

Salario

- Übersicht

Contenido

La Cuestión salarial como cuestión de igualdad y dignidad. El valor del producto conjuntamente producido

La cuestión salarial, hace 100 años y en nuestro presente

Desvincular el trabajo humano del salario

Superar la necesidad de disputas salariales

Dos escenarios de adquirir un salario, Sindicalismo versus comunidades asociativas

Salario y contrato laboral. Compartir el producto del trabajo conjuntamente realizado

“Compartir el producto”. Igualdad versus relación de poder

“Compartir el producto”, “entendimiento compartido”, “misión común”

Derecho laboral y contrato laboral libre

Renta básica universal y dignidad humana

Otros modelos de remuneración del trabajo

¿El trabajo como mercancía? Comparabilidad de la mano de obra y de mercancías

En nuestra economía actual mundial es habitual y convencional hablar del “mercado laboral” y de “oferta y demanda de trabajo”. El trabajo se ve como algo que es un tipo de mercancía. ¿Cómo la trimembración social ve el hecho de que el trabajo se pueda “comprar” y “vender” mediante el salario?

El capitalismo basado en el principio “egoísta” del beneficio propio obliga al trabajador a desarrollar el “egoísmo” por su parte, dedicando gran parte de su fuerza y conciencia a la lucha por el salario lo más alto posible. De esta forma el sistema capitalista genera la tendencia de ver en el interés propio la única motivación posible para el trabajo.

La Cuestión salarial como cuestión de igualdad y dignidad. El valor del producto conjuntamente producido

Es una ilusión que el trabajo tenga un valor que se traduce en un nivel o importe salarial. El hecho de que el trabajo debe dejar de tener el carácter de mercancía (de ser vendible y comprable) es una exigencia ideal (pero real y viable), que es un asunto de dignidad del trabajador.

En la medida en que Rudolf Steiner ofrece indicaciones para el tratamiento de la cuestión salarial, parte de la existencia de la organización de la economía en asociaciones, es decir de un ideal económico social (que sin embargo es real y realizable a su vez). La conciencia de los miembros y responsables de una comunidad económica asociativa tal como Rudolf Steiner la concebía dentro de la trimembración social, incluía la conciencia del valor del producto conjuntamente producido, que siempre se compone por un lado del trabajo "superior" (intelectual/espiritual) que organiza la producción, y por otro del trabajo "físico" (técnico/manual) que produce la mercancía final. Esto significa que el trabajador "espiritual" y el trabajador "físico" comparten un objetivo común en el trabajo conjunto. El valor del producto conjuntamente producido se compone de lo que aportan el trabajador "espiritual" (Espíritu) y el trabajador "técnico" (Trabajo). Rudolf Steiner explica en su Curso de Economía que el valor del factor económico del Espíritu consiste en su capacidad de organizar el trabajo, y que el valor del factor económico del Trabajo consiste en su la actividad que transforma la base natural.

Como tercer factor que da valor económico al producto, después del Espíritu que organiza la producción y la fuerza laboral que realiza la producción, la conciencia que gobierna en una comunidad económica asociativa incluye el tener en cuenta el valor del producto en su dependencia con la necesidad real de los consumidores. En este sentido se tomará en cuenta lo que los consumidores están dispuestos a pagar por el producto. Consecuentemente, la producción tiene un carácter diferente a la producción masiva de cualquier producto producido con el único objetivo de obtener un botín; es decir, adquiere un carácter diferente para la dignidad del trabajador: ya que en estas condiciones el salario que el trabajador recibe no es parte del objetivo "egoísta" de obtener un máximo de ganancias. Como consecuencia, el trabajador recibirá una remuneración con la sensación justificada de que su trabajo tiene un valor real. Ha realizado su trabajo con el objetivo y la actitud de estar al servicio de las necesidades de otros. Ahora bien, si su trabajo se paga en la forma convencional de salario, esto parece normal en el contexto laboral concreto existente, sin embargo hay que llevar a la conciencia el hecho de que en este momento su trabajo se ha cosificado, y la relación entre el que paga el salario y el que lo recibe se reduce a una conciencia en la que también se cosifica el valor del trabajador.

Partiendo de los mencionados factores de creación de valor económico, se entiende que el trabajo como tal es un factor que genera valor pero no tiene valor alguno en sí. El trabajo recibe un valor a través de la inteligencia (en el Curso de Economía: el factor del Espíritu) que lo organiza, crea un valor por producir algo nuevo a partir de la transformación (en el Curso de Economía: el factor del Trabajo) de las "materias primas" (en el Curso de Economía: el factor Naturaleza), y recibe una confirmación del valor a través del precio que el consumidor está dispuesto a pagar para satisfacer su necesidad. De ahí se entiende que es posible calcular el valor del producto producido, pero no el valor del trabajo. Y de ahí se entiende asimismo que no es posible pagar el trabajo o comprarlo como si fuera una mercancía.

Estas circunstancias pueden conducir a la conclusión de que una remuneración más justa y digna consista en algún modelo de participación en los beneficios de la empresa (en la forma de repartición en condiciones iguales de los beneficios de la venta del producto; en este caso no se trata del modelo de participación accionaria, en la que no importa si la persona es empleada o no de la empresa). Este enfoque no es necesariamente más justo o digno que un salario fijo, y las condiciones de un tipo de "participación" estipuladas en el contrato laboral tampoco hablan de una participación monetaria.

“El contrato laboral [habitual] estipula la relación entre el empresario y el trabajador respecto al trabajo y su remuneración. Esta relación será correcta cuando en el contrato no se negocia la remuneración sino se estipula de modo transparente la forma en que el empresario y el trabajador comparten el producto de trabajo realizado. “

Rudolf Steiner, La cuestión social como cuestión de consciencia, quinta conferencia, GA 189

La pregunta es si, con “el empresario y el trabajador comparten el producto de trabajo realizado”, Rudolf Steiner se refiere a una repartición material o a otra forma de “compartir” el producto conjuntamente producido.

La cuestión salarial, hace 100 años y en nuestro presente

“Lo que vende el obrero es su fuerza de trabajo, que el capitalista usará para crear plusvalía.” Así describió Marx en “Das Kapital” la realidad del proletariado de su tiempo; en este contexto recurre a Hobbes, que ya había sostenido que el trabajo humano puede ser objeto de intercambio como cualquier otro bien: “El valor del hombre es el precio que se ha de pagar por su poder”, Thomas Hobbes, Leviatán.

El sistema en el que la fuerza del trabajo es comprable hace necesario la continua lucha salarial: “La resistencia periódica que los obreros ponen a la rebaja de sus salarios, y sus intentos periódicos por conseguir una subida de salarios, son fenómenos inseparables del sistema de trabajo asalariado y responden precisamente al hecho de que el trabajo se halla equiparado a las mercancías y por tanto, sometido a las leyes que regulan el movimiento general de los precios.” (Karl Marx, Salario, precio y ganancia)

Para Marx, la solución no podía consistir en reformas laborales sino en un cambio radical del sistema: “En vez del lema conservador de: «¡Un salario justo por una jornada de trabajo justa!», deberá inscribir en su bandera esta consigna revolucionaria: «¡Abolición del sistema de trabajo asalariado!»” (Karl Marx, Salario, precio y ganancia). Sin embargo, la solución práctica del socialismo real, en el que los medios de producción pasaron a ser del “pueblo”, es decir del Estado, no significaron un cambio sustancial en el hecho del trabajo asalariado. En lugar del salario pagado desde el “capital” anónimo, el trabajador dependía del salario determinado por la economía centralmente planificada por el Estado anónimo. En ambos sistemas, el trabajo sigue siendo un factor puramente económico que hay que explotar para lograr un máximo de productividad.

Hoy, el sistema “libre” del capitalismo occidental puede sostener que el sistema del trabajo asalariado ya no ejerce un poder esclavizador sobre el obrero, gracias a los logros de la legislación social y el poder de los trabajadores organizados, el poder de los sindicatos obreros y la importancia de los “actores sociales”. En nuestra “sociedad del bienestar”, se ha atenuado la sensación del trabajador de tener que vender la fuerza de trabajo; y ha dejado de existir la forma extrema del odio al sistema capitalista que se generó en un momento del desarrollo de la sociedad industrial. Esto también tiene que ver con el hecho de que el salario ya no depende tanto de los precios del mercado, y con que los convenios laborales han hecho que el salario sea más estable.

A pesar de estos logros sociales, sigue existiendo la cuestión salarial como cuestión de dignidad. Y sigue igual el objetivo de nuestro sistema económico occidental, de producir productos comercializables y rentables, y de no producir necesariamente productos para satisfacer las necesidades reales de los consumidores. Incluso en los modelos (posiblemente más atractivos) que ponen un sistema de participación en beneficios (entre todos los involucrados en la producción de un producto) en lugar del

sistema asalariado, el trabajo sigue siendo un factor plenamente económico. En cambio, la idea fundamental de Rudolf Steiner fue la de liberar el trabajo del ámbito económico y de su carácter de mercancía vendible/comprable.

“Cada uno deberá recibir su sostén por el trabajo de sus semejantes. Lo que importa, pues, reside en que el trabajo para los demás, y el adquirir un determinado ingreso, sean dos cosas distintas, separadas totalmente la una de la otra.”

Desvincular el trabajo humano del salario

Dentro de la trimembración social, la necesidad de separar el trabajo humano del salario está claramente definida: El trabajo es un factor económico, cuyo aspecto humano sin embargo pertenece al ámbito del derecho y de la igualdad. Mercancía solo puede ser un producto producido por el trabajo humano; el trabajo como tal en realidad no debería ser algo que se puede vender y comprar.

La concepción general del trabajo es de algo que se vende en el mercado laboral como si fuera una mercancía, y normalmente no incluye la perspectiva de algo que tiene que ser protegido por el derecho. La concepción de Rudolf Steiner del trabajo como perteneciente al ámbito del derecho (no al ámbito económico) es difícil de hacerse valer jurídicamente en las condiciones actuales.

La norma oficial estatal de calcular la renta (de jubilación) aplica el criterio de los años laborados y del salario obtenido durante la “vida activa”, no según las necesidades del jubilado. Consecuentemente, el Estado paga la renta según criterios matemático cuantitativos, no según el criterio jurídico (de igualdad).

“Únicamente si una comunidad humana llega a crear una estructura social en la que jamás nadie puede disponer para sí mismo del fruto de su propio trabajo, sino que en lo posible, el total de este fruto redunde en provecho de la comunidad como un todo. Cada uno, a su vez, deberá recibir su sostén por el trabajo de sus semejantes. Lo que importa, pues, reside en que el trabajo para los demás, y el adquirir un determinado ingreso, sean dos cosas distintas, separadas totalmente la una de la otra.”

Rudolf Steiner, Lucifer-Gnosis. Ensayos básicos sobre Antroposofía La ciencia espiritual y la cuestión social, capítulo III, GA 34.

Superar la necesidad de disputas salariales

Los sindicatos son organizaciones de lucha colectiva, no de negociación individual. El trabajador que depende de un salario depende adicionalmente de la lucha permanente institucionalizada por subidas salariales.

En este escenario de lucha, el empresario solo puede aparecer como enemigo capitalista. En las asociaciones económicas, el objetivo es superar esta división.

“Sólo con la desaparición de los sindicatos como organizaciones puramente obreras será posible que se establezcan verdaderas asociaciones económicas. Da igual si alguien se afilia a un sindicato, a la asociación de profesionales de pequeñas y medianas empresas, o a una organización capitalista de una determinada rama industrial: todos deberían ser parte de un todo, todos se deberían asociar

entre ellos. Lo importante es eliminar lo que divide a las personas en grupos.”

Ideas sociales - Realidad Social - Práctica social, preguntas acerca de la vida económica II, Dornach, 12 de octubre de 1920, GA 337b

“Las personas se unen en asociaciones sin ideas concretas y constructivas para la vida económica; se unen en ramas industriales, asociaciones de trabajadores del metal, asociaciones de impresores de libros, etc., simplemente para llevar a cabo luchas salariales. ¿Qué hacen estas asociaciones? Asumen la función del Estado en el ámbito económico. Llevan el principio del Estado al campo económico.”

Ideas sociales - Realidad Social - Práctica social, preguntas acerca de la vida económica II, Dornach, 12 de octubre de 1920, GA 337b

Dos escenarios de adquirir un salario. Sindicalismo versus comunidades asociativas

“En el marco de la asociación puede reinar una extensa armonía de los distintos intereses, promovida por conocimientos específicos y objetividad. Producción, circulación y consunción de los bienes se ordenan no por leyes, sino por los hombres, según su juicio espontáneo y sus intereses. Sus contactos dentro de la vida asociativa les permitirán formarse tal juicio; y por el hecho de que los distintos intereses deben equilibrarse en forma contractual, los bienes circularán de acuerdo con sus valores respectivos. Semejante modo de asociarse según puntos de vista económicos, es algo bien distinto de, por ejemplo, la moderna organización sindicalista. En los sindicatos se discute de un modo parlamentario; y el acuerdo no se busca partiendo de puntos de vista económicos, o sea, con respecto a lo que, recíprocamente, cada uno debe cumplir para con el otro. Miembros de las asociaciones no serán "obreros asalariados" que a través de su poder exijan del empresario el salario más alto posible, sino que los obreros (o trabajadores manuales), los dirigentes espirituales de la producción y los interesados en consumir lo producido, procederán de común acuerdo con el fin de crear, sobre la base de precios compensativos, la justa relación entre trabajo realizado y la respectiva retribución.”

Los puntos esenciales de la cuestión social, Prefacio e introducción a la cuarta edición (1920), GA 23.

Salario y contrato laboral. Compartir el producto del trabajo conjuntamente realizado

"Por muy bien que se hable del contrato laboral: mientras sea solo un contrato de salario, siempre quedará la sensación de insatisfacción del trabajador [en términos de reconocimiento y dignidad]. Sólo cuando los contratos ya no puedan celebrarse sobre la fuerza de trabajo, sino sólo sobre la producción conjunta del líder laboral y el trabajador manual, y cuando un contrato sólo se celebre sobre el producto conjuntamente producido, resultará una condición de dignidad para todas las partes. Y solo entonces el trabajador se sentirá como asociado libre del líder laboral".

Rudolf Steiner, Libertad de pensamiento y fuerzas sociales, primera conferencia, GA 333

“El contrato laboral [habitual] estipula la relación entre el empresario y el trabajador respecto al trabajo y su remuneración. Esta relación será correcta cuando en el contrato no se negocia la remuneración sino se estipula de modo transparente la forma en que el empresario y el trabajador comparten el producto del trabajo realizado. “

Rudolf Steiner, La cuestión social como cuestión de consciencia, quinta conferencia, GA 189

“Compartir” el producto del trabajo no significa el pago de un salario igualitario entre todos los empleados que cooperan en la producción. En un sentido más amplio, significa compartir todo el proceso de producción, con las distintas capacidades de todos, ya sean menores o mayores.

“Compartir el producto”. Igualdad versus relación de poder

De acuerdo con el principio de la igualdad, en los procesos cooperativos en ningún momento puede haber una relación de poder entre el capital y el trabajo, entre el que posee el capital (en forma de suelo, medios de producción, etc.) y el que solo tiene el trabajo que puede ofrecer.

Cualquier relación de poder o relación salarial alberga el riesgo de perder de vista la relación humana social que da valor al trabajo, entendido como cooperación de trabajadores (técnicos e intelectuales) para el mismo objetivo, es decir para la producción del mismo producto en su función de satisfacer necesidades reales existentes.

Mientras hoy se habla mucho de las “asimetrías de información” o de los problemas de “alineación de intereses” entre directivos y accionistas“, menos popular parece la idea de la participación informativa integral del trabajador en todos los procesos y condiciones relacionados con la producción común del producto.

La participación y el entendimiento en pie de igualdad incluyen la participación informativa sobre la situación empresarial“, sobre los procesos de producción y el valor del producto producido en el mercado. También significa entender el trabajo espiritual-intelectual como factor económico productivo y significa además reconocer el “espíritu” (emprendedor, investigador, organizador, etc.), es decir, el espíritu que dirige el conjunto de la empresa y que organiza los procesos de trabajo.

La igualdad en el sentido de una “vida espiritual compartida” (véase cita de Rudolf Steiner, abajo) significa que no se produce ninguna situación en la que el espíritu ejerza un poder de superioridad, por ejemplo por el hecho de que posee un título superior académico o tiene conocimientos técnicos superiores a los de los demás.

En la cita siguiente, Rudolf Steiner señala el ideal de la participación integral de todos los involucrados. El director (“empresario”) genera condiciones de igualdad para el entendimiento común de la situación productiva y del valor/la demanda del producto en el mercado. El empresario, y el resto de los empleados (tanto trabajadores técnicos como intelectuales) tienen el mismo objetivo. Son iguales en el derecho a información y formación (en una “vida espiritual común”).

“Debe considerarse como una necesidad que, aparte del trabajo realizado en las máquinas de producción, también haya reuniones regulares entre el empresario y el trabajador para hablar de las condiciones de la empresa, de modo que el trabajador tenga en todo momento una imagen exacta

de la situación empresarial. Esto es lo que hay que procurar en el futuro. El empresario, a su vez, se verá obligado en todo momento a informar a los trabajadores con toda transparencia, y a discutir con él todos los detalles, de modo que reine una vida espiritual común en la fábrica de producción y en la empresa.

Eso es lo esencial. Sólo entonces es posible que surja una relación a partir de la cual el trabajador pueda afirmar que: el otro es tan necesario como yo, pues ¿de qué sirve mi trabajo en el organismo de la comunidad si él no está? El pone mi trabajo en el lugar adecuado. - Pero el empresario también se comprometerá a poner realmente el trabajo en el lugar adecuado y a darle al trabajador la parte que le corresponde, como parte de la transparencia total."

La cuestión social como cuestión de consciencia., sexta conferencia, GA 189.

La participación informativa dentro de una empresa (que haya "en todo momento una imagen exacta de la situación empresarial") puede incluir la información transparente sobre las ganancias y el origen del capital disponible, la información sobre el valor que tiene el producto por la cualidad conseguida por el trabajo conjunto y por el grado de demanda de consumo, las condiciones financieras de la empresa, etc.

En la cita siguiente, en lugar de participación informativa en los asuntos empresariales que afectan el trabajo de los trabajadores, o en lugar de de la "distribución" del producto producido entre los que realizan un trabajo físico y los que realizan un trabajo intelectual-espiritual", Rudolf Steiner habla explícitamente de una "repartición justa de las ganancias resultantes del trabajo productivo"

"En la vida económica, sólo tiene sentido lo que se produce mediante el trabajo; esto es lo que tiene que ser pagado. Lo que no tiene que existir es un empresario que pague al trabajador por su trabajo. La relación entre el líder laboral y el trabajador debe resolverse en un terreno completamente distinto, en el terreno del derecho. En lo que respecta a la vida económica, si existe un verdadero derecho, el trabajador y el líder laboral sólo pueden ser socios que se reparten las ganancias resultantes del trabajo productivo [del producto o servicio] de manera justa. En el futuro, no debe haber más pago por la fuerza de trabajo, es decir: la relación salarial debe desaparecer, la relación salarial debe dejar de existir."

Comités de empresa y socialización. Noches de discusión con las comisiones de los trabajadores de las grandes industrias de Stuttgart, GA 331, debate del 22 de mayo de 1919.

"Compartir el producto", "entendimiento compartido", "misión común"

El trabajador depende de los trabajadores intelectuales ("espirituales") que organizan y hacen más eficaz su trabajo técnico/mecánico. Si dejamos de ver la cooperación entre ambos como cuestión puramente económica, el "compartir el producto" adquiere un sentido "jurídico" y pasa al ámbito de la igualdad entre los trabajadores "intelectuales" y "manuales", es decir, a las cuestiones de participación y responsabilidad compartida por la producción de la mercancía. Una cuestión adicional puede ser la, que posiblemente puede incluir la "parte" del producto que corresponde a los trabajadores/colaboradores, en el reparto de los frutos del trabajo.

"En el ámbito de la esfera estatal-política [el trabajador] defenderá los derechos que le aseguren su parte del producto de venta de las mercancías que él produce; y concederá libremente al trabajador espiritual la parte proporcional que le corresponde por haber posibilitado la producción del producto.

Rudolf Steiner, Los puntos esenciales de la cuestión social, capítulo 2, GA 23.

Para el libre entendimiento del trabajo productivo conjuntamente realizado, las cuestiones de participación y repartición se tratan en un sentido amplio. Rudolf Steiner señaló la importancia de condiciones de igualdad entre todos los empleados de una empresa en el sentido de tener absoluta claridad (un “entendimiento compartido”) sobre el proceso de producción del producto/servicio y de su sentido y valor que tiene para la sociedad. Parte de esta transparencia es, entre otras cosas, el entendimiento de la situación del producto en el mercado, la conciencia de cómo se reparten las capacidades (de organización, planificación, conocimientos especializados, mano de obra, etc.), pero también los frutos del trabajo, entre todos los que colaboran en la producción del producto/servicio.

El “entendimiento compartido” de todo lo que se necesita para la producción del producto o servicio, implica un reconocimiento mutuo del valor del trabajo del otro, entre el trabajador intelectual y el trabajador técnico, una valoración mutua en el que el valor de todos los que trabajan juntos se define por el hecho de estar en el puesto que le corresponde y en el que pueda aportar lo suyo a la producción conjunta del producto.

La diferenciación del salario según capacidades y conocimientos individuales (más conocimientos y capacidades intelectuales, más salario) es un hábito insostenible de pensamiento.

De ahí la responsabilidad de que, en una comunidad de personas que trabajan con el mismo objetivo, el privilegio de conocimientos y capacidades no resulte incuestionablemente en desventaja de los que no son trabajadores intelectuales.

“No nos damos cuenta de cómo vivimos en la mentira de la vida que no nos hace ver cómo se priva al trabajador de su parte. Pero, ¿en qué se basa esta privación? No en el orden económico, sino en el hecho de que el propio orden social da la posibilidad de que las capacidades individuales del empresario no se compartan de forma adecuada con el trabajador”.

Rudolf Steiner, El aspecto interior del enigma social, quinta conferencia, GA 193.

Sin embargo, más allá del “entendimiento compartido” y del mutuo reconocimiento del valor del trabajo del compañero, ya sea de alta o baja cualificación profesional, todavía existe un nivel superior de espíritu común, el de la causa común en el sentido de una misión económico social. Para que el trabajador trabaje en primera línea por los demás, no para su propio beneficio, existe una condición previa:

“Si ha de trabajar para la comunidad, debe tener idea del valor, la naturaleza y la importancia de ella. Esto sólo será posible si la comunidad es algo bien distinto de una cierta suma de individuos. Debe de haber un espíritu que la compenetre y con el cual cada uno se sienta identificado. [...] Es preciso que la comunidad tenga una misión espiritual, y que cada uno tenga la voluntad de contribuir a que esta misión se cumpla. [...] Lo que hace falta es que el espíritu que rige la comunidad viva en cada individuo.

Rudolf Steiner, Lucifer-Gnosis. Ensayos básicos sobre Antroposofía La ciencia espiritual y la cuestión social, capítulo III, GA 34.

Derecho laboral y contrato laboral libre

Las cuestiones de participación y repartición justas entre los socios de una asociación económica o los

colaboradores de una empresa tienen que ver en gran medida con la sensación y conciencia de ser incluidos y participar en determinados asuntos de la empresa de forma democrática. Por eso Rudolf Steiner sitúa el trabajo en el ámbito del derecho, que es el ámbito de procesos de igualdad que surgen entre las personas. Lo que llamamos madurez participativa ciudadana en el contexto macro-social, corresponde a la madurez participativa del trabajador en la empresa.

El modo y la medida en que la participación e inclusión se exprese en la participación en los beneficios de la empresa, será contenido del contrato laboral libre, con un (mutuo) entendimiento libre, es decir flexible e individual, según las condiciones de la empresa. El objetivo de tal contrato laboral libre no es estipular una tarifa salarial común o una tarifa horaria.

El objetivo de la igualdad en el ámbito laboral no es el de un salario “justo” igualitario, sino el de la conciencia común entre los que se ven insertos en un contexto laboral en el que es necesaria la cooperación más democrática posible en el sentido de compartir las cuestiones relacionadas con la producción conjunta del producto.

“He explicado en varias ocasiones cómo en los tiempos modernos la fuerza de trabajo se ha convertido en mercancía. Para subsanar esta situación, no sirve el contrato laboral ordinario, ya que este parte de que la fuerza de trabajo es mercancía, y en este sentido el contrato se hace sobre el trabajo que el trabajador debe realizar para el empresario. En contraste a ello, una relación sana sólo puede darse cuando el contrato no se hace sobre el trabajo en absoluto, cuando el trabajo se establece como una relación legal por el estado político, y cuando el contrato se hace sobre la distribución del producto producido entre los que realizan un trabajo físico y los que realizan un trabajo intelectual-espiritual. El contrato como tal sólo puede celebrarse sobre las mercancías producidas, no sobre la relación de la fuerza de trabajo con el empresario. “

Rudolf Steiner, El aspecto interior del enigma social, quinta conferencia, GA 193.

Renta básica universal y dignidad humana

Rudolf Steiner quería disociar el trabajo del salario porque es en contra de la dignidad humana tener que luchar por un salario justo. Por otro lado, Rudolf Steiner nunca habló de una renta básica incondicional, ni mucho menos como regalo/limosna del Estado. Semejante pago estatal significaría establecer la igualdad, no mediante los mismos derechos y participación democrática sino mediante el mismo ingreso para todos. Esto significa que la dignidad del ser humano se define por el pago caritativo de un dinero cuya fuente, origen y sentido es ajena a él; la dignidad del trabajador ya no se define por el trabajo que él quiere ofrecer, que es reconocido en su valor para la sociedad y para la comunidad de los involucrados en la producción.

Entre muchas concepciones oficiales de la renta básica universal, en Wikipedia se encuentra la siguiente:

“La renta básica universal (RBU), Ingreso Básico Universal (IBU), renta básica incondicional (RBI) o ingreso ciudadano, es una forma de sistema de seguridad social en la que todos los ciudadanos o residentes de un país reciben regularmente una suma de dinero sin condiciones.

Se recibe desde el gobierno o alguna otra institución pública, además de cualquier ingreso recibido de otros lugares. La recibe todo miembro de pleno derecho o residente de la sociedad incluso si no puede o quiere trabajar de forma remunerada, sin tomar en consideración si es rico o pobre e independientemente de cuáles puedan ser las otras posibles fuentes de renta y sin importar con

quién viva.

El sistema busca cubrir a la totalidad de la población con un ingreso garantizado al margen de sus condiciones laborales, económicas o sociales. Un ingreso que permita la supervivencia básica mes a mes, garantizada por el Estado. En el contexto de la pandemia por coronavirus de 2019-2020, distintos países alrededor del mundo, el Foro Económico Mundial (World Economic Forum, WEF) e incluso el Papa se han pronunciado a favor de la implementación de un Ingreso Básico Universal.”

Wikipedia, 2021

Otros modelos de remuneración del trabajo

Hay tres modelos para la remuneración del trabajo que van en dirección de lo que postuló Rudolf Steiner:

== El empleado no recibe ningún salario pero participa en partes iguales en los beneficios de la venta del producto producido. Esta es una recomendación de Steiner para lograr un estado de igualdad en términos de participación en los beneficios que la empresa ha logrado por el trabajo conjunto de todos. En este caso, hay que cuidar que la división del trabajo dentro de la empresa, no conduzca a una situación en la que la falta de una persona (especializada de la que dependen los demás) lleve a un resultado cero. El resultado no puede ser repartido en base a porcentajes fijos sino a partes iguales, porque todos son igualmente importantes para la producción del producto. Este concepto también es difícil de realizar hoy, entre otras cosas, porque no es compatible con la filosofía sindical.

== En algunas empresas, la remuneración mensual se rige ni por un salario fijo ni por la participación en los beneficios de la empresa, introduciendo otros criterios clave tales como el grado de la responsabilidad y el número de hijos del empleado.

En principio, cada empleado de una empresa también es empresario. No existe una distinción estricta entre empresario y empleado porque todos tienen una parte de la responsabilidad de producción de un producto o servicio. No hay reglas de determinar o calcular el salario (aunque sí se tendrá en cuenta factores como el grado de responsabilidad de cada colaborador, o el número de hijos a sostener). Serán reglas que cada empresa tendrá que darse a sí misma. Las ideas de la trimembración social solo dan el marco orientador.

== El trabajo se paga al principio de mes como prepago, como una especie de reconocimiento y posibilitación del mismo. Lo que tiene en común con lo que dijo Steiner es que, el trabajo tiene que ser garantizado en el sentido que el ingreso facilite el sustento del productor, durante el tiempo en el que produce el mismo producto. Es una medida que tiene sentido (muchos empleados tienen que pagar facturas a principio de mes), pero se aplica en un contexto diferente al que indicó Steiner y no es de significancia social mayor hoy en día. Sin embargo el modelo del pago adelantado tiene sentido en ciertos contextos de cooperativas y asociaciones: por ejemplo, los clientes de un supermercado de productos ecológicos realizan un prepago mensual con el que se financia la producción y distribución de las mercancías. Los clientes recuperan el dinero adelantado al supermercado mediante un bono de compras válido para el mes.

¿El trabajo como mercancía? Comparabilidad de la mano de obra y de mercancías

“¿Puede la fuerza de trabajo humana ser realmente una mercancía? Nunca lo puede ser. Cuando en el proceso económico la fuerza de trabajo se convierte en mercancía, este proceso económico es una mentira. La comparabilidad es la condición básica para que algo sea una mercancía. Pero la fuerza de trabajo humana nunca puede compararse con ningún producto básico en términos de valor.”

Rudolf Steiner, La cuestión social, conferencia del 8 de marzo de 1919, GA 328

La concepción de una supuesta comparabilidad de la mano de obra tiene consecuencias. Si el trabajo en Tailandia es más barato que en Marruecos y el trabajo en Marruecos es más barato que en España, el trabajo es principalmente mercancía y un factor determinado por las condiciones de la economía, es decir un factor económico en el que deja de prevalecer el aspecto humano.