran bajo la línea de la pobreza tiene un trabajo. ¿Cómo es posible tener trabajo y encontrarse, a la vez, en una situación de pobreza?

39.- Por una parte, un sueldo mínimo de \$172.000 mensuales sólo cubre el 66% de lo necesario para satisfacer las necesidades básicas de una familia. Por otra, el aumento del sueldo mínimo afecta principalmente a las empresas pequeñas y medianas (PyMES), ya que se corre el peligro de aumentar la desocupación en la medida que no puedan cancelar salarios de mayor cuantía. Por consiguiente, una política social que de verdad pretenda superar las situaciones de indigencia y de pobreza precisa de un enfoque multidimensional, capaz de mejorar los salarios, ofrecer subsidios para cubrir las necesidades básicas

(vivienda, alimentación, vestuario, educación), capacitación laboral/profesional, consolidación de las pequeñas y medianas empresas, elevar la productividad de la mano de obra...

40.- En Chile, la *diferencia* abismal entre los salarios⁸, y entre las remuneraciones correspondientes a las distintas profesiones, resulta éticamente insostenible. Evidentemente, la diferencia salarial recompensa los años de formación y capacitación, como también la responsabilidad laboral, pero tiene un límite cuando llega a configurar un verdadero racismo laboral, porque hiere la dignidad y la auto-estima de las personas y condena a la sobrevivencia. Uno trabaja para vivir y no vive para trabajar. Aún más, ¡trabajar para sobrevivir y no lograrlo es inhumano!

41.- Todo trabajo es valioso debido a la persona que lo realiza y resultan éticamente incomprensibles las enormes diferencias salariales entre las profesiones. Es del todo razonable que haya diferencias salariales entre las profesiones, tomando en cuenta la formación y la responsabilidad, pero cuando el sólo mercado define la cantidad, la sociedad se deshumaniza porque basa únicamente sus criterios en términos económicos de mercado sin ulterior referencia. Las actuales diferencias salariales, ¿no reflejan, en la práctica, el proyecto de sociedad que se anhela en los centros de poder económico y político?

42.- La superación de la indigencia y de la pobreza precisa de una política social que implica, por una parte, la *transferencia monetaria* para sacar de las situaciones de indigencia, y, por otra, de la *promoción social* para entregar las herramientas necesarias a una entrada digna al mercado laboral. Esta complementariedad, comprendida como una transferencia que tiene la finalidad de posibilitar una promoción posterior, será efectiva si existe una voluntad política y empresarial capaz de pensar en términos del bien común, de un espíritu de auténtico patriotismo basado en la solidaridad (hacer patria asegurando una vida digna para todas las familias).

43.- La incapacidad de ordenar los intereses particulares en una visión coherente del bien común reside en la falta de comprensión del contenido mismo del concepto de bien común, porque “éste, en efecto, no es la simple suma de los intereses particulares, sino que implica su valoración y armonización, hecha según una equilibrada jerarquía de valores y, en última instancia, según una exacta comprensión de la dignidad y de los derechos de la persona” (Juan Pablo II, *Centesimus Annus*, 1991, N° 47). Esta comprensión ética del bien común asegura que el progreso nacional sea tal cuando los beneficios obtenidos abarquen a todo y cada miembro de la ciudadanía mediante el pago de sueldos justos, es decir, capaces de cubrir las necesidades básicas de todo/a trabajador/a.

¹ Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, 2004, No 302.

² Cf. también Concilio Vaticano II, *Gaudium et Spes*, 1965, N° 67; Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, 1981, N° 19; Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, 2004, N°s 91 y 250.

³ Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, 2004, N° 250.

⁴ Alberto Hurtado s.j., *Moral Social* (Obra póstuma), (Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004), p. 247.

⁵ Alberto Hurtado s.j., *Moral Social* (Obra póstuma), (Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004), pp. 246 y 248. Cf. también Pío XI, *Quadragesimo Anno*, 1931, N° 75.

⁶ Al respecto, y sin ninguna pretensión de representatividad, resulta significativo el resultado obtenido en una encuesta realizada (2010) a alumnos y alumnas de INFOCAP (358 en total), cuando se les preguntó cuánto debiera ser el monto de un sueldo justo. El 6.1% estimó que debería estar entre \$150.000 y \$200.000; el 67.9% entre \$201.000 y \$300.000; el 21.2% entre \$301.000 y \$400.000; el 3.9% entre \$401.000 y \$500.000; y el 0.8% más de \$500.000. El monto más nombrado, por el 31,3% de los alumnos y las alumnas, fue de \$250.000, la cual resulta ser una suma muy razonable y realista que ciertamente posibilita el diálogo.

⁷ Cf. *Informe Final de la Comisión Asesora Laboral y de Salario Mínimo*, junio 2010, Resumen Ejecutivo, N° 2.

⁸ Según su Informe *Society at a Glance - OCDE [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos]*, *Indicadores Sociales* (www.oecd.org/els/social/indicators/SAG), “Chile es el país de la OCDE con mayor desigualdad de ingresos (coeficiente de Gini de 0,50), mucho mayor que el promedio de la OCDE de 0,31... El 38% de los chilenos reporta que le es difícil o muy difícil vivir de sus ingresos actuales, un porcentaje muy por encima de la media de la OCDE de 24%”.

INFORME ETHOS *laboral*

Centro de Ética

Almirante Barroso 10, Santiago.

Teléfono: 8897452, Fax: 692 03 02.

Sitio web <http://etica.uahurtado.cl> (sin www).

Centro de Estudios Laborales - Infocap

Departamental 440, San Joaquín. Teléfono: 5102929

Sitio web www.infocap.cl/web/centro-de-estudios/

El libro *Ethos Cotidiano* (compendio de los 50 primeros Informes Ethos), está a la venta en *Revista Mensaje* (Cienfuegos 21) y en *Centro de Espiritualidad Ignaciana* (Almirante Barroso 75).

Los **Informes Ethos** no pretenden agotar un tema como tampoco pronunciar una palabra conclusiva. Su propósito es poner de relieve la dimensión ética en la discusión sobre temas que inciden en la vida ciudadana. Por ello, no se pretende *pensar éticamente por otros* sino *estimular a otros para pensar* éticamente.

Los **Informes Éticos laborales** son elaborados por el Centro de Estudios Laborales de INFOCAP (Luis Roblero s.j., Rector, Luis Bonemaison, Director Centro, Cristóbal Madero s.j., Diego Navarette) y el Centro de Ética (Elizabeth Lira, Directora, Tony Mifsud s.j., Verónica Anguita, Andrés Suárez).

Esta publicación se financia con aportes de los suscriptores y de la Universidad Alberto Hurtado. Gracias a esta contribución es posible distribuir un cierto número de ejemplares en forma gratuita.