



Un salari que correspongui a la dignitat humana i al bé comú

Jesús Renau





La totalitat d'aquest llibre, tant el contingut com el disseny estan sotmesos sota llicència  <<Reconeixement-No comercial-Obres derivades>> que podeu consultar a la xarxa a <<http://cat.creativecommons.org/llicencia/>>

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

Dipòsit Legal: B-12.866-2013
ISSN: 2014-6485
Edició: Setembre de 2013

Revisió del text: Eulàlia Nuet Badia
Disseny coberta: Jordi Pascual Morant
Disseny i maquetació interior: Pilar Rubio Tugas

UN SALARI QUE CORRESPONGUI A LA DIGNITAT HUMANA I AL BÉ COMÚ

**(Reflexió sobre el salari
des de la doctrina social de l'Església)**

SUMARI

1. INTRODUCCIÓ	3
2. EVOLUCIÓ HISTÒRICA DES DE LA MORAL CRISTIANA	4
3. SALARI FAMILIAR	5
4. EL SALARI EN EL MOMENT ACTUAL	6
5. FACTORS ÈTICS INAMOVIBLES SOBRE EL SALARI	7
6. FACTORS ÈTICS EN DEBAT	10
7. MIRADA AL FUTUR	15
8. PUNT FINAL	20
9. QÜESTIONARI PER A TREBALLAR EN GRUP	21

Aquest escrit està especialment dedicat als moviments ACO, HOAC, JOC, religioses i religiosos en barris obrers, Fundació Centessimus Annus i altres entitats compromeses en la lluita per la justícia social.

Jesús Renau

Jesuïta. Professor de Teologia Espiritual a l'ISCREB. Consiliari al Casal Lloïola de Barcelona. Ha estat provincial dels jesuïtes de Catalunya. Ha publicat amb Cristianisme i Justícia: *Una mirada a la pobresa* (Quadern 167), *Formació social a l'escola* (Quadern 48), *Irrenunciabls utòpics en l'educació* (Quadern 28) i *Educació en una societat en crisi* (Quadern 16). És membre de l'equip de Cristianisme i Justícia.

1. INTRODUCCIÓ

Mercat de fruites i verdures, mercat de cotxes usats, mercat de mobles antics... mercat de treball?

Una vegada més fem el canvi de les persones per objectes. ¿Seria massa fort, potser, dir les coses pel seu nom? Mercat de treballadors i treballadores. No existeix el treball al marge de persones, com no hi ha malalties sinó persones malaltes. Per altra banda, la mateixa paraula 'mercat' d'entrada sembla ignorar la dignitat de la persona humana, un dels fonaments de la doctrina social de l'Església. Acord, contracte, conveni... i mots per l'estil ens semblen més adequats, ja que suposen dues entitats humanes, personals o col·lectives, pactant i decidint, i no una simple compra en un mercat, a vegades sotmès a la dinàmica del regateig.

Resulta més presentable parlar de «mercat» de treball? Semblaria poc correcte dir «compra i venda de persones pel seu treball»? Què es compra, què es ven? Un treball sense tenir en compte el treballador? Les expressions que es fan servir no són mai neutrals, són indicatives d'una cultura; i «mercat de treball» significa que es ven i es compra la força laboral que realitza una persona humana; força física, intel·lectual, capacitats... El que importa al capital és la força, evidentment. El que es paga és la força de treball. Avui pot fer-la el Paco i demà la Francesca. L'únic que sembla importar és la realització de la tasca amb vista al màxim rendiment econòmic.

3

La tradició moral de l'Església, la seva doctrina social, sempre ha donat prioritat a la persona humana. La reconeix com a fill o filla de Déu, amb una dignitat que la fa «subjecte d'uns drets i deures», que es fonamenten en la seva mateixa personalitat. El centre de les qüestions socials i econòmiques són les persones, totes, les seves relacions, els seus contractes i la seva dignitat.

Des dels drets i deures de les persones entrarem en un tema de gran actualitat, com és el dels salaris. Hi ha una concepció cristiana del salari, que és part de la Bona Notícia que constitueix la nostra fe.

El salari és una qüestió antiga que podem trobar ja en la Sagrada Escripura:¹

«Paga-li el jornal aquell mateix dia; que no se li pongui el sol sense haver cobrat, perquè aquell home és pobre i necessita el seu jornal per a viure. Així no clamarà al Senyor contra tu i no seràs culpable d'un pecat.» (Dt 24,15)

«Ai del qui es construeix un palau violant la justícia, del qui edifica grans sales violant el dret: fa treballar de franc la seva gent, no els paga el jornal que es guanyen!» (Jr 22,13)

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

També ho trobem en els molts comentaris dels Pares de l'Església dels quatre primers segles de la nostra era² i en nombrosos tractats de moral del pensament teològic i escolàstic.

2. SANT AMBRÓS, PL 14, 945.52.

Cercarem, però, llum sobre el salari, especialment, en els documents de la doctrina social de l'Església a partir de l'encíclica de Lleó XIII, *Rerum Novarum* (RN), i tantes que l'han seguida fins als nostres dies.

2. EVOLUCIÓ HISTÒRICA DES DE LA MORAL CRISTIANA

L'ensenyament social de l'Església sobre el salari té, com acabem de veure, profundes arrels en la Sagrada Escriptura i en els comentaris que van fer els Pares de l'Església dels primers segles del cristianisme. Encara que el context social i econòmic era ben diferent del dels temps actuals, els fonaments per a assenyalar que el salari havia de ser en justícia, en gran part són els mateixos d'avui.

Els canvis industrials, comercials i econòmics del segle XIX van dur a una notable explotació del proletariat, que va revestir formes de misèria, de treball infantil i de manca de protecció social pràcticament absolutes. Hi ha nombroses descripcions i terribles testimonis sobre aquells fets, denunciats per moltes veus (cristianes o simplement humanitàries); i en part pal·liat per notables iniciatives de caritat.³

Lleó XIII, en l'encíclica *Rerum Novarum*, parla del salari just, com aquell que refà les forces del treballador i li dona la possibilitat d'adquirir propietat privada.⁴ No determina concretament la justícia d'un sou perquè es pugui considerar moralment digne. Amb tot no se li escapa el gran abús que sobre aquestes qüestions es feia ja en el seu temps i ho explicita amb paraules dures i profètiques.

«Certament que per a establir la mesura d'un salari just cal considerar molts elements, però de forma general els rics i els patrons han de tenir present que oprimir els necessitats i desvalguts per causa del lucre i cercar el guany en la pobresa dels altres no ho permeten ni les lleis divines ni les lleis humanes. I defraudar algú en el salari que li pertoca és un gran crim que clama les ires venjatives del cel.»⁵

Val la pena subratllar aquestes dures paraules: «és un gran crim», i més avui, després de tants anys, i en un món amb uns recursos i una tecnologia que podrien permetre arribar a nivells d'una retribució més igualitària. Això si hi hagués voluntat política i consciència ètica per a frenar la insaciable set de beneficis fàcils. Falla la voluntat política i, sobretot, la consciència moral. Deia també Lleó XIII en el mateix text citat que és un notable abús que clama justícia quan un treballador ha d'acceptar unes condicions de treball en contra de la seva voluntat perquè no té altre remei (condicions d'horari, de salari, etc.).

L'encíclica *Rerum Novarum* va despertar un notable interès en el món cristià, i també una notable reacció contrària en els estaments liberals i capitalistes. De fet, però, va ser com un motor de nombroses iniciatives, estudis, setmanes socials i organitzacions que ràpidament es van estendre per molts països, especialment a Europa.

«Podem dir, sense exagerar, que després del Concili de Trento, pocs esdeveniments han tingut tanta importància com la publicació de la *RN*.»⁶

Caldria recordar les setmanes socials de Bèlgica i França, imitades després en molts altres països. Cal també fer memòria de personalitats com el cardenal Mercier i els centres d'estudis socials com l'*Action Populaire* de París, la fundació de moviments com la JOC... En moltes d'aquestes instàncies el tema del salari fou un tema central, i es va anar afinant una moral amb relació a la seva justícia i equitat, de forma que s'amplià aquella concepció bàsica de «refer les forces del treballador i donar la possibilitat de tenir propietat privada» cap a altres drets relacionats amb la seguretat social, la família, els drets polítics i socials.

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

4. LLEÓ XIII, *Rerum Novarum* 3.

5. LLEÓ XIII, *Rerum Novarum* 15.

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

3. SALARI FAMILIAR

Durant els anys de transició entre la *Rerum Novarum* i l'encíclica *Quadragesimo Anno* (QA) de Pius XI (15 de maig de 1931) el tema del salari va ser tractat especialment des del punt de vista de la justícia. Lleó XIII havia assenyalat que el salari era una obligació de la justícia natural o bàsica i no simplement el resultat d'un contracte, que molts cops per part del treballador podia ser obligat per les seves necessitats primàries.⁷ Va haver-hi tot un procés sobre què significava un salari just, concebut com el que permetia recuperar la força de treball i atendre les necessitats essencials del treballador, entre les quals hi havia, lògicament, mantenir la família.

Pius XI a *Quadragesimo Anno* va definir clarament el «salari familiar» com una exigència de la justícia commutativa; és a dir, d'aquella justícia que en cas de no complir-se exigeix moralment un retorn en la mateixa quantitat no pagada. La major part de moralistes de l'època considerava un tema greu de consciència el fet de no pagar el salari familiar. Aquest concepte ja l'havia esmentat Pius XI l'any 1930 en plena crisi econòmica en l'encíclica sobre la família.⁸ El sou del treballador havia de poder sostenir tota la seva família.

«Al treballador se l'ha de remunerar fins al punt que arribi a cobrir el seu sosteniment i el de la seva família.»⁹

La paraula sosteniment familiar es refereix a les necessitats domèstiques ordinàries.¹⁰ Aquesta afirmació va acompanyada d'importants matisos. Així:

«Constitueix un terrible abús, que ha de ser eliminat de forma contundent, que les mares de família, a causa de la limitació del sou del pare, es vegin obligades a cercar un treball remunerat, fora de la llar, havent d'abandonar els seus deures específics, en particular l'educació dels fills.»¹¹

Evidentment, aquest text s'ha de situar en el context de l'època en què va ser escrit. Amb tot, caldria recordar el treball fabril de tantes dones, per exemple en el ram del tèxtil, que passaven moltes hores a les fàbriques i cobraven menys que els homes per treballs molt similars. Clara injustícia de gènere. El treball de la dona representava un important ajut a la família. Tampoc no es pot silenciar el treball infantil, que en aquell temps encara era freqüent a Europa i a Amèrica, i que avui dia d'una manera més encoberta o acceptada segueix sent-ho en els països emergents i del Tercer Món.

Un altre matis important per a determinar el salari familiar és la situació de l'empresa. Caldrà tenir en compte la bona marxa d'aquesta, la dedicació dels seus directius... i resulta evident que el sou familiar ha de ser més important que els beneficis a repartir entre els accionistes.

Els canvis socials i polítics dels anys de la postguerra mundial i la nova situació de l'economia global han anat difuminant el concepte de salari familiar. També ha influït l'entrada generalitzada de la dona en el món del treball i de l'economia com un dret social elemental.

Actualment no es parla gairebé enlloc del salari familiar en el sentit en què va ser expressat per Pius XI a *Quadragesimo Anno*. Moltes famílies, en els anys anteriors a l'actual crisi, no tan sols podien atendre les necessitats elementals de la vida familiar, sinó que es van llançar a una mena de consum constant, a vegades desenfrenat i fins i tot compulsiu. El mateix sistema provocava un afany de possessió de béns de consum i de luxe que en molts casos era superior a les possibilitats reals de l'economia familiar. Tot era possible en una situació en què contractar préstecs i hipoteques era molt fàcil.

7. LLEÓ XIII, *Rerum Novarum* 14.

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

9. PIUS XI, *Quadragesimo Anno* 71.

10. PIUS XI, *Quadragesimo Anno* 71.

11. PIUS XI, *Quadragesimo Anno* 71.

4. EL SALARI EN EL MOMENT ACTUAL

Si avui intentem fer una mirada global als salaris ens trobem amb una notable i complexa varietat de situacions, no sols per la complicada realitat global, sinó que dintre mateix d'Europa o dins l'Estat espanyol es fa molt difícil arribar a copsar el que està passant en una qüestió tan fonamental.

Si examinem els salaris dels treballadors, ens trobem que, almenys fins fa poc temps, venien en gran part marcats per uns convenis i negociacions que determinaven les variables entre sous mínims i altres elements que calia tenir en compte. Les reformes estan destruint el gran servei que han fet els convenis col·lectius a la classe treballadora, substituint-los per convenis d'empresa, en els quals la desigualtat de poder entre uns i altres és tan notable, que moltes vegades ja no és possible parlar de conveni, sinó d'imposició.

De totes maneres, els salaris són encara, en gran part, salaris controlats, ja que sobre ells carreguen impostos i també aportacions als fons de la Seguretat Social. En canvi, els sous dels directius, de determinats alts executius i assessors de tota mena, es mouen per criteris diferents de les lleis de l'oferta i la demanda i dels convenis, moltes vegades amb uns blindatges impressionants si es dona el cas d'acomiadament. A tota aquesta situació cal afegir-hi les diferències entre Estats o grups d'Estats i tota aquesta xarxa internacional i mundial d'interessos que fa del nostre món una mena de mercat únic, rígid per una banda i absolutament variable i flexible, per l'altra. Cal remarcar que a Espanya les diferències salarials entre directius i treballadors són de les més elevades d'Europa, i tenen tendència cada vegada a ser més abismals, ja que han entrat amb força els anomenats «salaris escombraria», molts dels quals no solament van en contra de la justícia, sinó que els podem considerar un autèntic robatori.

Davant la notable problemàtica de la situació actual, la recerca del «salari just» ha de fonamentar-se en primer lloc en uns quants factors ètics inamovibles des del punt de vista de la justícia.

5. FACTORS ÈTICS INAMOVIBLES SOBRE EL SALARI

5.1. Dret a un salari amb una cobertura legal

En el contracte de treball –sigui de la modalitat que sigui– ha de constar que la retribució pel treball no es limita a un acord privat entre l'empresa i el treballador, sinó que, com a mínim, ha de ser conforme a les lleis vigents i, per tant, ha de ser un salari legal.

El fonament d'aquest dret és, en primer lloc, la garantia que dona la protecció legal en cas d'incompliment del que ha estat acordat segons les lleis, tant per part de l'empresa com pel deure laboral que ha assumit el treballador.

També es fonamenta en el fet que tot contracte legal preveu aportacions a la Seguretat Social tant per part de l'empresa com per part del treballador. Aquesta dimensió és important amb vista al bon funcionament de la societat i és una qüestió de justícia social.

Els contractes que estan al marge de les lleis fomenten l'economia submergida, que es presta a abusos importants, sobretot quan es produeixen en situacions d'emergència i per a cobrir necessitats vitals. Aquest tipus de contracte, a més a més, no participen de les quotes a la Seguretat Social, i són, doncs, un veritable frau amb vista al bé comú.¹² L'economia submergida és intrínsecament fraudulenta, ja que es presta a l'explotació de la part més forta sobre la dèbil, desentenant-se del bé comú i defugint tota responsabilitat de contribuir a la Seguretat Social i al funcionament de la societat mitjançant els impostos.

12. El diari *El País* publicava el dia 1 de juny del 2011 un estudi de FUNDAS (Fundació de les Caixes d'Estalvis) segons el qual l'economia submergida a Espanya representava el 24% del PIB (producte interior brut).

5.2. Immoralitat de les diferències salarials per raons de gènere

El papa Joan XXIII, en l'encíclica *Pacem in Terris*, recordava fa molts anys que les dones ja no toleren que no se'ls reconeixin drets propis de tota persona humana.¹³

«La dona exigeix tant dins de l'àmbit de la vida domèstica com en el de la vida pública que es reconeixin els drets i les obligacions pròpies de tota persona humana.»

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

Elles són i han estat les principals protagonistes d'aquesta igualtat que radica en el concepte dels drets de tota persona humana sense cap discriminació.¹⁴ És ben clar que la discriminació salarial continua, i es pot preveure que mentre duri l'actual crisi no hi ha gaires esperances que un dret humà tan fonamental arribi a assolir-se de forma satisfactòria.

A igualtat de treball, igualtat de salari... és un tema inqüestionable: la discriminació salarial per raó de gènere constitueix una immoralitat flagrant. Caldria assenyalar aquí una remarca important de la moral cristiana. Quan per un mateix treball es paga a l'home d'una manera diferenciada de la dona, que rep menys diners, moralment aquests diners es queden a deure, ja que la part empresarial se n'ha apropiat injustament. Cal que siguin compensats d'alguna manera de forma equitativa.

14. L'Institut d'Estadística de Catalunya publicava la comparació global dels salaris entre homes i dones del 2009 i en totes les edats les diferències són notables, especialment de quaranta-cinc anys endavant, i especialment de forma notable quan es tractava de dones estrangeres (IDESCAT 2010, Salari brut per sexes, edats i nacionalitats).

5.3. Distinció entre salari base i complements movibles

Hi ha un salari base, que respon, des del punt de vista ètic, al dret dels treballadors a una vida digna capaç de fer front a les necessitats essencials de tota persona humana. Aquest salari base respon a la justícia i, per tant, ha d'entrar en les previsions econòmiques de tota empresa com una realitat objectiva. No és just contractar un treballador si se sap que no se'l podrà pagar segons justícia. En el pressupost de les empreses els salaris base pertanyen a les despeses intocables. Aquesta realitat, en molts casos i des del punt de vista de la consciència ètica, ha d'anar més lluny dels salaris legals, que poden assenyalar uns mínims amb els quals es fa impossible una vida digna. La legalitat d'un salari no és el mateix que la seva recta moralitat. No per ser legal ja és just. La mesura de la justícia no és solament la legalitat, sinó que el salari compleixi la funció que s'ha explicat anteriorment: la dignificació de la vida personal i familiar. Per tant, deixant a part algunes incidències de les quals tractarem més endavant, en el cas que no s'aboni als treballadors el salari base, es comet un frau contra ells que exigeix reparació econòmica per les mateixes quantitats que els han estat estafades.

Per a determinar el salari base caldrà tenir en compte una sèrie d'elements, que poden ser variables segons territoris, qualitat de la feina i altres aspectes, exceptuant les situacions de crisi que obliguen a alguns matisos importants. Una de les formes com es quantifica el salari es dedueix de l'índex de preus i el cost de la vida. Actualment hi ha una tendència a donar prioritat a la productivitat. Encara que aquesta és important per al bon funcionament de l'empresa no pot ser determinant a l'hora d'establir la justícia d'un salari, perquè no té en compte la dignitat de la persona humana i la sotmet a un valor objectiu de producció. La productivitat pot ser, això sí, un dels complements dels quals ara parlarem.

Cal distingir, doncs, el salari base dels complements econòmics que, mitjançant un acord, es poden donar a causa de determinades realitats de la vida i de l'organització de l'empresa, o dels moviments dels mercats. Molts d'aquests complements estan determinats per llei, com en el cas del treball nocturn, de les hores extres i altres situacions. De tota manera, com hem assenyalat abans, la llei per ella mateixa no assegura la rectitud ètica, ni que en molts casos certament s'hi pugui ajustar. Altres vegades els complements seran el resultat d'acords privats entre les dues parts. No cal dir que en aquests casos no queda garantida la justícia pel sol fet de l'acord. Ja se sap que la part dèbil en molts casos es pot veure obligada a acceptar complements injustos.

8

5.4. Prioritat dels salaris sobre els beneficis

Cal entrar en aquest tema: què és més important des del punt de vista ètic, els salaris o els beneficis? Quan diem beneficis ens referim a aquelles quantitats que després d'haver cobert totes les despeses queden a disposició de ser repartides entre els accionistes. S'inclou en el concepte de despeses el possible fons d'emergències imprevistes, la publicitat, un fons de renovació tecnològica i altres partides, que dependran de rams i situacions, i que caldrà considerar prudentment.

Els salaris són despeses fonamentals perquè afecten directament les persones. L'ensenyament social de l'Església repetidament ha col·locat la persona al centre de tota empresa i de la mateixa economia. La persona és el centre del treball. «El treball està en funció de l'home, i no l'home en funció del treball»¹⁵. Aquesta centralitat de la persona, en concret del treballador, per a l'Església és inviolable, de tal manera que no es pot considerar mai el treball humà com una mercaderia.

«Malgrat tot, el perill de considerar el treball com una mercaderia *sui generis* o com una força anònima necessària per a la producció (hom parla fins i tot de força-treball) existeix sempre com a element essencial, especialment quan tota la visió de la problemàtica econòmica està caracteritzada per les premisses de l'economicisme materialista.»¹⁶

15. JOAN PAU II, *Laborem Exercens*, 6.

16. JOAN PAU II, *Laborem Exercens*, 7.

Seria una greu immoralitat pagar salaris injustos per poder donar o ampliar beneficis en el sentit que hem explicat, és a dir, a accionistes directes o indirectes que hi han posat capital o que entrant a les borses esperen treure'n un rendiment, basat en l'economia financera i l'especulació. Moralment, el que es treu dels salaris per poder repartir més beneficis, és una mena de frau que caldria restituir d'alguna manera.

No es nega ni el valor dels beneficis ni l'existència d'una borsa que actuï de forma recta i legal. Evidentment, el que indica el pensament social de l'Església és que això no pot ser a costa dels salaris, ja que són la paga del treball humà. La persona és essencial per a la moral i l'ètica cristianes. «L'home és el camí primer i fonamental de l'Església»¹⁷.

17. JOAN PAU II, *Redemptor Hominis*, 14.

5.5. Salari just i altres prestacions socials

Entrem en un tema que es considera prioritari. «El problema clau de l'ètica social és el de la justa remuneració del treball realitzat»¹⁸. Conjuntament amb el salari s'han anat conquerint una sèrie de drets, que abans carregaven únicament en el salari i en distorsionaven el valor real. Quan no hi havia una sanitat pública, ni una educació pública, ni les assegurances fonamentals, com la d'accidents de treball, atur, etc., tota aquesta quantitat de diners s'havia de cobrir amb el sou. Un sou, generalment molt ajustat, perquè era el resultat d'un contracte liberal en el qual el capital imposava les seves condicions. Avui, almenys a gran part d'Europa, això pertany al passat, ja que conjuntament amb el salari hi ha unes despeses que garanteixen les prestacions socials bàsiques. Són aquelles que tenen com a finalitat assegurar la vida i la salut dels treballadors i de la seva família.¹⁹ Concretament ens referim a una sanitat pública ben organitzada i eficaç, una educació pública oberta a tothom i de qualitat, la regularització del dret al descans tant setmanal com anual, el dret a la pensió de jubilació, i altres com el de l'atur, la baixa per malaltia, la garantia en cas d'embaràs de la dona treballadora...

18. JOAN PAU II, *Laborem Exercens*, 19.

19. JOAN PAU II, *Laborem Exercens*, 19.

Actualment, a causa o amb l'excusa de la crisi financera, tant els salaris com els drets que hi van units es retallen, i la realitat del món del treball i en general d'una part cada vegada més ampla de la classe mitjana, sobretot de la que està a l'atur, és d'una progressiva precarietat que ens fa retornar a èpoques de més explotació que ja semblaven superades. Fa la impressió que es voldria anar desmuntant la societat del benestar que ha costat molts anys d'aconseguir. Veu-rem com acaba tota aquesta situació; però des del punt de vista ètic i moral, tota defraudació salarial o dels drets fonamentals que hi van units, i que no és per situació excepcional, no sols no s'ha de tolerar, sinó que és un robatori, un robatori que demana rescabalar d'alguna manera allò que s'ha sostret. Som davant un tema de consciència, ja que no es pot jugar amb la vida i el benestar de les persones per buscar lucrar-se. Siguin quines siguin les lleis, la consciència obliga a atendre els drets laborals i socials per al bé comú.²⁰

20. És doctrina moral tradicional de l'Església l'obligació de compensar aquell a qui s'ha defraudat, perquè el perdó sigui autèntic, i en el cas de ser impossible fer-ho, sempre resta arribar al màxim real, encara que sigui amb l'empobriment personal en uns límits d'austeritat objectivament sostenibles.

6. FACTORS ÈTICS EN DEBAT

Un cop tractats aquells factors ètics bàsics i que formen part de la moral social cristiana, entrem en un debat obert sobre altres factors que avui demanen una àmplia discussió, com són la globalització, la rapidesa dels canvis, l'entrada espectacular de les tecnologies, les migracions...

6.1. Empreses en situació crítica o en fallida

Quan una empresa està en situació crítica per raons internes o a causa del context, com pot ser la situació de crisi global, ens podem preguntar com queda el tema del salari just.

Es poden donar diversos plantejaments quan, per exemple, la situació és causada per la mateixa empresa, o si respon a una crisi sectorial o general.

Quan una crisi és provocada per la mateixa empresa, caldrà analitzar-ne atentament les causes, que poden ser múltiples. Poden anar des d'una mala gestió directiva, a una manca de productivitat, passant pel fet que el producte ja no respongui a l'interès d'altres temps o per manca de previsió sobre la renovació de la tecnologia emprada, o fins i tot a abusos del capital, que hagi actuat en benefici de la propietat al marge dels drets del treball. De forma general pensem que, si ha responsabilitats, per part de qui sigui, que han portat a la situació de crisi parcial o total, aleshores moralment són aquests responsables els que han adquirit un deure moral amb els treballadors i, per tant, els que han d'encaixar els dèficits. En altres situacions la responsabilitat pot ser col·lectiva i també ho seran, doncs, les conseqüències.

Sigui com sigui, a l'hora de prendre decisions per part d'aquell a qui correspongui, s'ha de tenir present els drets del treball. En una jerarquia de valors il·luminada per la justícia, els salaris ocupen un lloc primordial, sempre que responguin a un treball ben fet dins dels marges legals. Certament, els drets del treball són més importants moralment que els beneficis del capital invertit.

«El treball humà, que s'exerceix en la producció i intercanvi de béns i en la prestació de serveis econòmics, està per damunt dels altres elements de la vida econòmica, ja que aquests només tenen un valor instrumental.»²¹

21. CONCILI VATICÀ II, *Gaudium et Spes*, 67.

El capital, de fet, és el propietari, i com a tal és el responsable de retornar al treball fet el valor econòmic que s'havia estipulat en justícia. No és just que siguin els treballadors els primers a sortir-hi perdent quan ja han realitzat un treball.

Aquestes afirmacions, que semblen evidents en el camp de les idees, generen en la pràctica molts interrogants, en especial quan és tota l'economia la que està en crisi, o es viuen situacions de gran competència per part d'empreses radicades en Estats que amb prou feines tenen una legislació que tingui en compte la justícia social i empari els drets dels treballadors i les treballadores. Si, per una banda, cal que hi hagi una previsió per part de l'administració que pugui protegir situacions límit, també per part de les empreses, quan l'economia va bé, és important fornir reserves que en el seu cas ajudin a afrontar aquesta mena de contingències negatives.

La casuística pot ser inacabable. A pesar de tot i des del punt de vista ètic, les possibles decisions han de tenir present la part més dèbil i també aquelles mesures que poden ajudar a sostenir la continuïtat del centre de treball. Molts cops serà necessari el suport exterior, amb disposicions previsores i lleis justes que ajudin a superar la crisi.

Hi ha un element de previsió que és important per a un possible tancament o reducció de personal de l'empresa. En situacions de crisi, quan les coses van malament, cal preveure la possibilitat de fallida o de reestructuració de l'empresa i com afectarà això el personal. No es pot deixar per a la darrera hora el tancament sense haver previst amb temps les obligacions legals i morals de caire econòmic en el cas d'acomiadament de la totalitat o d'una part dels treballadors. És un deure moral aquesta previsió, que reserva amb temps una partida econòmica per a poder atendre amb criteris de dret i equitat els que han de marxar. De fet, algunes empreses durant la crisi han pogut pagar els acomiadaments perquè tenien prevista aquesta eventualitat i des de feia temps havien constituït un fons especial. Han complert un deure moral i de justícia.

Finalment, quan la situació es crítica per a un gran nombre d'empreses i, com està passant actualment, repercuteix de forma dràstica en la major part de la població, en especial en els joves, cal considerar que és tot el sistema econòmic el que cal reformar. És urgent substituir-lo per un altre sistema que respecti la dignitat humana i que anteposi la igualtat en el repartiment de beneficis i riqueses de forma que tothom pugui cobrir les seves responsabilitats i els seus drets personals i socials. El sistema actual, amb les seves estructures, està fent fallida per molts llocs i mostra que cal una reforma o un canvi radical per a poder articular un model nou.

6.2. Urgència de lleis universals sobre economia i drets laborals

En l'actual situació del món, el concepte de sobirania dels Estats condueix a moltes injustícies en el camp econòmic i en els drets socials bàsics. Moltes de les lleis que emanen de la sobirania només tenen en compte els interessos de l'Estat o dels grans capitals i dels mercats. Així, mentre uns Estats tenen molt en compte els drets socials dels treballadors i treballadores en les pròpies constitucions i en les lleis, altres admeten situacions que des del punt de vista moral són inacceptables. Aquestes diferències provoquen preus diversificats i competitiu fonamentats en el tracte indigne del món del treball, que en moltes situacions concretes no gaudeix dels drets per a poder-se defensar. Situacions que també han portat a desplaçar empreses i a tota mena d'interessos cap aquelles parts del món on els costos socials són menors, per no dir mínims. Com va assenyalar Benet XVI, «les tergiversacions dels sistemes injustos més tard o més d'hora passen factura a tots»²².

Certament s'han fet convenis i pactes entre Estats, que d'alguna manera han afrontat algunes d'aquestes situacions. I a pesar de tot, generalment són parcials, insuficients i limitats. Els pactes i convenis són moguts per la suma d'interessos d'uns i altres, molt més que per lleis justes i equitatives. Tot plegat demana urgentment una nova governança mundial.

En la seva carta encíclica *La Caritat en la Veritat*, el papa Benet XVI parla a bastament de la urgent necessitat d'una autoritat mundial.

«En l'imparable augment de la interdependència mundial i també en presència d'una recessió d'abast global, és urgent tant la reforma de l'Organització de les Nacions Unides, com de l'arquitectura econòmica i financera internacional perquè es doni una concreció real al concepte de família de nacions.»²³

Aquesta proposta d'una autoritat mundial ja havia estat anunciada per Joan XXIII.²⁴ Benet XVI, en el mateix apartat 67 de la seva encíclica, torna a aquest nom concret, «Autoritat política mundial», i explica com «haurà d'estar regulada pel dret, atenint-se de manera concreta al principi de subsidiarietat i solidaritat ordenada al bé comú».²⁵

Cal fer dues anotacions, entre altres, sobre el que acabem de dir. La primera sobre com va unida la reforma de l'ONU a allò que el Papa anomena «arquitectura eco-

22. BENET XVI, «Combatre la pobresa, construir la pau», missatge de la Jornada Mundial de la Pau, 2009, núm. 14.

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

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

25. BENET XVI, *Caritas in Veritate*, 67.

nòmica i financera internacional». Significa, doncs, que el marc actual de les Nacions Unides s'ha de reformar i, amb ell, les estructures financeres i econòmiques internacionals. La segona anotació és que la futura «autoritat política mundial» s'haurà de regular per dret –no per pactes i convenis entre els Estats– i en el marc de dos principis importants de la doctrina social de l'Església, la subsidiarietat i la solidaritat. Evidentment, el tema dels costos salarials, els drets i deures del món del treball i la reforma del capitalisme actual, entren de ple en la proposta agosarada de Benet XVI, i no diguem de Joan XXIII, que va publicar la seva encíclica *Pacem in Terris* el dia 11 d'abril de 1963, entre les dues sessions del Concili Vaticà II. En el número 137 d'aquesta encíclica deia Joan XXIII:

«Com que avui el bé comú de tots els pobles planteja problemes que afecten totes les nacions, aquests problemes solament els pot afrontar una Autoritat Pública que gaudeixi de poder, estructura i mitjans prou amplis per a tenir un abast mundial. Per necessitat, doncs, del mateix ordre moral, cal constituir una autoritat pública mundial.»

6.3. Anàlisi ètica sobre els paradisos fiscals

Un paradís fiscal és un Estat o un territori que aplica un regim tributari diferent per als residents, siguin persones o empreses, i per als no residents que domicilien els seus diners en comptes bancaris d'aquest Estat o territori. Aquests comptes gaudeixen d'exempcions fiscals parcials o totals. Generalment hi ha lleis molt estrictes sobre el secret bancari i la protecció de dades personals. Normalment, els noms d'accionistes, directors d'empreses i persones que hi tenen diners i que no són residents o ciutadans de l'Estat o el territori, no consten en els registres públics, i fins i tot només estan garantits pels agents que els representen, d'aquesta manera el govern ignora de qui es tracta.

Des del punt de vista de l'ètica salarial, l'existència dels paradisos fiscals planteja greus problemes indirectes que poden afectar els treballadors de moltes empreses. És molt probable que determinades empreses tinguin col·locades parts importants dels seus diners o beneficis en algun paradís fiscal i no en l'Estat on hi ha el centre de producció. És possible que en una situació crítica o en pèrdues, les empreses prenguin mesures que obliguin a retallades, descomptes en els sous, acomiadament de personal o fallida, al marge dels capitals col·locats en els paradisos fiscals. El que diem d'empreses es pot dir també de fortunes de particulars, fons especulatius o en negre, etc. Aquests diners, d'altra banda, suposen una evasió dels impostos del propi Estat i, com a conseqüència, provoquen uns dèficits que poden ser molt importants en l'economia dels països que pateixen aquestes pràctiques. Si tenim present que el centre de la vida econòmica és la persona, tal com va definir el Concili Vaticà II,²⁶ constatem una immoralitat que té importants conseqüències per la seva magnitud i la perversió social que significa.

26. CONCILI VATICÀ II, *Gaudium et Spes*, 63.

6.4. Salari mínim i salari màxim

Un dels temes que està provocant més debat és el de la possibilitat d'establir un salari màxim. Les informacions sobre salaris d'alts directius, consultors i professionals de grans bancs i empreses, algunes de les quals han fet fallida, han posat de manifest les enormes despeses que suposaven aquesta mena de sous. El mateix es pot aplicar a molts càrrecs polítics. Per altra banda són bastants els Estats que cada any marquen un salari mínim. En força casos, aquests salaris són salaris de pobresa i fins i tot de misèria. Hi ha moltes veus que es pregunten si no convindria marcar també un salari màxim. Recentment i per causa de la crisi financera actual ja s'han anat assenyalant límits als sous màxims, en especial de persones que estan en la política, com per exemple ha passat a França i també a Espanya. Actualment, però, la majoria dels sous de directius està sotmesa a l'o-

ferta i la demanda, sense cap mena de limitació. S'han donat algunes contradiccions en empreses que han hagut de tancar o acomiadar una part del personal, mentre els directius i consultors gaudien d'uns sous alts o molt alts. Això ha provocat alhora escàndol i un enorme desencís.

Cal marcar límits als salaris màxims? Quines raons podrien aconsellar-ho i fins convertir-ho en llei?

Un concepte clau per a poder orientar el tema és la *proporcionalitat*, entesa en la qualitat del treball i la relació entre treballadors. Evidentment sembla just que a mesura que augmenta la responsabilitat, el risc i la complexitat del treball, el salari representi una despesa més important. Aquesta seria la *proporcionalitat interna*, deguda a la qualitat de la feina concreta. Però hi ha uns altres límits, que vénen marcats per la *proporcionalitat externa*, és a dir, aquella que tendeix a una certa igualtat entre les persones, que és un dels principis del sistema social democràtic: llibertat, fraternitat i igualtat. Aquesta proporcionalitat amb els salaris ha de ser equitativa, de manera que entre el salari màxim i el mínim resti clar que el que es valora per sobre de tot és la dignitat de la persona humana com a element clau de la moral social cristiana. Que hi hagi diferències és raonable, perquè les responsabilitats són diverses. Que aquestes diferències tinguin límits, també sembla just, perquè, per damunt de tot, es valora la dignitat de la persona humana.

Un segon concepte que avala la limitació dels salaris alts és la *contribució del conjunt per al bé comú*. En una empresa o en una administració ben organitzada els resultats són deguts a la feina coordinada de tots els treballadors. Tots hi han aportat el seu esforç segons nivells, qualitats, preparació i experiència. Sembla legítim que hi hagi diferències de salaris segons la qualitat de les diverses aportacions. Però també sembla just que en produir-se un determinat resultat en el qual tots hi han pres part, aquestes diferències no siguin excessives, desdibuixant aquesta aportació col·lectiva i concentrant-la en uns pocs. El salari just és un bé comú que afecta tothom marcant uns mínims que permetin viure amb dignitat i uns màxims que mostrin el risc i la responsabilitat que corren aquells que determinen la marxa del sistema. Uns i altres són necessaris i importants; no hi poden haver, doncs, diferències escandaloses i desproporcionades.

Des del punt de vista de la *justícia social*, és a dir, d'aquella que considera una societat de relacions justes i equitatives, les grans diferències dels salaris creen una dissonància que no ajuda en res al benestar de la comunitat. Especialment quan, com ja està passant en no pocs països, els rics cada vegada són més rics i els pobres, cada vegada més pobres. La justícia social no accepta aquelles diferències ofensives per als que amb prou feines poden sobreviure. I una de les fórmules per a ajudar en la majoria de casos a superar aquesta situació és que els sous siguin dignes i adequats a una vida humana. És evident que la beneficència de les administracions, de la societat civil i de nombroses entitats religioses té una missió important en la societat; però seria molt més just que tot ésser humà que treballés gaudís d'un salari que li permetés viure sense angoixa i dignament.

6.5. L'economia financera i els salaris

Fins fa relativament pocs anys la major part de les empreses i negocis pertanyien a l'economia productiva. Les coses han canviat ràpidament i avui un dels poders més importants del nostre món és l'economia financera. Aquesta bàsicament negocia el valor diner emprant diverses formes, unes de més antigues i altres de més recents. De fet representa avui dia un poder real, poc controlat en general per lleis democràtiques i, per tant, fàcilment convertible en domini: no és estrany sentir parlar de la dictadura de les finances. El treballador d'una fàbrica de cotxes participa en l'elaboració d'un producte que té un preu, del qual surt la part dedicada als salaris. L'economia financera té com a producte el diner. Un diner que no significa moneda sinó possibilitat virtual de poder de negoci i de benefici en un mercat mundial. Com cal entendre els salaris de les persones que treballen en el sector financer?

Tractant-se d'un tema relativament nou i que en pocs anys ha crescut vertiginosament caldria afrontar-lo a dos nivells, el polític i el moral. Des del punt de vista polític cal que el sector financer tingui lleis consensuades i exigides, no per pactes entre les mateixes gestores de les finances, sinó per parlaments elegits democràticament. Si l'economia financera s'escapa al control democràtic entrem en un temps de dictadura capaç de destruir o erosionar greument, per exemple, l'anomenat estat del benestar. Les finances han de ser també part de la nostra democràcia. És impensable que una dimensió de tanta importància s'escapi impunement del poder que exerceixen aquells que ens representen en les institucions constituïdes democràticament.

Des del punt de vista moral també és urgent un debat sobre l'economia financera, i no sols pel que s'acaba de dir en el paràgraf anterior, sinó per a reflexionar sobre la bondat ètica de la llei de l'oferta i la demanda en un camp de tanta complexitat com aquest. Fins fa poc la reflexió ètica en l'àmbit econòmic tenia com a horitzó l'economia productiva. És ja urgent la reflexió moral sobre l'economia financera en ella mateixa, en la rectitud del negoci, de les retribucions, del bé o el mal que pot representar, i dels deures i drets dels que componen aquest element tan potent, en gran part decisiu en la nostra societat.

7. MIRADA AL FUTUR

Ara farem un pas més. Intentarem estudiar quatre models econòmics de matrius diferents del capitalisme liberal dominant en la nostra societat, i intentarem reflexionar èticament sobre com s'hi considera el tema del salari.

Els sistemes són:

- El cooperativisme
- La societat anònima laboral
- L'economia de comunió
- L'economia per al bé comú

Avui segurament hi ha moltes més alternatives que s'estan gestant i que intenten que el salari no sigui un preu per a una mercaderia de la força i capacitat laboral de la persona, sinó que se situï en una relació de contracte comunitari. De tota manera, aquests models i altres són gotes d'aigua al costat d'un gran mar dominant, són signes de vida i de recerca que cal tenir presents, però no ens podem enganyar pensant que serà fàcil desmuntar o crear alternatives a un sistema tan pervers com l'actual i que beneficia una minoria amb uns guanys tan desproporcionats i descomunals.

15

7.1. Economia cooperativa²⁷

Les cooperatives són gestionades democràticament pels seus socis. L'adhesió voluntària a una cooperativa implica un compromís de participació activa. Aquestes empreses han d'acomplir els principis, proclamats en l'Assemblea de l'Aliança Cooperativa Internacional a Manchester, el 23 setembre de 1995; aquestes són les pautes de gestió a través de les quals les cooperatives intenten dur els seus valors a la pràctica: adhesió lliure i oberta; gestió democràtica; participació econòmica dels socis; autonomia; educació, informació i formació; suport entre cooperatives i interès per la comunitat.

Els socis i sòcies de les cooperatives participen activament en les decisions tècniques i productives que configuren la manera com es realitza el treball que cal dur a terme. Els salaris són una d'aquestes decisions a prendre per part dels socis. També prenen les decisions estratègiques de l'empresa, assumint conjuntament els riscos econòmics i socials que en comporta la titularitat. Tot això requereix un alt nivell de motivació de les persones que en formen part.

Les cooperatives aporten un valor afegit al sistema econòmic: creen ocupació estable i de qualitat, i permeten als ciutadans tenir una influència directa en els assumptes del mercat que els afecten.

A continuació, un requadre intenta explicar les diferències entre empresa cooperativa i societat mercantil clàssica.

EMPRESA CLÀSSICA	EMPRESA COOPERATIVA
Les persones cerquen obtenir guanys i beneficiar-se els uns dels altres.	Les persones cerquen donar serveis i el benefici comú.
Amb el guany es beneficia el propietari del capital.	Amb el guany es beneficia la prestació de serveis.

27. Comentari inspirat en diverses fonts que tracten sobre cooperatives, en concret de l'Aliança Cooperativa Internacional. Com a exemple, la situació del cooperativisme a Catalunya, en finalitzar l'any 2012 hi havia 4.300 cooperatives. Durant el 2012 se n'havien creat 140 de noves (Ara, 7-I-2013).

Principal objectiu: eixamplar els marges fins a fer-los tan profitosos com es pugui per a l'accionista.	Principal objectiu: oferir serveis de qualitat i econòmics, i reportar beneficis als socis.
El benefici aconseguit es distribueix entre els accionistes.	L'excedent disponible es retorna als socis en proporció a les seves activitats o serveis.
L'accionista dirigeix.	El soci dirigeix.
La persona no té ni veu ni vot.	La persona té veu i vot.
El nombre de socis és limitat.	El nombre de socis és il·limitat. Poden ser sòcies totes les persones que ho desitgin, segons els estatuts.
Els objectius són independents del soci.	Els objectius depenen de les necessitats dels socis.
Administrada per un nombre reduït de persones.	Es governa amb la participació de tots els socis.

Evidentment, tal com mostra aquesta taula, les empreses cooperatives tenen una concepció ben diferent de les empreses capitalistes. Aquesta filosofia de fons també fa que el concepte de participació econòmica, de guanys i pèrdues entre els cooperativistes escapi a la llei de l'oferta i la demanda entre el capital i el treball. Els reglaments interns, en conformitat amb els principis esmentats i amb les lleis del cooperativisme on n'hi hagi, aprovats democràticament per l'assemblea preveuen quines mesures s'han de prendre segons les diverses circumstàncies. Aquesta concepció d'empresa tan diferent de l'empresa capitalista general marca una sèrie de senyals de futur que probablement mostren l'evolució de la vida econòmica vers unes relacions humanes marcades per valors que van molt més enllà del benefici. El papa Joan XXIII, en la seva encíclica *Mater et Magistra* del 1961, ja va fer una gran lloança del cooperativisme com un projecte avançat que podia beneficiar tota la societat.²⁸

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

7.2. Societat Anònima Laboral²⁹

Aquestes societats estan formades pels treballadors; d'aquí el seu nom, i moltes d'elles històricament es van anar creant en temps de crisi quan el capital les volia tancar i va acceptar passar-ne la propietat als treballadors amb determinades condicions. Es podien estructurar com a societats mercantils anònimes o limitades en conformitat amb les lleis.

Es tracta d'empreses que en part s'assemblen a les cooperatives i en part a les del sistema capitalista. Tenen accions que estan repartides entre els treballadors. La majoria del capital social ha d'estar en mans dels treballadors, però s'hi poden afegir socis capitalistes i poden tenir treballadors assalariats que no tinguin accions de l'empresa. Aquests assalariats han de tenir un contracte indefinit i han de fer jornada de treball completa.

Cap soci no pot tenir més d'una tercera part del capital social, excepte ens públics o societats amb participació dels estaments públics, els quals poden posseir fins a un 49% de les participacions. Hi ha altres disposicions sobre la quantitat de capital que es necessita per a fer una societat anònima laboral (SAL) i han d'estar reconegudes i inscrites en els registres.

29. Per a més informació sobre les SAL podeu anar a www.economia48.com

FORMA JURÍDICA SOCIETAT ANÒNIMA LABORAL	
Definició:	Societat Anònima en la qual la majoria del capital social és propietat dels treballadors que hi presten serveis pels quals són retribuïts de manera personal i directa, i la relació laboral amb els quals és per a un temps indefinit.
Legislació:	Llei 4/1997 de 24 de març de Societats Laborals. En allò no previst per aquesta llei s'aplicarà el Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Societats del Capital.
Capital Social mínim:	60.000,00 €. Desemborsament mínim 25%.
Nombre de socis:	Mínim tres.
Personalitat:	Jurídica.
Responsabilitat:	Limitada al capital aportat.
Denominació Social:	Hi haurà de figurar la indicació «Societat Anònima Laboral» o «SAL».
Constitució:	Escriptura Pública.
Registre Mercantil:	Inscripció obligatòria. S'haurà d'aportar el certificat que acrediti que aquesta societat ha estat qualificada com a laboral pel Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o en el seu cas, per les CCAA i la seva inscripció en el Registre Administratiu de Societats Laborals.
Règim Fiscal:	Impost de societats.
Òrgans d'Administració:	Junta General i administrador/s o Consell d'Administració.

7.3. Economia de Comunió

(Inspiració i aplicació del moviment cristià del Focolars)

L'Economia de Comunió neix el 1991, durant un viatge de la fundadora del moviment dels Focolars, Chiara Lubich, al Brasil. La seva intenció era d'oferir, encara que sigui en estat embrionari, una resposta al drama de la pobresa. Durant aquell viatge, Chiara quedà profundament impressionada pel contrast entre la pobresa i la riquesa de les metròpolis brasileres. S'adonà que avui no n'hi ha prou amb les formes tradicionals de beneficència i ajut als pobres. Així, doncs, calia una nova manera de produir i de distribuir la riquesa.

Ella mateixa ho explicà en ocasió del doctorat *honoris causa* en Economia rebut el 1999 a la Universitat de Piacenza, a Itàlia:

«L'Economia de Comunió proposa comportaments inspirats en la gratuïtat, solidaritat i atenció als últims. Comportaments que normalment es consideren típics d'organitzacions no lucratives. L'economia de comunió, a diferència de les organitzacions socials no lucratives crea o transforma empreses en què es considera natural la recerca del benefici.

L'Economia de Comunió no es presenta tant com una nova forma d'empresa, una alternativa a les ja existents; més aviat vol transformar des de dintre les estructures normals d'una empresa (tant societats anònimes, com cooperatives o d'altres tipus), dirigint totes les relacions *ad intra* i *ad extra* empresarials a la llum d'un estil de vida de comunió; respectant sempre plenament els valors autèntics de l'empresa i del mercat (valors que posa en relleu la Doctrina Social de l'Església i d'una manera particular Joan Pau II en la seva encíclica *Centesimus annus*).»

La novetat d'aquest nou model, al qual s'han unit més de set-centes empreses en tot el món, consisteix en el fet que els beneficis de les empreses es destinen a parts iguals a:

- *Sostenir les persones més desvalgudes*, satisfent les seves necessitats més elementals: aliment, allotjament, salut, educació, mentre se les ajuda a cercar una forma de vida digna, fins i tot donant-los treball en algunes d'aquestes empreses. Una part dels beneficis es destinen a aquesta finalitat.
- *Difondre la «cultura del donar»*, sense la qual no és possible realitzar una economia de comunió, i afavorir la formació de persones amb aquesta mentalitat. Una part del benefici s'inverteix en la promoció o transformació d'altres empreses, especialment en el Tercer Món, que tinguin els principis de l'economia de comunió.
- *Invertir en el creixement de l'empresa*. Una part dels beneficis, de forma ja determinada, s'inverteix en la millora tecnològica i comercial de la mateixa empresa.

A Espanya també hi ha empreses d'Economia de Comunió, que despleguen la seva activitat en diferents camps: construcció, màrqueting i comunicació, producció de materials plàstics, consultoria (tècnica, psicològica, de personal i formació, mèdica, de qualitat), serveis assistencials, distribució alimentària, comerç de productes fitosanitaris, hoteleria, reciclatge, immobiliària, instal·lacions elèctriques i de so, estacions de servei, articles de regal, fabricació i comercialització de vestits de festa i de núvia, de moda i de vestuari laboral.

De gran importància ha estat la fundació de l'Associació per a una Economia de Comunió a Espanya, que compta ja amb una quarantena d'associats entre empreses, empresaris i estudiosos universitaris. Sens dubte, aquesta Associació compleix un important paper per ajuntar els esforços de les persones implicades en la difusió d'aquest projecte, que posa la persona en el centre de l'activitat econòmica.

L'economia de comunió intenta que l'empresa esdevingui una comunitat que comparteixi decisions, beneficis i previsions. Cada empresa periòdicament organitza reunions col·lectives per reforçar la qualitat de les relacions interpersonals, i per tractar els possibles conflictes. Això ha conduït a estimular la innovació i la mateixa capacitat productiva. En aquest marc és important el tractament dels salaris, l'atenció a problemes actuals i futurs de salut i la previsió de jubilacions, de manera que moltes d'aquestes empreses creen fons de pensions amb aquesta finalitat. Com a política general i en situacions normals, els salaris estan per sobre del salari legal o de conveni, perquè es té present la dimensió familiar del salari.

Per mantenir i augmentar l'interès col·lectiu s'ha intentat enfocar en conformitat als drets humans i a la doctrina social de l'Església temes com la maternitat, les prestacions en situacions límit, les vacances concertades i fins i tot temps personals per a millorar la formació dels empleats. Cal recordar que el fet de no repartir beneficis a inversionistes capitalistes afavoreix molt aquestes pràctiques socials, que de fet ajuden al bon funcionament de les empreses.³⁰

7.4. Economia del bé comú³¹

L'Economia del bé comú és un nou concepte econòmic i polític promogut per l'economista austríac Cristian Felber, que cerca establir un nou model econòmic

30. Referència important sobre l'Economia de Comunió: *Economía de comunión: una empresa hecha por personas y para las personas*, Barcelona 2009. *PowerPoint*, 19 diapositives. Editat per Focolars.

31. Aquesta informació és un resum de diverses fonts com *El Periódico de Catalunya*, que en el quadern del diumenge, 24 de juny del 2012, va publicar una bona informació sobre el tema. Finalment en trobareu una àmplia explicació en el programa *Singulares* del Canal 33 de TV, del dia 12 d'abril del 2012.

basat en una economia sostenible i alternativa al model capitalista i al predomini dels mercats financers. És un projecte obert i desenvolupat amb diferents empreses per a transformar el model actual de funcionament monetarista i mercantilista.

El dia 31 d'octubre del 2008 tingué lloc la reunió fundacional, dirigida pel Dr. Felber i uns quants empresaris i economistes interessats en una modificació substancial del sistema capitalista. L'any 2010 va començar la gestió pràctica del nou sistema, que va prendre el nom de «Economia del bé comú» o «Economia del bé públic».

El nou model vol canviar les principals normes del joc econòmic perquè promouguin els valors i comportaments que afavoreixen les relacions humanes. Actualment els valors economicomonetaristes com ara el lucre i la competència regeixen les relacions socioeconòmiques i traspassen aquests models de comportament i relació a la vida quotidiana, deixant de banda el valor de la dignitat humana. De fet, els comportaments economicomonetaristes han ocupat tots els espais de relació i han provocat l'efecte de substituir els criteris fonamentals de la dignitat humana pels criteris instrumentals de l'economia monetària, com si l'economia no tingués cap relació amb la filosofia moral; com si els comportaments econòmics estiguessin determinats per «lleis naturals» i no fossin el resultat de decisions i fets humans.

El nou model pretén re-definir el concepte d'èxit empresarial i econòmic, i substituir els paràmetres de mesura monetaris (PIB en el cas dels Estats; o benefici, en el cas de les empreses) per paràmetres que mesurin el grau de satisfacció de les persones en l'economia i la societat. Així, la mesura de l'èxit empresarial s'ha de fer tenint en compte els valors humans fonamentals, els factors de qualitat de vida i la satisfacció de les necessitats bàsiques. El PIB no ens permet conèixer, d'una manera fefaent, el grau de satisfacció, ni el nivell de benestar de les persones.

19

El projecte planteja uns criteris generals, però és un model obert que cal construir entre tots els seus membres. Dins els principis legals de l'Economia del bé comú, Felber remarca que moltes constitucions i normes legals recullen el principi que l'activitat econòmica ha de servir els interessos generals i el bé comú o bé públic. Felber estableix que la implantació de l'economia del bé comú no es res més que adaptar l'economia real capitalista (en la qual els principals valors són l'afany de lucre i la competència) als principis de moltes Constitucions que ja recalquen aquests elements del bé comú. Els defensors de l'Economia del bé comú defensen que les empreses que es guien per aquests principis i valors han d'obtenir avantatges legals per a superar les empreses que es regeixen pels valors del lucre i la competència vigents en l'actualitat. L'economia real actual mesura l'èxit econòmic amb valors o indicadors monetaris com el producte interior brut i els beneficis. Aquestes mesures deixen de banda els éssers humans i el medi natural. Aquests indicadors no ens diuen res sobre si hi ha guerra, si hom viu en una dictadura, si exhaurim els recursos del medi natural, si es respecten els drets humans, etc. Igualment, el fet que una empresa tingui beneficis no ens diu res sobre les condicions dels treballadors, ni sobre allò que produeix, ni sobre com ho fa. El balanç del bé comú mesura com treballa una empresa: la dignitat humana, la solidaritat, la justícia social, la sostenibilitat ecològica, la pràctica democràtica amb els treballadors, els proveïdors i clients. Finalment, l'avaluació d'aquests indicadors podrà permetre al consumidor escollir els productes. Felber proposa també un límit a la propietat privada i a l'herència.

La implantació del model teòric va començar a l'octubre del 2010 amb un grup d'empreses de diferents països que hi participen activament aplicant-se voluntàriament els paràmetres del projecte d'Economia del bé comú. El grup s'ha transformat en un moviment polític que pressiona el govern a fi i efecte que els principis teòrics acabin per desenvolupar-se definitivament en lleis. Els salaris allà on s'està implantant aquesta nova economia no segueixen la filosofia normal del capitalisme, sinó que el bé comú també s'hi aplica en l'àmbit intern. No hi ha una normativa general, ja que depèn de cada empresa i de cada situació i context.

8. PUNT FINAL

La doctrina social de l'Església es fonamenta en la dignitat de la persona humana i en el bé comú. En la base d'aquests dos eixos hi trobem una visió teològica de l'ésser humà com a fill o filla de Déu (tal com la Bíblia manifesta repetidament), el valor de la justícia, de la misericòrdia, la caritat fraterna, el perdó als enemics i la igualtat de tots els éssers humans. Per tant, la doctrina social de l'Església és conseqüència de la reflexió teològica i s'adreça al món de les relacions sociolaborals del nostre temps. Ens hem plantejat un tema concret, un tema urgent i en molts llocs del món en fase de deteriorament: els salaris. Es pot afirmar que hi ha una modalitat del salari que s'inspira en la doctrina social de l'Església. Des de fa ja una colla d'anys no sols les gran encíclics socials dels darrers papes, sinó les setmanes socials, els moviments obrers, els treballs acadèmics de moltes facultats i centres d'estudi, les revistes i aportacions del pensament i de la pràctica concreta... han aportat a la humanitat un concepte de salari fonamentat en la justícia, en els drets i deures de la persona humana, en la confiança del diàleg constructiu i en la creativitat de noves formes d'empresa i d'economia.

És evident que el salari, tal com hem intentat explicar-lo, topa de ple amb una concepció mercantilista que posa com a centre indiscutible el màxim lucre en un mínim de temps. El salari fonamentat en la visió cristiana de la vida xoca amb aquesta concepció materialista, que redueix la persona humana a un factor d'exploatació i veu la societat com una oportunitat per a l'enriquiment, encara que sigui a costa de destruir els drets humans. Sembla que aquest sistema, a pesar de la crisi que ell mateix ha provocat, actualment domina en el món i alimenta els afanys lucratiu il·limitats de les grans potències, en contradicció amb moltes de les afirmacions que consten en les Constitucions dels Estats. Els símptomes que no podem seguir tolerant aquesta situació són molt clars: fam en el món, manca d'escolarització de milions d'infants, esclavatge, deteriorament irreversible del planeta, etc. És necessari, doncs, un gran canvi, una nova cultura del diner, unes estructures diferents i, en concret, una valoració dels salaris des de la perspectiva de la dignitat humana i del bé comú de la humanitat.

QÜESTIONARI PER A TREBALLAR EN GRUP

1. Quines condicions cal tenir present per a determinar un salari moralment just, que respongui a la tradició i doctrina social de l'Església?
2. Per què creus que les retallades dels convenis col·lectius poden influir en la rebaixa dels salaris?
3. Els salaris anomenats escombraries, són èticament democràtics? Es poden acceptar en algun cas? Quina és la seva finalitat?
4. Esteu d'acord que el pagament dels salaris és més prioritari que els beneficis de l'empresa? Per quines raons?
5. És sostenible moralment el sistema liberal capitalista tal com avui es practica amb relació al tema dels salaris? Quines reformes o canvis són urgents?
6. Quines et semblen les prestacions socials que èticament han de garantir la sostenibilitat de la vida dels treballadors i de les seves famílies? Per quines raons?
7. Quina és la vostra opinió sobre les diverses formes de noves empreses que s'expliquen en el quadern? En coneixeu d'altres?
8. Quina relació té aquest tema dels salaris amb l'evangeli de Jesús?

- W. J. G. Meentemeyer, 1978. Biochemical oxygen demand as a measure of soil microbial activity in a temperate forest. *Soil Biology and Biochemistry* 10: 217–222.
- W. J. G. Meentemeyer, 1979. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 11: 117–121.
- W. J. G. Meentemeyer, 1984. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 16: 147–151.
- W. J. G. Meentemeyer, 1985. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 17: 157–161.
- W. J. G. Meentemeyer, 1986. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 18: 167–171.
- W. J. G. Meentemeyer, 1987. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 19: 177–181.
- W. J. G. Meentemeyer, 1988. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 20: 187–191.
- W. J. G. Meentemeyer, 1989. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 21: 197–201.
- W. J. G. Meentemeyer, 1990. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 22: 207–211.
- W. J. G. Meentemeyer, 1991. Soil micro-organisms and their role in the decomposition of organic matter in soil. *Soil Biology and Biochemistry* 23: 217–221.

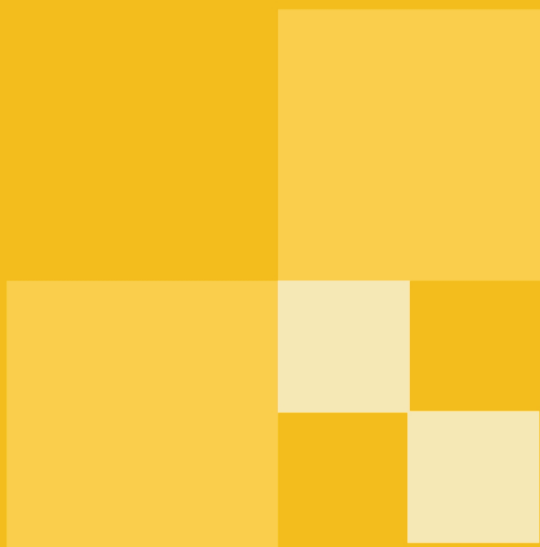
Received 15 May 2001; accepted 15 May 2001
Correspondence: J. A. Roberts, School of Biology, University of Leeds, Leeds LS2 9JT, UK.
E-mail: j.a.r@leeds.ac.uk

© 2001 British Ecological Society
Journal compilation © 2001 British Ecological Society

**col·lecció virtual**

1. **Mons. Romero, un defensor profètic dels Drets Humans.** Xavier Alegre
2. **Treinta años de reformas laborales en España.*** Joan Coscubiela i Eduardo Rojo
3. **Al qui té, li donaran encara més; al qui no té, li prendran tot.** José Eizaguirre
4. **Injustícia i ineficàcia. Una anàlisi crítica de la reforma laboral 2012.** Julia López
5. **Per un ordre mundial més just.** Mario Toso
6. **Un salari que correspongui a la dignitat humana i al bé comú.** Jesús Renau

* Títols editats només en castellà



La col·lecció virtual és el recull de materials publicats exclusivament al web. Aquí hi trobaràs quaderns que per la seva extensió o pel seu format i estil diferents no hem editat en paper, però que tenen el mateix rigor, sentit i missió que els nostres Quaderns CJ. Desitgem que circulin per la xarxa, i per això comptem amb tu.

Trobareu tots els quaderns d'aquesta col·lecció a: www.cristianismeijusticia.net/virtual