

TEMA 8. ¿CÓMO SER JUSTOS EN LOS INTERCAMBIOS?

Conceptos clave: justicia conmutativa, dignidad humana, contratos, derechos, deberes, excelencia profesional.

1. La justicia conmutativa y su importancia en la excelencia profesional

La clase pasada estuvimos reflexionando sobre los derechos y deberes fundamentales. Bien dijimos, que los derechos fundamentales tienen su raíz en la dignidad humana cualquiera sea el ámbito de especialidad que desempeña, tiene como exigencia el respetarla y promoverla; esto traducido y realizado mediante la consecuente puesta en práctica de deberes fundamentales. En la medida que una persona oriente su quehacer considerando los derechos y deberes fundamentales podrá ser un aporte hacia su propia formación, a las personas y al bien común, ese es el espíritu de un profesional de excelencia. Esta semana seguiremos estudiando sobre un aspecto de la justicia y su vital importancia para las buenas relaciones humanas y profesionales.

El ejercicio de la profesión exige una serie de cualidades o competencias que hoy en día son de suma importancia: el constante perfeccionamiento, la responsabilidad, la veracidad, la honradez, la capacidad de superar las dificultades , etc.; sin embargo, una de las más importantes que las empresas y el mundo laboral exigen poner al servicio del equipo de colaboradores y de los clientes es la capacidad de generar un clima laboral basado en las buenas relaciones interpersonales. Un ingeniero en construcción que es capaz de trabajar en equipo, asumir los deberes con respeto a los trabajadores que estén a su cargo, y que es capaz de escuchar y dar a cada uno lo que le corresponde, contribuye no solo a un trabajo bien realizado, sino a fomentar las buenas relaciones humanas. Lo anterior no es una exigencia por sí misma, en razón de las metas productivas de una empresa, o un invento referido a procesos económicos que permitan optimizar las relaciones comerciales, sino que su fundamento último está en la misma naturaleza humana, pues somos seres sociales

por naturaleza. Pero esto no basta. Para fomentar y acrecentar las buenas relaciones humanas, es preciso que esta tendencia natural sea ordenada mediante acciones buenas repetidas que permitan dar a cada uno lo que le corresponde. En efecto, la justicia es la virtud que nos permite contribuir al buen trato, a concretar la corresponsabilidad entre las personas, a la paz social y a respetar los derechos y cumplir con los deberes humanos. Ahora bien, la justicia tiene varias dimensiones, porque la manera en que las personas y el profesional se pueden relacionar son múltiples y variadas. Por ejemplo, cuando vamos al mecánico y llegamos a un acuerdo en la reparación del auto, tenemos la obligación de pagar lo que se ha acordado, mientras que él tiene la obligación de cumplir con el trabajo comprometido. Esta corresponsabilidad entre personas dando a cada uno lo que le corresponde conforme a un intercambio de bienes (pago acordado) y servicios (trabajo de reparación comprometida), se denomina *justicia conmutativa*. Mientras que la relación de una institución con sus integrantes, dando a cada uno lo que le corresponde, se denomina *justicia distributiva* (bien, que se distribuye entre las partes, o en el equipo de colaboradores). En esta clase, vamos a adentrarnos en la conmutativa y su importancia en la vida profesional.

Cuando solicitamos el servicio de un profesional para realizar la instalación eléctrica de nuestra casa nueva, por cierto, esperamos el mejor servicio y confiamos que tenga la certificación correspondiente, por nuestra seguridad, la necesidad de un servicio esencial, por el confort de nuestra familia y por el cumplimiento de la normativa legal. Por muy simple y cotidiano que sea el ejemplo, nos puede ayudar a comprender en qué consiste la justicia conmutativa. El trabajo, solo se lo podríamos pedir a un eléctrico, pues él tiene las competencias necesarias, no así, por ejemplo, si se lo pedimos a un técnico en construcción, mecánico o cualquier otra profesión que nada tiene que ver con la electricidad. Es decir, en primer lugar, estamos solicitando de él algo que sí nos puede entregar, y que está en el marco de sus competencias profesionales. En segundo lugar, estaría el acuerdo de ambas partes sobre plazos y costos en materiales y de “mano” de obra. Al respecto, habría que mencionar que el acuerdo tiene que ser lo más objetivo posible, evitando que sea

desproporcionado, por ejemplo: si el eléctrico nos propone un plazo que a todas luces es imposible de cumplir o bien es tan extenso que no nos serviría; por otro lado, el costo es tan alto que supera lo razonable respecto al trabajo que tiene que realizar. También cabría la posibilidad que el eléctrico nos presente una cotización con precios inflados y materiales que no usará, en este caso nunca habrá justicia, inclusive si el dueño de la casa acepta el acuerdo.

Precisemos lo que mencionamos respecto de lo anterior; el acuerdo por sí mismo no implica necesariamente un acto de justicia. La objetividad y la verdad respecto a lo que se está acordando entre las partes es esencial para que sea un trato justo. Por lo mismo, un trato justo, de alguna manera, es la forma de resguardar la dignidad de la persona humana, en el contexto de las relaciones interpersonales, pues tiene que ver con un cierto grado de corresponsabilidad y obligatoriedad entre las personas. En cierta medida, este tipo de justicia implica una relativa valoración de lo que se está negociando y, por tanto, una cierta igualdad proporcional a la hora de llegar a un acuerdo¹. El acuerdo justo entre partes puede estipularse en un contrato de prestación de servicios. Así pues, este documento legal manifiesta y declara un acuerdo justo, previamente pactado entre ambas partes. De ahí su obligatoriedad para cumplir con el contrato legal, pues se estipulan las obligaciones pactadas. El trato justo entre dos personas permite generar confianza entre las personas e ir haciendo buena fama respecto a la calidad humana del profesional, a la profesión misma, y su contribución efectiva al bien común.

En suma, el profesional de excelencia ha de ser una persona íntegra que se va encaminando a tener buenas relaciones interpersonales en el ámbito humano y profesional. El trato justo no lo tenemos que hacer solo por una obligación legal, sino ante todo porque el profesional de excelencia es una persona que realiza su actividad haciendo el bien con los demás.

¹ Cfr. Melé, *Ética en Dirección de empresas*, Barcelona, Folio, 1997, p. 104.

2. El bienestar profesional: la justicia conmutativa y el contrato de trabajo

Es sabido que han existido algunos abusos en el ámbito laboral, en especial este último tiempo, con las personas extranjeras que paradójicamente han llegado a nuestro país a buscar nuevas y buenas oportunidades. Sin embargo, en algunas ocasiones se han encontrado justamente con lo contrario que buscaban: largas jornadas de trabajo, sueldos que están por debajo de lo mínimo establecido por la legislación, cotizaciones impagas, condiciones de trabajo no acordes a su dignidad, promesas incumplidas, etc. Así pues, la justicia conmutativa, entendida como un acuerdo entre dos personas, no tiene validez por el simple hecho de ser un acuerdo entre partes que han aceptado derechos y obligaciones. También sucede con varias empresas que se han coludido para manejar los precios de productos de primera necesidad atentando contra la libre competencia. Todos estos temas denotan una falta de justicia y por tanto, acciones injustas. El contrato de trabajo, y junto a ello la relación contractual, es uno de los modos en que se manifiesta la justicia conmutativa. Si seguimos la situación descrita anteriormente, podríamos decir que solo en la medida en que el trato entre ambas partes, en este caso el trabajador extranjero y el empleador, sea un trato justo en todo sentido, entonces, ese acuerdo tendrá validez y, en consecuencia, también el contrato de trabajo. El contrato de trabajo estipula derechos y obligaciones que tiene que cumplir el trabajador, pero en esto subyace la valoración del trabajo respecto a la experiencia, los años de estudio, la responsabilidad, el bien que se entrega, etc. De este modo se va realizando y concretando la justicia conmutativa. Es así que una relación contractual justa permite un buen vivir entre los trabajadores, un bienestar para el que ejerce la actividad laboral, pero también el bienestar, progreso y conformación de la familia. Es decir, la exigencia mínima que debe tener el contrato de trabajo es resguardar la dignidad de la persona, la consideración de los años de formación que tiene el trabajador, el descanso, la remuneración justa, las obligaciones a realizar, beneficios, etc. No obstante, la simple existencia de un contrato no necesariamente implica una relación justa. Pues, aunque se estipule en el contrato que el trabajador tiene el derecho a un descanso, a un monto de remuneración (esto implican los bonos de

movilización, de almuerzo, aguinaldos, cargas por hijo, etc.) a un tiempo de almuerzo, a una entrega de bonos, etc. pero que, si no se cumplen, no se está realizando un acto justo, pese a que explicitado y acordado en el contrato. Siendo la justicia una virtud moral, por lo mismo, no la podemos reducir solo al cumplimiento del contrato, al simple acuerdo de ambas partes, o bien a la obediencia a las normas, pues ante todo es un modo de actuar que está en todos los ámbitos de la vida que permite el buen vivir, el bien para las demás personas.

3. La remuneración laboral y la dignidad humana

La virtud de la justicia conmutativa se manifiesta de manera más concreta no solo en el contrato, sino en la remuneración. Lo anterior, no quiere decir que se esté reduciendo la virtud de la justicia a algo material, sino que es justamente lo contrario. La remuneración percibida por el trabajo o una prestación de servicio trata de representar todo el esfuerzo, creatividad y bien que se entrega en la actividad laboral. Como retribución a nuestro trabajo tenemos la remuneración. Este puede depender de muchos factores, incluyendo la responsabilidad de la tarea, los años de formación requeridos, la excelencia personal, el esfuerzo extra realizado, etc. De ahí la importancia de saber valorar nuestro trabajo, no solo considerando los aspectos materiales, sino el aspecto humano que permite un quehacer profesional de excelencia. No apreciar, ni reconocer todos los aspectos que integran la vida profesional a la hora de pactar un acuerdo, implicaría de alguna manera una injusticia y un perjuicio para los que también ejercen la profesión. Así, por ejemplo, si un informático cobra bastante menos de lo que cuesta su trabajo sin considerar su experiencia y formación, traería complicaciones para otros ingenieros que quieran realizar un trato justo.

Cabe señalar respecto a la remuneración que, si bien es cierto, está normada por la ley (sueldo mínimo), esto no quiere decir de suyo, que sea una remuneración justa. Una remuneración o sueldo mínimo debe considerar los bienes básicos de la familia y/o estar

en la línea de la pobreza: “cubrir el sustento suyo y el de su familia”². Por lo mismo, al sueldo mínimo se le denomina también, salario familiar. En definitiva, una remuneración que corresponda a la dignidad y al bien común³. Lo anterior es un interesante debate que no solo debe darse dentro de las empresas, sino también en el ámbito de la sociedad. Pero también es un llamado de atención hacia nosotros que en un futuro podamos tener un emprendimiento y tengamos trabajadores contratados. La reflexión es interesante, porque lo que está detrás de la remuneración y del trabajo propiamente tal, es la misma persona y su dignidad, la de su familia o la posibilidad de conformar una en un futuro, el bien común, un bien vivir, el reconocimiento y una cierta valoración de su profesión, vale decir, lo que está en juego es demasiado para no considerar dicho aspecto. Tener a dos personas con la misma profesión, las mismas funciones, años de servicio y una relativa igualdad en la experiencia, pero que tengan remuneración distinta por la simple razón que él es varón y ella mujer, es del todo injusto. Es justo, por ejemplo, contratar a una persona teniendo la certeza que se le puede pagar su remuneración, lo contrario sería un engaño. Por otro lado, el sueldo familiar debe ser inamovible y debe ser distinto a los beneficios que la empresa pueda dar. En este sentido, el sueldo familiar o mínimo debe ser el piso para fijar sus sueldos. Debemos quitar la mirada estrictamente economicista de la remuneración, es decir, verla solo en función de las utilidades y pérdidas de la empresa, de tal manera de considerarla (la remuneración) en las diferentes dimensiones que conlleva la vida profesional. La ética en la vida laboral, implica ir reflexionando e ir orientando nuestras acciones personales y profesionales en función de la dignidad de la persona humana y del bien común. Son todas las acciones, de la vida profesional y todos sus aspectos, entre ellos la remuneración.

Esta interesante reflexión sobre la justicia conmutativa nos invita a valorar la importancia de nuestro trabajo y el aporte efectivo que puede hacer al bien de la persona,

² Pío XI, Quadragesimo Anno 71.

³ Estudio sobre lo que implica el salario desde la Doctrina Social de la Iglesia
https://www.cristianismeijusticia.net/sites/default/files/pdf/col_v_es_6_0.pdf

de la familia y del bien común. En la medida que nuestras relaciones profesionales sean justas iremos contribuyendo a la paz social y al reconocimiento efectivo de la dignidad de las personas.

Preguntas de apoyo:

1. ¿De qué manera puedo aportar desde mi profesión a ser más justo?
2. ¿Qué relación existe entre la realización de la justicia conmutativa y el bienestar o buen vivir?
3. ¿Qué implica el salario familiar?
4. Si en un futuro próximo, si es que ya no lo estoy haciendo, quiero emprender con una Pyme, ¿qué exigencias tendría el contrato de trabajo a la hora de llegar a un acuerdo con un profesional?