

noticias obreras

Una mirada cristiana del trabajo humano y el bien común

La defensa de la participación en las empresas de las personas trabajadoras parece haber perdido vigencia dentro de la Doctrina Social de la Iglesia ante la expansión de la economía global y las grandes corporaciones. El profesor González Fabre reconstruye el planteamiento eclesial tradicional e indaga en posibles caminos para su actualización.

¿Qué futuro para la participación de los trabajadores en la empresa?

Raúl González Fabre,
profesor de Gestión Empresarial
Universidad Pontificia de Comillas

PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO

Con el **Tema del mes** nos ponemos a la escucha. Le animamos a realizar sus comentarios mediante la sección de www.noticiasobreras.es; en las redes sociales, con la etiqueta **#DemocraciaEmpresas** o enviando su aportación a la dirección participacion@noticiasobreras.es

Imagen | Sirichai Puangsuwan (vecteezy)



Raúl González Fabre

Profesor en la Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales (ICADE)

[@revistaNNOO](#)

El enfoque tradicional

El *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia* (CDSI) es un documento del entonces Pontificio Consejo Justicia y Paz escrito por encargo de Juan Pablo II y fechado en 2005. Hace casi 20 años de ello, por tanto.

Tomaremos su promulgación como la divisoria entre el pasado y el presente de la DSI. El Compendio incluye hasta la última encíclica social de Juan Pablo II (*Centesimus annus*, 1991) e integra algunas perspectivas posteriores principalmente sobre la globalización (CDSI 310ss), pero por fecha no puede considerar las encíclicas sociales de Benedicto XVI (*Caritas in veritate*, 2009) ni de Francisco (*Laudato si'*, 2015; *Fratelli tutti*, 2020). Por la misma razón, no puede afrontar realmente el efecto de la digitalización sobre la producción y el trabajo.

Veamos cómo recoge la posición tradicional de la DSI sobre la participación del trabajo en el capital:

«El trabajo, título de participación. La relación entre trabajo y capital se realiza también mediante la participación de los trabajadores en la propiedad, en su gestión y en sus frutos. Esta es una exigencia frecuentemente olvidada, que es necesario, por tanto, valorar mejor: debe procurarse que “toda persona, basándose en su propio trabajo, tenga pleno título a considerarse, al mismo tiempo, ‘copropietario’ de esa especie de gran taller de trabajo en el que se compromete con todos. Un

camino para conseguir esa meta podría ser la de asociar, en cuanto sea posible, el trabajo a la propiedad del capital (...)”. La nueva organización del trabajo, en la que el saber cuenta más que la sola propiedad de los medios de producción, confirma de forma concreta que el trabajo, por su carácter subjetivo, es título de participación: es indispensable aceptar firmemente esta realidad para valorar la justa posición del trabajo en el proceso productivo y para encontrar modalidades de participación conformes a la subjetividad del trabajo en la peculiaridad de las diversas situaciones concretas»¹ (CDSI 281).

La idea más interesante de este pasaje es la conexión entre participación en la empresa y subjetividad del trabajador. Esa subjetividad tiene dos filios: uno hacia la contribución personal del trabajador a la empresa; y otro hacia dentro de la persona trabajadora: el trabajo como lugar de realización de sus potencialidades personales. Al crecer como sujeto de la producción lo hace, a la vez, en el mismo proceso, en numerosos e importantes aspectos de su ser persona. No es difícil ver cómo ocurre esto: por ejemplo, aplica su capacidad intelectual a mejorar las tareas que se le encomiendan en la empresa, haciéndola más eficiente y funcional para todos; desarrolla habilidades e intuiciones hasta volverse un experto en su campo; se integra en equipos de producto y otros grupos de trabajo, con lo cual constituye el tejido de la organización empresarial y se convierte él mismo en un experto en relaciones humanas...

La DSI aprovecha la primera dimensión subjetiva del trabajo –donde el «capital humano» que cada trabaja-

¹ www.bit.ly/Compendio_DSI

dor aporta es cada vez más relevante para el éxito de la empresa–, para promover el segundo –el crecimiento del trabajador como persona a través de su trabajo–. Y propone claramente la conexión entre ella y la participación del trabajador tanto en la gerencia, como en los beneficios y en la propiedad misma de la empresa.

Esa es la dinámica de empresa propuesta por la DSI tradicional. Debe notarse claramente que depende de la buena fe, tanto de la propiedad de la empresa respecto a los trabajadores, como de estos respecto a la empresa. Aunque pueda haber conflictos –siempre aparecerán cuestiones de reparto de la plusvalía, de condiciones de trabajo, de tratamientos desiguales, etc.–, una clave constante de la DSI, desde León XIII, es que esas cuestiones no constituyen la esencia de la relación laboral sino que deben resolverse dentro de un marco laboral que asume la empresa como lugar de desarrollo social de todos los implicados, que se apoyan mutuamente en su crecimiento como personas y en su contribución a la sociedad.

Otra clave de la relación laboral se enfatiza también en la DSI anterior al Compendio: el trabajo no es solo un factor de producción como las cosas, que el capital simplemente adquiere como compra energía, materias primas o máquinas. Esta es la concepción liberal de la empresa, en que todo remanente entre los ingresos por venta del producto y los precios pagados por los factores de producción, trabajo incluido, pertenece sin más al capital. La DSI concibe la empresa más bien como una alianza de personas, con roles e implicaciones subjetivas distintas pero participantes todas en una producción al servicio de la sociedad.

Estas dos ideas se oponen a otras dos maneras más excluyentes de ver la empresa: a la marxista le sobra el capital privado, porque no reconoce la subjetividad que hay detrás de él; a la liberal le sobra la subjetividad del trabajo y la toma en cuenta solo estratégicamente en función de mayores beneficios. La lógica de la DSI propone integrar la subjetividad, no solo por la forma de resolver los conflictos, sino también desde la estructuración misma de la empresa a través de la participación.

Lo más nuevo entonces: globalización

El contexto de la primera DSI está formado por empresas básicamente nacionales operando en mercados nacionales (y sus colonias, cuando era el caso) bajo regulaciones promulgadas por los Estados. Aunque hubo transnacionales financieras y comerciales desde siglos antes de la Revolución Industrial, estas eran relativamente pocas y poco pesadas en el conjunto del valor económico generado.

“ El trabajo no es solo un factor de producción como las cosas, que el capital simplemente adquiere como compra energía, materias primas o máquinas

El giro masivo hacia una economía de mercados mundiales se advierte en la última fase de la globalización, que en Occidente puede considerarse comenzada al final de la II Guerra Mundial. La descolonización tras esa guerra –el Raj indio en 1948, la mayor parte de África en los años 60–, la entrada en la escena económica de los «tigres asiáticos» desde los años 70, la rápida disolución del Bloque del Este (1989) y la incorporación de China a la Organización Mundial de Comercio (2001), pueden considerarse hitos de una globalización de las economías que resultó finalmente mundial.

Los acontecimientos más significativos de la globalización ocurrieron durante el pontificado de Juan Pablo II (1978-2005), de manera que ya se reacciona progresivamente a ella tanto en las encíclicas sociales de este Papa (*Laborem excersens*, 1981; *Sollicitudo rei socialis*, 1987; *Centesimus annus*, 1991) como en el *Compendio de la DSI* (2005).

Los cambios en la relación capital-trabajo que la globalización alumbró son acertadamente descritos y sirven bien para el análisis de desarrollos posteriores en la misma línea. Sin embargo, la respuesta a ello desde el punto de vista que nos interesa aquí fue insuficiente. Frente a la globalización, los documentos pontificios de la época remarcan la importancia de la dimensión subjetiva del trabajo, la solidaridad mundial de los trabajadores y de las sociedades, la cimentación legal de los derechos laborales, pero ya no hay gran cosa nueva que decir de la participación de los trabajadores en la gerencia, los beneficios y la propiedad de las empresas transnacionales.

De hecho, incluso aquellas empresas que habían establecido la participación de los trabajadores en sus países de origen –cuando todavía eran empresas nacionales– al extenderse al extranjero, lo hicieron según modelos convencionales que solo seguían las exigencias de la ley laboral en cada lugar. Ello incluso si en origen eran cooperativas, esto es, empresas propiedad de los mismos

trabajadores. Sus filiales o sus plantas afuera generalmente no lo fueron.

Y con ello llegamos al punto de partida para examinar la DSI posterior a 2005.

Caritas in veritate (CV) 2009

La encíclica social de Benedicto XVI, retrasada por causa del estallido de la crisis financiera, conmemoraba el 40 aniversario de *Populorum progressio* (PP, 1967). Su contexto es una economía globalizada, en que muchas empresas compiten por mercados locales con productores y productos originados en otras partes del mundo. Esto es, se trata ya de nuestro contexto económico-laboral conocido.

Aunque el tema central de PP era el desarrollo integral, un asunto en que predomina lo macrosocial, CV es la primera encíclica en que se presta atención especial al empresario y se profundiza, tanto en la constitución de la empresa, como en lo que llamaríamos el «ecosistema empresarial». De ahí pueden seguirse algunas ideas para nuestro propósito.

En el número 38 de *Caritas in veritate*, se dice:

«Se requiere, por tanto, un mercado en el cual puedan operar libremente, con igualdad de oportunidades, empresas que persiguen fines institucionales diversos. Junto a la empresa privada, orientada al beneficio, y los diferentes tipos de empresa pública, deben poderse establecer y desenvolver aquellas organizaciones productivas que persiguen fines mutualistas y sociales. De su recíproca interacción en el mercado se puede esperar una especie de combinación entre los comportamientos de empresa y, con ella, una atención más sensible a una civilización de la economía»².

La idea, bien desarrollada a lo largo de CV 37-38, es que la globalización lleva a la concurrencia en los diversos mercados de organizaciones con culturas empresariales diferentes –no solo con propósitos finales diferentes, sino también con orígenes culturales y formas de hacer diversas, como se indica en CV 37–. Para que la economía funcione de una manera armónica, en ese «ecosistema empresarial» deben coexistir la lógica del beneficio, típica de las organizaciones con fines de lucro; la lógica política de la justicia, típica de las normas morales y legales que regulan la competencia; y la lógica de la gratuidad, que sabe separarse de las forzosidades mar-

cadadas por las dos anteriores, para acoger la subjetividad humana en su complicada riqueza.

«[L]a iniciativa empresarial tiene, y debe asumir cada vez más, un significado polivalente. El predominio persistente del binomio mercado-Estado nos ha acostumbrado a pensar exclusivamente en el empresario privado de tipo capitalista por un lado y en el directivo estatal por otro. En realidad, la iniciativa empresarial se ha de entender de modo articulado. Así lo revelan diversas motivaciones metaeconómicas. El ser empresario, antes de tener un significado profesional, tiene un significado humano. Es propio de todo trabajo visto como *actus personae* y por eso es bueno que todo trabajador tenga la posibilidad de dar la propia aportación a su labor, de modo que él mismo “sea consciente de que está trabajando en algo propio”. Por eso, Pablo VI enseñaba que “todo trabajador es un creador”. Precisamente para responder a las exigencias y a la dignidad de quien trabaja, y a las necesidades de la sociedad, existen varios tipos de empresas, más allá de la pura distinción entre “privado” y “público”. Cada una requiere y manifiesta una capacidad de iniciativa empresarial específica. Para realizar una economía que en el futuro próximo sepa ponerse al servicio del bien común nacional y mundial, es oportuno tener en cuenta este significado amplio de iniciativa empresarial. Esta concepción más amplia favorece el intercambio y la mutua configuración entre los diversos tipos de iniciativa empresarial, con transvase de competencias del mundo *non profit* al *profit* y viceversa, del público al propio de la sociedad civil, del de las economías avanzadas al de países en vía de desarrollo» (CV 41).

Caritas in veritate es realista en reconocer los límites que la globalización establece a la capacidad de lograr objetivos humanizadores en el sistema económico solo por la ley:

«Hace algún tiempo, tal vez se podía confiar primero a la economía la producción de riqueza y asignar después a la política la tarea de su distribución. Hoy resulta más difícil, dado que las actividades económicas no se limitan a territorios definidos, mientras que las autoridades

DÍA DE LA HOA
celebración festiva y reivindicat
MAYO 2023

² www.bit.ly/CaritasInVeritate

gubernativas siguen siendo sobre todo locales» (CV 37). Ello no implica, sin embargo, el desvanecimiento económico de los Gobiernos nacionales, cuyo fortalecimiento interno y coordinación internacional la misma CV 41 reclama. Pero el problema es real: cuando el poder público (típicamente el Estado nacional) cubría el ámbito completo de un mercado, podía establecer formas de participación obligatoria de los trabajadores en el capital (rara vez), la gestión (en algunos países) o los beneficios (más frecuentemente) de las empresas que actuaran en ese mercado que él gobernaba. Podía también favorecer de manera especial a empresas que fueran propiedad única de los trabajadores, como las cooperativas.

Pero ese poder del Estado se diluyó con la globalización. Esta da considerable ventaja competitiva a las empresas capaces de acumular más capital, esto es, a las más grandes a escala global, que como vimos suelen tener la gerencia y la propiedad separada de los trabajadores, al menos fuera de sus países de origen.

Es cierto, como señala CV, que las empresas cada vez aceptan más a nivel de discurso, eventualmente también de prácticas, la idea de una responsabilidad social corporativa basada en considerar a los diversos grupos de interés (*stakeholders*) en sus decisiones: accionistas, gerencia, trabajadores, clientes, proveedores, comunidades locales, opinión pública... Pero la lógica dominante de este compromiso está orientada a las relaciones públicas: apunta a mejorar la reputación de la empresa, no a cambiar su estructura. Finalmente, se trata de hacer a la empresa más atractiva, sobre todo, para los consumidores, la opinión pública general y, quizás también, para los jóvenes de talento.

La participación de los trabajadores no constituye en sí misma un elemento importante en la construcción de esa reputación, al menos de momento. Si comparamos los mensajes en torno a la responsabilidad social que las mismas empresas publicitan, notaremos la absoluta predominancia del elemento «verde», lo ecológico. Cuando se menciona lo social se hace en dos senti-

“ Frente a la globalización, los documentos pontificios remarcan la importancia de la dimensión subjetiva del trabajo, la solidaridad mundial de los trabajadores y de las sociedades

dos principalmente: **1)** el requerimiento de condiciones laborales mínimas a los proveedores de países pobres (que no empleen niños, que no impongan jornadas extralargas, que cumplan al menos la ley local para la seguridad industrial y los salarios, etc.); **2)** la integración de la diversidad de género, funcionalidades..., y la conciliación de vida familiar y laboral para los empleados locales. La participación de los trabajadores no forma parte importante de los aspectos reputacionales de la responsabilidad social de las empresas.

Tenemos entonces que, tanto el instrumento político (las leyes de los Estados), como el reputacional (lo que la gente pide de las empresas para verlas con buenos ojos) son de efectividad limitada respecto a la participación. Ello puede considerarse un déficit en la apreciación moral del valor de la participación: al fin, la ley expresa una moralidad y la buena reputación se basa en algún respeto moral. En este momento, la participación de los trabajadores en el poder de la empresa no parece ser un principio moral importante de la vida económica ni a nivel nacional ni a nivel global.

La misma CV la propone solo como una manera especialmente interesante de ser empresa, dentro del panorama que hemos citado de coexistencia de múltiples lógicas empresariales, que finalmente «consentirá vivir y orientar la globalización de la humanidad en términos de relacionalidad, comunión y participación» (CV 42).

La variedad de ingredientes organizacionales en la empresa –incluidos los participativos– constituye, por tanto, una riqueza en sí misma, que no debe ser eliminada o reducida. Su necesidad es tanto funcional –un ecosistema empresarial más rico sirve mejor a la sociedad– como moral –evitar el sometimiento de la subjetividad humana a la sola «lógica del beneficio» del capital–.

Benedicto XVI no era un especialista en Doctrina Social de la Iglesia, pero no es difícil notar que en un ecosiste-



Infórmate de las convocatorias en las diócesis y participa.

www.hoac.es



La falta de trabajo es mucho más que la falta de una fuente de ingresos para poder vivir

ma de variados tipos empresariales coexistentes donde se mezclan en proporciones distintas las tres lógicas mencionadas, aprendiendo unas de otras, hay un espacio amplio para formas organizacionales que consagren la participación de los trabajadores en los beneficios, la propiedad y/o la gestión. De hecho, ello puede considerarse reflejado en la encíclica misma al mencionar las «organizaciones productivas que persiguen fines mutualistas y sociales» en la cita de CV 38 arriba.

En otros lugares encontramos intervenciones de Benedicto XVI en el mismo sentido, que recuerdan la validez de la doctrina tradicional. Por ejemplo, dirigiéndose a los empresarios italianos en 2007, cita *Gaudium et spes*:

«En las empresas económicas —recuerda el Concilio— se asocian personas, es decir, hombres libres y responsables, creados a imagen de Dios. Por ello, teniendo en cuenta las funciones de cada uno, propietarios, dadores de trabajo, dirigentes u obreros, y quedando a salvo la unidad necesaria de la dirección del trabajo, hay que promover, según formas que hay que determinar convenientemente, la participación activa de todos en la gestión de la empresa» (GS 68)³.

Y este es el punto donde nos deja Benedicto XVI. ¿Hay algo más en Francisco, un papa más inclinado a los pronunciamientos sobre lo social que su antecesor?

Cosas realmente nuevas: digitalización

El tema de la participación de los trabajadores no es central en el magisterio social de Francisco. A primera vista se advierte en Francisco la prominencia que otorga a los problemas ecológicos en su vinculación con las situaciones sociales; dedica una encíclica completa a ello (*Laudato si'*, 2015). Otra encíclica se centra en el tema de la integración de la multiplicidad en el diálogo como camino para la acción común a nivel global (*Fratelli tutti*, 2020). Ambos textos tratan específicamente el punto ya mencionado de que tenemos dinámicas globales, que efectivamente están configurando el mundo, pero no un gobierno global capaz de regular esas dinámicas para que redunden en el bien común. Ya en *Evangelii*

gaudium, 206 (2013) Francisco plantea el punto explícitamente respecto a la economía. Eso mismo ocurre respecto al medio ambiente, como considera LS, y luego en general respecto a una cantidad de otros fenómenos.

Dos de esos fenómenos globales han sido considerados especialmente por Francisco en numerosas alocuciones y documentos: las migraciones irregulares y la precarización del trabajo. Con su expresivo lenguaje, Francisco los enfoca desde la perspectiva tradicional como hizo en un Encuentro con el Mundo del Trabajo en Génova en 2017:

«[L]a falta de trabajo es mucho más que la falta de una fuente de ingresos para poder vivir. El trabajo es también esto, pero es mucho, mucho más. Trabajando nosotros nos hacemos más persona, nuestra humanidad florece, los jóvenes se convierten en adultos solamente trabajando. La Doctrina social de la Iglesia ha visto siempre el trabajo humano como participación en la creación que continúa cada día, también gracias a las manos, a la mente y al corazón de los trabajadores. Sobre la tierra hay pocas alegrías más grandes que las que se experimentan trabajando, así como hay pocos dolores más grandes que los dolores del trabajo, cuando el trabajo explota, aplasta, humilla, mata. El trabajo puede hacer mucho daño porque puede hacer mucho bien. El trabajo es amigo del hombre y el hombre es amigo del trabajo, y por esto no es fácil reconocerlo como enemigo, porque se presenta como una persona de casa, también cuando nos golpea y nos hiere. Los hombres y las mujeres se nutren del trabajo: con el trabajo están “ungidos de dignidad”. Por esta razón, en torno al trabajo se edifica el entero pacto social. Este es el núcleo del problema. Porque cuando no se trabaja, o se trabaja mal, se trabaja poco o se trabaja demasiado, es la democracia la que entra en crisis, es todo el pacto social»⁴.

Al tomar como puntos focales la inmigración irregular de jóvenes trabajadores y la precarización del trabajo, la mirada se aleja del tema de la participación de los trabajadores en la empresa. Esta constituye un estadio superior de realización de la doctrina de la Iglesia sobre el trabajo: la empresa asume a la persona no solo como proveedora de un factor de producción, ni como sujeto que tratar adecuadamente en materia de salario y condiciones laborales, sino como un integrante de la empresa misma que corre riesgos con ella, y por tanto debe beneficiarse junto con ella, participar en sus decisiones y eventualmente en su propiedad. Y viceversa, la empresa constituye para el trabajador algo más que un mero empleador: es algo propio, lugar de creación y realización con cuyo éxito está personalmente comprometido.

³ www.bit.ly/BenedictoXVI_Economia

⁴ www.bit.ly/VisitaPastoralGenova



Cuando miramos al desempleo o a la precarización de origen económico (hay muchos trabajadores disponibles por poca remuneración) o legal (quienes no tienen papeles mal pueden negociar), estamos dirigiendo la vista hacia los mínimos, no hacia los máximos del concepto católico de inserción del trabajo en la empresa.

Que Francisco considere oportuno hacerlo así, denota que percibe lo mismo que nosotros: el trabajo está en retroceso frente al capital, de manera que el número de situaciones complicadas para los trabajadores se multiplican; y particularmente para los jóvenes. Podemos seguir aspirando a los máximos, pero la casa se está incendiando por el lado de los mínimos, de forma que allí se dirige la atención.

Además de los elementos coyunturales –la crisis financiera todavía en fase de resolución, la guerra de Ucrania que afecta a los precios de comestibles y carburantes en todo el mundo– hay además elementos estructurales. El primero, la globalización económica, había sido tratado en el Compendio de 2005 y luego con más profundidad en *Caritas in veritate*. Aquí vamos a detenernos en un segundo elemento estructural: la digitalización.

En los últimos años, la inteligencia artificial (IA) ha pasado el umbral de madurez tecnológica que permite diseñar máquinas capaces de realizar efectivamente cada vez más funciones reservadas al trabajo humano, incluyendo funciones intelectuales como la toma de decisiones en muchos campos.

Ello plantea un desafío estructural al trabajo, porque las máquinas constituyen capital y el reemplazo de trabajadores por máquinas puede resultar conveniente para el capital. Basta con notar que las máquinas no tienen

cuerpo biológico (por tanto, no se enferman, no necesitan descansar, etc.), no tienen psique (por tanto son regulares en su desempeño, no entran en relaciones turbulentas, pueden copiar instantáneamente lo que otras semejantes hayan aprendido, etc.) y no poseen subjetividad social (ni por tanto derechos laborales). Aunque las personas tienen también ventajas sobre las máquinas en algunos aspectos, ocurre que **1)** quizás en el futuro cercano puedan emularse con máquinas muchos de esos aspectos; **2)** en todo caso, donde la máquina pueda realizar suficientemente bien las mismas funciones que el trabajador, la competencia es muy desigual a favor de las máquinas en términos de beneficio/coste para el capital y, por tanto, de precios para los consumidores.

Esto plantea un problema central para el abordaje católico de la cuestión laboral. Si volvemos sobre el texto de Francisco (2017) que citamos extensamente anteriormente, notaremos que al caracterizar al trabajo como algo tan fundamental para la realización personal y para la salud social (la democracia), su desplazamiento progresivo por la digitalización podría ser considerada como un desastre antropológico y político.

Sorprenderá quizás el adjetivo, pero esta sería una posición reaccionaria. Aquí nos atrevemos a sugerir la contraria: la progresiva disolución de la necesidad económica del trabajo humano es buena. Si con máquinas puede resolverse esa necesidad mejor que con el trabajo de personas, esto es, hacerlo de manera más eficiente, produciendo más con menos recursos, ello es buena noticia. Resultará en una sociedad más rica con menos esfuerzo obligatorio, liberadora para una gran cantidad de personas para quienes el trabajo constituye un lugar de alienación, algo que no se haría si no fuera por la necesidad de ganarse la vida.

La condición para liberarse de la alienación laboral es, obviamente, que el ingreso se desacople del empleo. Cuando se pronostica «un robot te va a quitar el trabajo», la perspectiva resulta escalofriante para la mayor parte de las personas, pero no por el empleo (de hecho, muchos trabajadores querrían jubilarse cuanto más pronto mejor, como estamos viendo en Francia) sino por el ingreso.

Ahora, supongamos que incluso careciendo de trabajo tengamos un nivel digno de consumo por derecho, sin necesidad de pleitesías políticas. Entonces la pérdida de empleos resulta mucho menos temible. El mismo desarrollo personal y social puede conseguirse por otros caminos como la crianza y el cuidado, las amistades, las asociaciones, las militancias, los *hobbies*, la creación artística, los deportes...

Imaginemos un par de posibles caminos para ese desacople entre empleo e ingreso: **1)** a través de una renta básica universal (RBU) financiada con impuestos a las empresas; **2)** a través de la participación general en el accionariado de las empresas, por tanto en su propiedad y sus dividendos. La primera opción (la RBU) hace depender el ingreso de la ciudadanía, y por tanto lo desconecta de la producción. La cadena fundamental es ciudadanía-impuestos-ingreso. La segunda opción, por el contrario, mantiene la conexión: producción-dividendos-ingreso.

Esta segunda opción, la de un accionariado general que permita a la gente común obtener ingresos derivados de los dividendos de las empresas en las que son accionistas, es la más revolucionaria de las dos: requiere una redistribución más a fondo de la propiedad, puesto que hay que poner al alcance de todos acciones para ganarse dignamente la vida. Además compromete más directamente a la persona con la producción: ganará según el éxito de la empresa, así que en ese éxito se juega su propio ingreso. No es un ingreso que se recibe por solo ser

“ Cuando no se trabaja, o se trabaja mal, se trabaja poco o se trabaja demasiado, es la democracia la que entra en crisis, es todo el pacto social

ciudadano, sino que supone asociarse a riesgos empresariales, y comprometerse en el éxito de la empresa.

Ahora, ¿no constituye esto la continuación lógica, en un nuevo contexto, de la participación de los trabajadores en la empresa que se encuentra en la DSI más tradicional? Aunque la digitalización reduzca el espacio social del trabajo entendido como empleo, aumenta el sentido de la participación del trabajo en la propiedad de la empresa, preparando así un ingrediente fundamental para una futura solución católica al problema del desplazamiento del trabajo por máquinas digitales. Al menos parte de esa solución podría consistir en asociar al común de las personas al accionariado de las empresas. Y ello puede empezarse asociando a ese accionariado a los actuales trabajadores.

Ni la RBU ni la participación accionarial universal son reaccionarias en el sentido de requerir que la tecnología se detenga porque no sabemos qué hacer con ella. Ambas aprovechan el impulso de la tecnología, pero la segunda, que se sigue de la idea DSI de participación del trabajador en la propiedad de la empresa, conserva la implicación de la persona en la producción. No es algo irrelevante, sino que debe ser tenido en cuenta tanto para el futuro del capitalismo posdigital como para el de una DSI significativa en él. ●

