

Trabajo humano – una cuestión ética

Tony Mifsud s.j.
Centro de Ética
Universidad Alberto Hurtado

Benedicto XI, en su carta encíclica *Caritas in veritate* (29 junio 2009), reafirma el llamado que había hecho su predecesor Juan Pablo II a favor de una coalición mundial apoyando el concepto de *trabajo decente*, reconociendo así la iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo.¹

Aún más, se detiene a explicar la comprensión ética de la palabra *decente*, aplicada al mundo del trabajo, mediante siete afirmaciones centrales²: (a) un trabajo que, en cualquier sociedad, sea *expresión de la dignidad* esencial de todo hombre o mujer; (b) un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al *desarrollo de su comunidad*; (c) un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean *respetados*, evitando toda discriminación; (d) un trabajo que permita *satisfacer las necesidades* de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; (e) un trabajo que consienta a los trabajadores *organizarse* libremente y hacer oír su voz; (f) un trabajo que deje *espacio* para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; y (g) un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la *jubilación*.

Esta explicación deja en claro que el pensamiento social de la Iglesia Católica se aleja de una comprensión meramente economicista del trabajo que suele predominar en la cultura actual. En el contexto de una cultura y una economía de mercado, el concepto de trabajo sufre una ambivalencia, porque, por una parte, se considera como una actividad humana por la cual la persona se construye a sí misma y a su historia de manera autónoma, pero, por otra, termina siendo un simple factor entre otros en el contexto de un mercado autorregulado y regulador, el principio de rendimiento y la productividad. De esta manera, el

¹ Los cuatro objetivos estratégicos para un trabajo decente que establece la OIT son: (a) **Crear Trabajo** - una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles; (b) **Garantizar los derechos de los trabajadores** - para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores; (c) **Extender la protección social** - para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada; y (d) **Promover el diálogo social** - la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

² Cf. Benedicto XVI, *Caritas in veritate*, (29 junio 2009), N° 63.

trabajo llega a ser valorado como un factor productivo en el sistema económico, relegando su comprensión antropológica a una simple afirmación axiológica.³

En este trabajo se pretende, en primer lugar, presentar la comprensión de la tradición católica con respecto al trabajo humano, para que, en una segunda parte, ofrecer el criterio del salario justo como verificación de un respeto a la dignidad del trabajador/a.

1.- El sentido del trabajo: prolongación de la creación

En el horizonte de la comprensión cristiana, el trabajo humano no es considerado “ni un castigo ni una maldición”⁴, sino que “representa una dimensión fundamental de la existencia humana no sólo como participación en la obra de creación, sino también de la redención”⁵.

1.1. El trabajo como participación en la obra de creación

En la encíclica social *Laborem Exercens* se destaca esta primera dimensión teológica del trabajo como una participación y prolongación en la obra del Dios Creador. “En la palabra de la divina Revelación está inscrita muy profundamente esta verdad fundamental, que el hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra del Creador, y según la medida de sus propias posibilidades, en cierto sentido, continúa desarrollándola y la completa, avanzando cada vez más en el descubrimiento de los recursos y de los valores encerrados en todo lo creado”⁶. Este es, en palabras de Juan Pablo II, el Evangelio del Trabajo, ya que el trabajo humano se abre a la posibilidad de participar en la obra de la creación.

Sin embargo, la rebeldía de la creatura frente a su Creador introduce en la historia humana la segunda dimensión de la redención debido a la triple ruptura del ser humano con Dios, con el otro y con el medio ambiente⁷. Por consiguiente, el trabajo, sin perder su sentido original de participación y de cooperación en la obra creadora⁸, se encuentra ahora dificultado, en palabras del Génesis, por la presencia de la “fatiga” y el “sudor”⁹, ya que la convivencia humana se ha apartado del plan original del Creador y ha cedido a la tentación de la explotación humana, haciendo del trabajo también una ocasión de opresión del ser humano sobre otro ser humano.

³ Cf. F. Berríos, “Ética del trabajo: lecciones de la historia e interrogantes del presente”, en *Persona y Sociedad*, Vol. X/2, (1996), pp. 215 - 228.

⁴ Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, (2004), N° 256.

⁵ Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, (2004), N° 263.

⁶ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, (14 de septiembre de 1981), N° 25.

⁷ Cf. Gén 3, 8 – 19.

⁸ Cf. Gén 1, 28.

⁹ Cf. Gén 3, 17 – 19.

Así, el trabajo humano constituye una participación en la creación, pero necesitado de la redención debido a la actitud pecaminosa de la explotación presente en la historia humana. Este camino de hacer de esta historia humana una de salvación, acorde al designio de Dios Creador, pasa por rescatar la subjetividad del trabajo, es decir, el reconocimiento de que el valor del trabajo reside en el trabajador.

“El trabajo”, en palabras del Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, “independientemente de su mayor o menor valor objetivo, es expresión esencial de la persona, es *actus personae*”; por consiguiente, “la persona es la medida de la dignidad del trabajo”. Así, “la subjetividad confiere al trabajo su peculiar dignidad, que impide considerarlo como una simple mercancía o un elemento impersonal de la organización productiva”¹⁰.

La persona es el sujeto del trabajo, es decir, el valor del trabajo reside en el trabajador y no en el trabajo en sí; por consiguiente, todo trabajo tiene un valor en sí mismo debido a la presencia humana de aquel que lo realiza. Así, el primer fundamento del valor del trabajo es la persona humana, su sujeto. La condición de trabajador no debería ni ocultar ni obviar la presencia de la persona humana que realiza el trabajo, y, por ello, independientemente del trabajo que se realiza, merece siempre ser tratado con el respeto y la dignidad debida a todo y cada ser humano. Juan Pablo II resume este principio ético-teológico básico cuando afirma que el sujeto propio del trabajo es la persona humana, imagen y semejanza del Creador.

Esto significa que el ser humano no puede ser un esclavo del trabajo, lo cual tiene una evidente aplicación social, ya que un trabajo indebidamente remunerado es una expresión moderna de la antigua esclavitud. Pero también habría que resaltar su aplicación personal en el sentido de que uno trabaja para vivir y no vive para trabajar, ya que en este segunda caso también se hace a sí mismo un esclavo del trabajo.

De esta afirmación central sobre la subjetividad del trabajo se pueden sacar dos consecuencias. En primer lugar, resulta inaceptable cualquier intento de reducir a la persona trabajadora a un simple instrumento de producción, porque el trabajo tiene una prioridad sobre el capital en el contexto de una necesaria relación de complementariedad entre ambos.¹¹ Así también, los conflictos laborales no pueden reducirse a constituir tan sólo problemas técnicos, porque dicen relación a una realidad humana. Por lo contrario, sólo en cuanto no se pierde este horizonte antropológico será posible encontrar la mediación técnica necesaria para dar respuesta a un problema humano.

¹⁰ Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, (2004), N° 271.

¹¹ Cf. Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, (14 de septiembre de 1981), N°s 5, 6, 7, 15, 23.

Esto llega a tener una importancia decisiva en nuestro tiempo porque existe la tendencia de reducir la sociedad a un mercado, y, entonces, el trabajo deja de ser el único creador de valor económico ya que lo central en el proceso económico llega a ser el mercado, que es impersonal por definición. Por ello, el Compendio de Doctrina Social subraya que pueden “cambiar las formas históricas en las que se expresa el trabajo humano, pero no deben cambiar sus exigencias permanentes, que se resumen en el respeto de los derechos inalienables de la persona que trabaja”¹².

En segundo lugar, esto también implica y exige la superación de una mentalidad clasista todavía existente en la sociedad, porque uno no es más persona que otra por desempeñar un cierto tipo de trabajo y, correlativamente, tampoco uno merece menor reconocimiento en la sociedad por desempeñar un trabajo malamente llamado “humilde”.

En la antigüedad y en la edad media hubo socialmente un desprecio por el trabajo, adjudicado a clases bajas o visto como un castigo y una penitencia. Se estima que la reivindicación del trabajo como valor social empezó con los luteranos y con los calvinistas, en los inicios del capitalismo, pero recién en el siglo XIX se difundió plenamente en Europa Occidental y los Estados Unidos el ethos laboral, más entre la clase media que en la aristocracia y los obreros.¹³

San Alberto Hurtado (1901 – 1952) denunció fuerte y claramente este clasismo laboral. “Durante siglos”, escribe San Alberto, “se despreció el trabajo, sobre todo el trabajo manual, propio de los esclavos. Hay obras - se ha afirmado - que no hace un caballero”¹⁴. Sin embargo, prosigue el Padre Hurtado, “por el trabajo el hombre da lo mejor que tiene: su actividad personal, algo suyo, lo más suyo, no su dinero, sus bienes, sino su esfuerzo, su vida misma”¹⁵.

“El trabajo”, explica el Padre Hurtado, “es un esfuerzo personal, pues, por él, el hombre da lo mejor que tiene: su propia actividad, que vale más que su dinero. Con razón los trabajadores se ofenden ante quienes consideran su tarea como algo sin valor, desprecian su esfuerzo no obstante que se aprovechan de sus resultados. Igualmente sienten cuan injusto es que pretendan hacerlos sentir que ellos viven porque la sociedad bondadosamente les procura un empleo. Más cierto es decir que la sociedad vive por el trabajo de sus ciudadanos”¹⁶.

¹² Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, (2004), N° 319.

¹³ Cf. AA.VV., *El trabajo del futuro – el futuro del trabajo*, (Buenos Aires: CLACSO, 2001), p. 12.

¹⁴ Alberto Hurtado s.j., “Humanismo social”, (1947), en *Padre Hurtado: Obras Completas*, Tomo II, (Santiago: Ediciones Dolmen, 2001), p. 287.

¹⁵ Alberto Hurtado s.j., *Humanismo social*, (1947), p. 287.

¹⁶ P. Miranda, *Moral Social: obra póstuma de Alberto Hurtado, S.J.*, (Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004), p. 229.

Pero también es preciso insistir en la realización del buen trabajo, acorde a la dignidad de su sujeto. En cierto sentido, el trabajo es la prolongación del trabajador y, por ello, habría que cuidar e insistir en la obligación ética de la realización de un buen trabajo porque es una expresión de la misma persona que lo realiza. Además, mediante el trabajo uno está prestando un servicio a la sociedad, satisfaciendo sus necesidades. Así, el buen trabajo resalta la dignidad del trabajador y su comprensión como un servicio a la sociedad.

En la *Laborem Exercens*, Juan Pablo II subraya que “el hombre debe trabajar por respeto al prójimo, especialmente por respeto a la propia familia, pero también a la sociedad a la que pertenece, a la nación de la que es hijo o hija, a la entera familia humana de la que es miembro, ya que es heredero del trabajo de generaciones y al mismo tiempo coartífice del futuro de aquellos que vendrán después de él con el sucederse de la historia. Todo esto constituye la obligación moral del trabajo, entendido en su más amplia acepción”¹⁷.

Al respecto, San Alberto Hurtado contrapone la figura del buen trabajador con la del parásito. “Moralmente”, escribe, “todos están obligados a trabajar, a menos que la edad o la salud se lo impidan. El trabajo será el medio por el cual proveerá a sus necesidades, de lo contrario se convertirá en parásito; y también el medio de cumplir con las obligaciones de caridad consigo mismo, evitando los peligros de la pereza y desarrollando sus facultades, y de la caridad con el prójimo al cual ayudará con su esfuerzo que tiene siempre una finalidad social. (...) Esta obligación de trabajar comprende también al rico, porque también para él valen las razones dadas. Si no tiene una profesión lucrativa, que emplee su tiempo en forma seriamente útil para los demás”¹⁸.

A partir de la encíclica *Laborem Exercens*, el tema del trabajo ocupa un lugar central en la Doctrina Social de la Iglesia. El mismo Juan Pablo II escribe que “el trabajo humana es una clave, quizás la clave esencial, de toda la cuestión social”, y, por ello, “adquiere una importancia fundamental y decisiva”¹⁹.

Este lugar privilegiado otorgado al tema del trabajo se verifica en la afirmación de que “la justicia de un sistema socio-económico y, en todo caso, su justo funcionamiento merecen en definitiva ser valorados según el modo como se remunera justamente el trabajo humano dentro de tal sistema”. La razón es que “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”. Por consiguiente, “precisamente el salario justo se convierte en todo caso en la verificación concreta de la justicia de todo el sistema socio-económico,

¹⁷ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, (14 de septiembre de 1981), N° 16.

¹⁸ P. Miranda, *Moral Social: obra póstuma de Alberto Hurtado, S.J.*, (Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004), p. 231.

¹⁹ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, (14 de septiembre de 1981), N° 3.

y, de todos modos, de su justo funcionamiento”. Evidentemente, “no es esta la única verificación, pero es particularmente importante y es en cierto sentido la verificación clave”²⁰.

El trabajo forma parte muy importante de la vida cotidiana de todo ser humano. Por ello, estos últimos años la reflexión teológica viene insistiendo sobre la espiritualidad del trabajo. El trabajo no es un paréntesis en la vida del cristiano sino forma parte de su cristianismo y llega a ser también un camino de santidad.

Ya San Alberto Hurtado, en 1947, habló de una auténtica mística del trabajo. “No puede haber escisión entre su vida religiosa y su vida profesional”, escribe el santo. “En su trabajo cotidiano se santifican y tienen conciencia que mediante él están construyendo la ciudad terrestre, y colaborando con Dios en el plan de redención sobrenatural”. Este mismo horizonte religioso se torna, a la vez, un compromiso ético porque el trabajador es “un luchador que exige respeto para su persona, pues, tiene conciencia de lo que significa ser hombre e hijo de Dios; batalla por conseguir, en unión con los otros trabajadores, las condiciones de una vida respetable, pues sabe que se le deben en justicia como recompensa de un esfuerzo que él realiza con honradez, devoción, alegría y espíritu de servicio social”²¹.

1.2. El buen trabajo

Son muchas las dimensiones que se pueden analizar para identificar a un empleo como un *buen* trabajo, pero básicamente se pueden destacar tres: económicas, psicológicas y sociales.²²

1.- *Dimensión económica*. Un buen ingreso dice relación al *ingreso absoluto* que cubre las necesidades del trabajador y de quiénes dependen de él, y el *ingreso relativo* que diga relación con el que obtienen las personas del mismo estrato socio-económico (o grupo de referencia) del trabajador. Un segundo factor crucial es la posibilidad de un *ingreso seguro* en el tiempo, lo cual permite vivir con tranquilidad en el presente el tiempo de futuro.

2.- *Dimensión psicológica*. Una expectativa de *progreso*, porque no basta con la situación actual, ya que resulta necesario considerar también lo que ocurre con las expectativas futuras. En este sentido hay que ver cada trabajo como parte de un proceso. Un segundo elemento es la producción de *satisfacción* personal en el trabajo y su entorno.

²⁰ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, (14 de septiembre de 1981), N° 19.

²¹ Alberto Hurtado s.j., *Humanismo social*, (1947), p. 294.

²² Cf. R. Cortázar, *El buen trabajo*, Documento de la Fundación Solidaria Trabajo para un Hermano (abril, 2007).

3.- *Dimensión social.* La posibilidad de una *mejor vida de pareja* y de *familia*, como también de relacionarse con *otras personas* más allá de la familia.

La Fundación Solidaria Trabajo para un Hermano ha elaborado un *Decálogo del Buen Trabajo* (2008).

DECÁLOGO DEL BUEN TRABAJO	
Cuida la dignidad de la persona	El buen trabajo respeta la dignidad del ser humano
Está presente en todas las relaciones	El buen trabajo se expresa en los diversos roles que se desempeñan al interior de los lugares de trabajo (subalterno, compañero de trabajo, a cargo de un equipo de trabajo), y en su relación con otros actores económicos (competencia, proveedores, consumidores)
Genera una cultura de respeto y solidaridad	Se desarrolla en un clima de confianza , diálogo responsable y respetuoso, que permite y fomenta la solidaridad y el trabajo conjunto
Otorga un ingreso justo	El buen trabajo retribuye el valor del trabajo realizado , permite cubrir las necesidades del trabajador y su familia, refleja la situación económica de la empresa de la cual forma parte y las condiciones del mercado
Busca el desarrollo de las potencialidades de quienes lo realizan	El buen trabajo ofrece que quienes lo ejercen sean reconocidos y desplieguen al máximo sus potencialidades , contribuyendo al crecimiento de la empresa o institución de la cual forma parte
Produce crecimiento y proyecciones	El buen trabajo da estabilidad y permite crecer humana y técnicamente. Fomenta que quien hace bien su trabajo se desarrolle para aumentar el valor que aporta a la sociedad
Es gratificante	El buen trabajo ayuda a crecer en autoestima por la satisfacción de una labor bien hecha y reconocida como tal; a la vez constituye un servicio a la sociedad porque satisface las necesidades de otras personas
Permite la realización personal	El buen trabajo permite vivir y da espacios para la vida. Busca la realización personal de quienes lo realizan, tanto en el trabajo como en vida personal , otorgando condiciones para que se desarrollen de modo equilibrado y compatible
Comparte los logros	El buen trabajo busca el desarrollo y éxito de la empresa o instituciones , sus trabajadores y de los diversos actores que colaboran en ella

Colabora con el desarrollo	El buen trabajo contribuye no sólo al éxito de la empresa y sus trabajadores, sino que también al desarrollo de sus familias, comunidades y países
-----------------------------------	---

2.- El salario: expresión de la justicia social

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 apelará 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).

2.1. Postura eclesial frente al salario

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).

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).

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).

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.

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”²³. 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).

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).

²³ Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, 2004, N° 302.

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).²⁴ 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”²⁵.

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).

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).

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.²⁶

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

²⁴ 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.

²⁵ Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, 2004, N° 250.

²⁶ Alberto Hurtado s.j., *Moral Social* (Obra póstuma), (Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004), p. 247.

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 momento”²⁷.

2.2. Algunos criterios éticos

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 sociales*, 1987, N° 38).²⁸

Al respecto, el papel de los sindicatos resulta clave como expresión de solidaridad entre los trabajadores como también como interlocutor frente al capital y el Estado. En la última encíclica social, Benedicto XVI recuerda que la Iglesia Católica siempre ha alentado y sostenido las organizaciones sindicales, y repite la enseñanza tradicional que propone la distinción de papeles y funciones entre sindicato y política. “Esta distinción permitirá a las organizaciones sindicales encontrar en la sociedad civil el ámbito más adecuado para su necesaria actuación en defensa y promoción del mundo del trabajo, sobre todo en favor de los trabajadores explotados y no representados, cuya amarga condición pasa desapercibida tantas veces ante los ojos distraídos de la sociedad” (Benedicto XVI, *Caritas in veritate*, 2009, N° 64).

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

²⁷ 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.

²⁸ 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.

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

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).

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.

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.

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?

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 se estima que este sueldo justo consiste en 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?

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...

En Chile, la *diferencia* abismal entre los salarios²⁹, 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!

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?

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).

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

²⁹ 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%”.

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.

3.- Solidaridad ecuménica

En la actualidad crece la convicción, expresada por el teólogo suizo Hans Küng, de que no habrá paz en el mundo sin paz entre las religiones, y no habrá paz entre las religiones sin diálogo interreligioso. De hecho, un número de pensadores intentan formular un ethos mundial, presentando puntos éticos de convergencia entre las religiones: por ejemplo, (a) el cuidado de la vida; (b) un comportamiento ético elemental (no matarás, no mentarás, no robarás...); (c) la centralidad del amor; y (d) la definición de un sentido último.³⁰

No cabe duda que también en el campo del trabajo una solidaridad ecuménica a favor de la dignidad del trabajador y la defensa de un salario justo será una voz potente en la sociedad civil, una llamada capaz de reivindicar los derechos como también los deberes correspondientes. La ventaja de las religiones consiste en que sus reclamos brotan de una profunda convicción relacionada con su fe, es decir, una convicción que resulta ser una expresión concreta de su creencia.

La preocupación por lo humano y la fe en lo divino están indisolublemente unidos y se requieren mutuamente para hacer verdad histórica la interpelación divina: *Que se amen los unos a los otros como Yo los he amado* (Jn 15, 12). Y amar de verdad significa estar al servicio de las necesidades del otro (cf. Jn 13, 1 – 17; Mt 25, 31 - 46).

En palabras del Padre Hurtado: “Cristo se ha hecho nuestro prójimo, o mejor, nuestro prójimo es Cristo que se presenta a nosotros bajo una u otra forma; preso en los encarcelados, herido en un hospital, mendigo en las calles, durmiendo con la forma de un pobre bajo los puentes de un río. Por la fe debemos ver en los pobres a Cristo y si no lo vemos es porque nuestra fe es tibia y nuestro amor imperfecto”. Por consiguiente, “la verdadera devoción no consistirá solamente en buscar a Dios en el cielo o a Cristo en la Eucaristía, sino también en verlo y servirlo en la persona de cada uno de nuestros hermanos. ¿Cómo podríamos decir que ha comulgado sacramentalmente con sinceridad el cuerpo eucarístico de Cristo, si después permanece duro,

³⁰ Cf. Leonardo Boff, *Ética planetaria desde el Gran Sur*, (Madrid: Trotta, 2001), pp. 91 - 93.

terco, cerrado frente al Cuerpo Místico de Jesús? ¿Cómo puede pretender ser fiel a Jesús, a cuyo sacrificio ha asistido en el templo, quien al salir de él destroza la fama de Cristo encarnado en sus hermanos?”³¹

³¹ A. Hurtado s.j., *Humanismo Social*, Editorial Difusión, Santiago 1947, pp. 30-32.