

CONSIDERACIONES SOBRE LA ÉTICA DEL TRABAJO, LA MORAL Y LAS CONVENCIONES SOCIALES

JOSÉ MIGUEL SÁNCHEZ MOLINERO*

Este artículo desarrolla una serie de reflexiones acerca del significado de la ética del trabajo, las convenciones sociales y la moral en general. Comienza con una interpretación de la ética del trabajo desde el punto de vista contractualista, lo cual equivale a identificar normas éticas con convenciones sociales. A continuación, se discuten las limitaciones de la perspectiva contractualista y se plantea un punto de vista alternativo acerca del significado de las reglas morales. De acuerdo con este punto de vista, se argumenta que la base de la moral se encuentra en la conciencia de interdependencia y en las emociones o sentimientos —sentimientos morales— que dicha conciencia puede llegar a suscitar. El artículo también se plantea la cuestión, puramente empírica, de si podemos calibrar de alguna manera hasta qué punto influyen las motivaciones morales en el funcionamiento de la sociedad. Finalmente, se hacen algunas especulaciones acerca de la relación existente entre religión (o, por lo menos, el sentido de lo trascendente) y moral.

Palabras clave: ética contractualista, sentimientos morales, mercados de trabajo.

1. LA PERSPECTIVA CONTRACTUALISTA

1.1. ÉTICA DEL TRABAJO Y CONVENCIONES SOCIALES

SI ADOPTAMOS una perspectiva contractualista¹, tenemos que pensar que las normas de la ética del trabajo no son más que simples

convenciones sociales. Esto equivale a decir que la laboriosidad, la puntualidad, la disposición a colaborar con los demás y, en suma, el rigor en el cumplimiento de las obligaciones laborales son convenciones de la misma naturaleza que el conducir por la derecha en España o por la izquierda en Inglaterra.

* José Miguel Sánchez Molinero es Catedrático de Teoría Económica en la Universidad de Valladolid.

Siguiendo a Sugden (1986), se puede decir que una convención social es una regla para coordinar las conductas de las personas, que tiene como fin el logro de un determinado objetivo deseado por todos. Por eso se puede decir también que una convención social es un acuerdo tácito y mutuamente beneficioso entre un grupo (por lo general, bastante grande) de personas. El conducir por la derecha no es, *a priori*, mejor o peor que por la izquierda; pero, una vez establecida la convención de conducir por la derecha, todo conductor tiene interés en observarla, si no quiere que el tráfico se convierta en un peligro para su propia supervivencia. De modo similar, podría decirse que a todos los empleados de una empresa les interesa seguir unas determinadas pautas de comportamiento, las cuales tienen como fin la prosperidad de la empresa o, por lo menos, la supervivencia de la misma. El interés personal de cada empleado en que se cumpla la convención es obvio, ya que, si ésta dejara de cumplirse, se producirían consecuencias adversas para todos ellos (despidos, reducciones salariales, etc.).

Evidentemente, las reglas que fijan las relaciones entre los trabajadores y el empresario, dentro de una empresa cualquiera, tienen una base *tecnológica*. La producción impone ciertos requisitos, de carácter estrictamente técnico, y estos requisitos *no son* convenciones sociales. Son, simplemente, “exigencias de la naturaleza”. Sin embargo, tales requisitos no se definen siempre de forma estricta. A menudo las tareas básicas de la producción se pueden realizar de muchas formas alternativas: se puede alterar la secuencia de las tareas, los tiempos asignados a las mismas, se puede variar la calidad del producto, etc. El procedimiento elegido en cada caso suele ser con frecuencia el resultado de una convención social. Una vez establecida la convención, a todo el mundo le interesa adherirse a ella y nadie tiene interés en cambiarla.

1.2. CONVENCIONES Y CONTRATOS DE TRABAJO: EL CARÁCTER SUBSIDIARIO DE LAS CONVENCIONES

El papel de la convención social como factor regulador del comportamiento de los trabajadores es esencialmente

subsidiario. En otras palabras, la regulación de las conductas de los trabajadores no depende solamente, ni siquiera principalmente, de las convenciones sociales. Depende ante todo de los contratos de trabajo. Únicamente cuando el mecanismo contractual “falla” en algún sentido empiezan a ser importantes las convenciones. A continuación desarrollaremos este punto de vista.

En principio, si los empresarios pudiesen controlar las conductas de todos y cada uno de sus trabajadores, y si pudiesen prever la repercusión de todas y cada una de esas conductas sobre la marcha de sus respectivas empresas, eso permitiría el diseño de contratos “a la carta”; es decir, contratos adaptados a las circunstancias específicas de cada empleado. A veces, esto resulta posible, pero no siempre lo es. En algunos casos especiales, se puede determinar, *a posteriori*, la intensidad del esfuerzo desarrollado por un empleado a través de la observación de los resultados de su trabajo: por ejemplo, a través del número de piezas producidas por unidad de tiempo. Pero esto no resulta siempre factible, ya que la producción es normalmente

una *labor de equipo*: se sabe lo que produce el equipo, no lo que produce cada miembro del mismo. Con frecuencia al empresario le suele resultar bastante difícil saber cuál es el esfuerzo desarrollado por cada trabajador, o qué influencia tiene cada empleado en los resultados del equipo. Todo esto hace que la regulación del comportamiento de los trabajadores deje de ser una cuestión puramente contractual. Y aquí es donde entran en juego las convenciones².

Cuando la “productividad” de cada trabajador (en el sentido de contribución de cada uno al producto total) es mensurable (bajo cualquier contingencia posible), no parece que quede demasiado espacio para las convenciones sociales. En este caso, sería de esperar que surgiera, al menos en condiciones competitivas, un “salario de equilibrio”, que sería el correspondiente a una unidad de trabajo de “calidad estándar”. Un trabajador que ofreciera trabajo de calidad igual al doble de lo que se toma como estándar recibiría exactamente el doble del salario estándar; y un trabajador que ofreciera trabajo de inferior calidad (la mitad del valor estándar), reci-

biría un salario menor (la mitad del salario estándar). Esto es lo que parece ocurrir en sectores tales como la minería, donde la productividad del trabajo es fácilmente mensurable: en tales sectores parece que se impone el pago a des-tajo, por lo menos en ausencia de presiones sindicales y de intervención gubernamental.

1.3. EL MECANISMO DE LA RECIPROCIDAD Y LA ÉTICA DEL TRABAJO

El mecanismo que hace que la gente cumpla con las convenciones sociales es el de la reciprocidad: mientras los demás se comporten de una determinada forma, y mientras yo espere que ellos sigan comportándose del mismo modo, mi interés personal me lleva a hacer exactamente lo mismo que ellos. Naturalmente, este mecanismo se concreta de formas muy distintas según se trate de una convención u otra. No obstante, para tener una idea clara de cómo “funcionan” las convenciones que regulan el mundo del trabajo, podemos recurrir a una “situación estilizada” – es decir, un “modelo” – del tipo siguiente.

Supongamos una economía en la que los empresarios no

pueden observar el esfuerzo individual de cada uno de sus trabajadores. Los empresarios tan sólo pueden detectar el esfuerzo *medio* de sus empleados, aunque sí pueden observar individualmente algunas conductas muy atípicas: fundamentalmente, cuando se trata de trabajadores muy “buenos” o muy “malos”. En principio, para lograr el mayor grado de eficiencia posible por parte de sus empleados, los empresarios podrían actuar del siguiente modo: a los muy “malos” se les despide y a los muy “buenos” se les ofrece una prima por buen comportamiento. No obstante, aquí supondremos que esta segunda vía resulta demasiado costosa: los empresarios saben que ofrecer primas por buen comportamiento a *algunos* trabajadores implica introducir la discordia entre sus empleados y la experiencia les dice que este tipo de conflicto resulta excesivamente costoso para sus empresas. Por tanto, las primas por buen comportamiento quedan descartadas. Esto quiere decir que los trabajadores más productivos no van a tener incentivos suficientes para desarrollar un esfuerzo extraordinario y acabarán aco-

modándose a la media. Por otra parte, todo el mundo sabe que cuando el esfuerzo se sitúa por debajo de la media se pierde el puesto de trabajo; por lo tanto, no habrá nadie que tenga incentivos para esforzarse menos que la media. La distribución del esfuerzo de los trabajadores tiende, pues, a concentrarse en la media, y esto equivale a decir que todos los trabajadores acaban comportándose de igual modo. Como es natural, el salario “de equilibrio” se ajustará al nivel de esfuerzo suministrado por la generalidad de los trabajadores.

Nótese que el nivel medio de esfuerzo al que todo el mundo trata de adaptarse no es más que una convención social. El argumento anterior no nos explica cómo se generó esta convención. Lo único que nos dice es que la convención, una vez establecida, hace que todo el mundo se adapte a ella. Dicho de otra manera: a todo el mundo *le interesa* adaptarse a la convención vigente. El mecanismo que hace que la convención se mantenga de modo indefinido es, pues, el de la reciprocidad: mientras cada trabajador vea que los demás trabajadores se comportan de

una determinada forma, él hará exactamente lo mismo.

2. UNA ALTERNATIVA AL ENFOQUE CONTRACTUALISTA

2.1. LIMITACIONES DEL ENFOQUE CONTRACTUALISTA

EN LOS APARTADOS anteriores hemos interpretado el sentido de las normas de la ética del trabajo desde una perspectiva estrictamente contractualista. Si adoptamos este enfoque, la única motivación admisible es el interés personal, centrado en el propio individuo y sin sitio para ninguna clase de preocupación por los demás. En realidad, el máximo grado de interés por los demás que cabría admitir dentro de esta perspectiva sería el interés por la propia familia y tal vez por un pequeño entorno de personas allegadas, entendiendo todo esto más como una extensión de la individualidad que como algo distinto al propio individuo. Al margen de esto último, la idea de reciprocidad no implica la superación del egoísmo: se trata únicamente de reconocer que uno no puede maximizar la utilidad individual sin tener en cuenta

las interdependencias con otras personas.

La perspectiva contractualista resulta claramente insatisfactoria por lo menos desde dos puntos de vista. En primer lugar, dicha perspectiva es incapaz de explicar algunos comportamientos observables, tales como el hecho de que muchos individuos hacen donativos a campañas contra el cáncer o contra la pobreza, otros donan sangre y algunos llegan incluso a dar su vida por causas que no siempre parecen dignas a todo el mundo. Ante estos hechos, la defensa de los puntos de vista contractualistas suele proceder como sigue. Se empieza por cuestionar el hecho de que las conductas aparentemente altruistas estén motivadas por algo que no sea intereses egoístas. Si se trata de donaciones caritativas, se argumenta, por ejemplo, que los que hacen tales donaciones en realidad buscan una exención de impuestos. Si alguien arriesga su vida en una revolución, se dice que está invirtiendo en su futuro, que lo que en realidad persigue es un cargo en el gobierno después que triunfe la revolución. Pero estos argumentos no siempre resultan creíbles. El bonzo que

se rocía con gasolina y se quema en la plaza pública para protestar contra la ocupación extranjera de su país ciertamente no busca un puesto en el gobierno futuro. En estos casos, la “lógica del egoísmo” todavía sigue defendiéndose y suele aducir que conductas como la del bonzo son muy poco frecuentes y no es preciso tenerlas en cuenta cuando lo que se quiere explicar es el comportamiento de los seres humanos *en general*.

Toda esta argumentación resulta difícilmente rebatible. En realidad, resulta tan irrefutable que no merece demasiado crédito. En otras palabras: el argumento está tan “protegido” que no parece admitir ninguna posibilidad de refutación. Naturalmente, esto reduce bastante el interés del argumento.

En segundo lugar, habría que señalar que la perspectiva contractualista choca con la idea intuitiva que la mayoría de las personas tiene de la moral. Las normas morales han estado siempre asociadas a las nociones del bien y del mal, que son tan antiguas como la propia humanidad. Y las nociones del bien y del mal están

indisolublemente ligadas a los *sentimientos*, sobre todo a sentimientos tales como la culpa, el deber y la vergüenza, que son difíciles de entender desde una perspectiva estrictamente contractualista. Los sentimientos de vergüenza, en particular, podrían tener algún sentido desde dicha perspectiva: el que viola una convención social se expone a sufrir el rechazo de los demás y eso puede causarle esa emoción desagradable que llamamos vergüenza. No obstante, los sentimientos de culpa serían imposibles de entender desde la perspectiva en cuestión. ¿Qué podría significar “sentido de culpa” en un mundo en el que todos se guiasen exclusivamente por su propio interés? La única salida sería, tal vez, considerar el sentido de culpa como una aberración psicológica, pero esa posición sería difícilmente defendible y no la vamos a defender aquí.

2.2. LA MORAL Y EL INTERÉS POR LOS DEMÁS

Las críticas a la perspectiva contractualista expuestas en el apartado anterior se basan en una idea: la base de la moral no puede ser el interés personal. Si queremos hablar de

moral con sentido, tenemos que partir de algo que trascienda el interés personal. Pero esto nos lleva a plantearnos la siguiente cuestión: ¿si el interés personal no constituye una base adecuada para la moral, dónde está esa base? Desde mi punto de vista, la respuesta a esta pregunta no puede ser otra que el bien común o interés colectivo. Pero esta afirmación requiere algunas aclaraciones.

En primer lugar, hay que precisar que los términos “bien común” e “interés colectivo” (que aquí se están utilizando como sinónimos) no se emplean en un sentido objetivo: el bien común no es algo que se pueda definir sin preguntarle a cada uno qué es lo que dicho término significa para él. Cada individuo tendrá que decidir quiénes son las personas incluidas en esa “comunidad”. Para unos, el grupo de referencia solo incluirá a la propia familia y tal vez a algunos amigos. Para otros, dicho grupo será más extenso, incluyendo a los miembros de su profesión, a sus conciudadanos o a todo el género humano. Además, cada individuo tendrá que establecer sus propias reglas para determinar qué es

340

lo deseable en cada momento para su propio grupo de referencia. Lo único que aquí se postula es que (a) cada individuo define su propio grupo de referencia; (b) cada individuo tiene sus propias ideas acerca de qué es lo deseable y lo indeseable para su grupo de referencia; y (c) la noción de que algo es “bueno” (deseable) para el propio grupo de referencia es capaz de generar *sentimientos morales* (emociones) que influyen sobre el comportamiento de las personas de la manera que se indicará más adelante.

En segundo lugar, sería conveniente señalar que el punto de vista que aquí se propone acerca de los fundamentos de la moral se inserta básicamente en la tradición de Hume (1777) y de Adam Smith (1759). En definitiva, la tesis que aquí se propone es que los fundamentos de la moral hay que buscarlos en “la voz de la conciencia”. Esta afirmación podría entenderse en el sentido de que se está defendiendo un punto de vista subjetivista y relativista sobre la moral. Pero esto no está tan claro.

Si por subjetivismo se entiende que los juicios morales

no son más que afirmaciones acerca de los gustos de las personas y esto se complementa con la idea de que *de gustibus non est disputandum*, la acusación de subjetivismo es infundada. Para afirmar que los juicios morales se refieren a “gustos”, es preciso dar un sentido muy amplio a la palabra “gustos” y admitir que los “gustos morales” son algo muy especial, de lo que hay mucho que discutir. Ahora bien, si por subjetivismo se entiende que los juicios morales no se pueden inferir, por ningún procedimiento similar a los utilizados en la ciencia “positiva”, a partir de hechos empíricamente observables, entonces la posición que aquí se defiende es claramente subjetivista.

En cuanto a la imputación de relativismo, tampoco resulta plenamente justificada. Si por relativismo se entiende la simple constatación de que los conflictos de valores entre las personas pueden llegar a ser irresolubles, tal imputación es correcta. Ahora bien, si a la idea de conflicto irreconciliable se añade la noción de que todas las opiniones *valen* lo mismo y que, por consiguiente, todas las partes involucradas en un conflicto de esa

clase tienen el *deber moral* de tolerarse mutuamente, la imputación de relativismo carece de fundamento. Para ilustrar todo esto, consideremos el caso de una persona que sostiene que los seres humanos de determinada raza son intrínsecamente superiores a los demás y que por tanto tienen derecho a esclavizar a los otros. Esta persona estaría en radical desacuerdo conmigo; pero yo no podría *argumentar* contra ella para convencerla de que está en un error (aunque tal vez pudiera *exhortarla* a que cambiase sus puntos de vista). Por otra parte, yo no creo tener el *deber moral* de tolerar a los racistas ni tengo por qué creer que sus valores son tan respetables como los míos. De hecho, mi creencia en el *valor* de la persona humana lleva implícita una característica de universalidad que impide que yo pueda mantener una actitud de neutralidad y distanciamiento ante quienes niegan dicho valor.

Tal vez convendría aclarar también que el punto de vista que aquí se propone acerca de los fundamentos de la moral no solamente está emparentado con la tradición de los sentimientos morales de

Hume y Adam Smith. También tiene algo que ver con las ideas utilitaristas de autores como John Stuart Mill. En el fondo, lo que aquí se postula es que los individuos construyen sus juicios morales con una lógica básicamente utilitarista; aunque no todos coincidan en sus valoraciones. No existe un lenguaje universal, basado en la utilidad, que permita resolver todos los conflictos de valores.

La tesis aquí defendida coincide con el utilitarismo clásico en que la búsqueda de la felicidad está en la base de la moral; y también en que la felicidad que cuenta desde una perspectiva moral no es tanto la felicidad individual como la felicidad *agregada*. Sin embargo, esta tesis se aparta del utilitarismo clásico en algunos aspectos importantes. En concreto, hay que descartar que la felicidad se reduzca siempre a una balanza de placer y dolor. También habrá que descartar que las utilidades individuales tengan que ser siempre comparables entre sí o que la agregación de utilidades sea siempre factible. Ciertamente, la noción que cada individuo pueda tener del “bien común” requiere una cierta capacidad

342

para llevar a cabo “comparaciones interpersonales de utilidad”: cada uno es libre de comparar unas utilidades con otras como quiera. Ahora bien, esta capacidad para comparar y para agregar utilidades no implica que la utilidad social (el “bien común”) tenga que ser concebida siempre como *suma* (ponderada o no) de las utilidades individuales. Por ejemplo, si yo quisiera evaluar la utilidad social de mandar a la cárcel a una persona a la que se imputa un delito, no me bastaría con comparar beneficios y costes sociales según los procedimientos habituales de la economía del bienestar. Para mí sería importante saber si el individuo es o no culpable de lo que se le acusa. Para mí, la utilidad social de condenar a un inocente no podría ser nunca superior a la utilidad social de dejarlo libre³.

Finalmente, convendría destacar lo siguiente: la idea de que el interés por la felicidad colectiva (con las cualificaciones mencionadas en el párrafo anterior) constituye la base de la moral no tendría por qué plantear ningún conflicto a los que sostienen que el único fundamento de la moral está en Dios. En otras palabras: las

personas que crean que los principios morales son las reglas que Dios nos ha dado para organizar nuestra convivencia en esta vida no deberían tener problemas con el punto de vista que aquí se está exponiendo. Desde luego, no se puede afirmar que los planes del Creador sean siempre evidentes. No obstante, Él nos ha dado la razón y las emociones y nosotros nos valemos de ellas para descubrir sus planes. Presumiblemente, lo que Dios quiere es que seamos felices, o, por lo menos, que nos esforcemos por serlo. Y nosotros descubrimos que no podemos ser felices sin tener en cuenta a los demás. Aunque, claro, “tener en cuenta a los demás” no es una tarea fácil. Es algo que se aprende poco a poco; y, probablemente, no todo el mundo llega a aprenderlo a lo largo de su vida.

2.3. VALORES, SENTIMIENTOS MORALES Y COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Hemos dicho anteriormente que podemos aceptar la idea de que los juicios morales son afirmaciones acerca de los gustos de las personas, siempre que estemos dispuestos a admitir que hay muchas clases de gustos y siempre que no pen-

semos que éstos son algo exógeno y caprichoso. En particular, hay una clase de gustos, los gustos morales o *valores*, que no tienen nada de arbitrarios y que son el objeto de la presente discusión.

Los valores se pueden definir como reglas de conducta (prohibiciones o recomendaciones) basadas en creencias acerca de lo que está bien (lo que *se debe* hacer) y lo que está mal (lo que *no se debe* hacer). El deber moral se entiende aquí fundamentalmente como un deber hacia los demás (la sociedad o el grupo de referencia). Por tanto, también se puede afirmar que los valores morales son reglas de conducta basadas en las ideas que tiene la gente acerca del bien común (lo que conviene a la sociedad). De todos modos, para poder afirmar que una persona *crea* en (o tiene un gusto por) un valor determinado, es preciso que la idea que esa persona tiene del bien común, si es que tiene alguna, vaya acompañada de un cierto tipo de “complejo emocional”, cuyos ingredientes principales son el sentido de la obligación, la culpa y tal vez la vergüenza⁴. En otras palabras, es preciso que la persona se sienta obli-

gada a actuar de una determinada forma y que sea capaz de sentir culpa cuando no actúa de esa manera. A ese complejo emocional nos hemos referido antes con el término “sentimientos morales”. Entendemos que, cuando no hay sentimientos morales, y sobre todo cuando no existe el sentido de culpa, la palabra “moral” o bien no es más que un sinónimo de “convención social” o bien se convierte en una palabra vacía.

Para analizar la influencia de la moral en el comportamiento de las personas se pueden seguir dos caminos diferentes. El primer camino sería el de considerar los sentimientos morales como una propensión al altruismo, que se manifiesta a través de funciones de utilidad interdependientes. La manera tal vez más convencional de representar el altruismo en las funciones de utilidad consiste en hacer que la satisfacción del individuo dependa positivamente de los niveles de utilidad de otros individuos. La gran virtud de este procedimiento, si es que eso es una virtud, consiste en preservar la “pureza” del principio de maximización de la utilidad: el sujeto maximiza su utilidad siempre, tanto si es altruista

como si no lo es. El mayor inconveniente de este procedimiento es que esconde cualquier posibilidad de conflicto de conciencia – situación de tensión entre el interés egoísta de la persona y el sentido del deber moral – a pesar de que estos conflictos son lo más característico de la moralidad.

Un procedimiento alternativo consistiría en reconocer abiertamente que los conflictos de conciencia existen. Habría que reconocer que el sujeto tiene, por un lado, unos intereses puramente egoístas que se reflejan en su función de utilidad y que le inducen a comportarse de una determinada forma; y, por otro lado, unas creencias morales – unos valores – que pueden inducirle a comportarse de manera distinta. Habría que reconocer también que la respuesta del ser humano ante un conflicto de esta clase suele ser probabilística. Es decir, el sujeto puede reaccionar unas veces en un sentido (puede maximizar su utilidad y olvidarse de las normas morales) y otras veces en otro (puede optar por el cumplimiento de las normas morales). La probabilidad de que el individuo elija esta segunda opción depende de la

fuerza de sus convicciones morales y de la magnitud de la “tentación” a la que tenga que hacer frente en cada caso concreto⁵. En definitiva, la existencia de valores morales propiamente dichos (valores “de verdad” y no simples convenciones sociales) hace que la gente pueda estar dispuesta a seguir las reglas morales *aún en los casos en los que dichas reglas entran en conflicto con el interés personal*.

2.4. ÉTICA DEL TRABAJO, MOTIVACIONES MORALES Y EXTERNALIDADES

Los preceptos de la ética del trabajo pueden ser considerados como convenciones sociales y también como normas morales en sentido estricto. En realidad, estos dos aspectos no son mutuamente excluyentes: existen simultáneamente y pueden encontrarse en cualquier regla moral. En la medida en que sean convenciones sociales, las reglas morales se cumplirán por pura conveniencia. Y en la medida en que sean consideradas como reglas morales auténticas, tendremos que pensar que el cumplimiento de las mismas se basa en razones “altruistas” (el interés por los demás). Esto último, aplicado a la ética del trabajo, quiere de-

cir que las personas son capaces de ser puntuales, de esforzarse en su trabajo y de hacer las cosas bien, aunque no estén vigiladas; es decir, aunque no existan penalizaciones salariales por mal comportamiento, ni riesgo de despido, ni rechazo social de los que no cumplen las reglas. El mecanismo que hace que la gente cumpla con un precepto moral es esencialmente una fuerza interior: ese “complejo emocional” al que antes nos hemos referido y que está integrado por sentimientos de culpa, deber y, tal vez también, vergüenza. A este mecanismo lo llamaremos, de ahora en adelante, *motivación moral*.

Naturalmente, lo que le da sentido a las motivaciones morales es el interés por los demás, según se ha explicado anteriormente. En el campo de la ética del trabajo, este interés por los demás se puede concebir como una preocupación por las *externalidades* generadas por las actividades laborales. Esto quiere decir dos cosas: (a) los individuos son conscientes de que el trabajo que cada uno de ellos desarrolla suele tener consecuencias (unas veces positivas, otras negativas) sobre otras personas,

sin que medie ninguna relación contractual o de reciprocidad con esas personas; y (b) este conocimiento no es algo puramente intelectual o teórico: es, sobre todo, una fuente de motivaciones morales. Esto hace que haya trabajadores dispuestos a promover con su conducta las externalidades positivas y a evitar las negativas, *aunque esto suponga un coste para ellos*. En otras palabras: un individuo puede esforzarse en su trabajo y tratar de hacer las cosas bien, simplemente porque eso contribuye a incrementar el bienestar general.

2.5. JAMES BUCHANAN Y LA ÉTICA DEL TRABAJO

Buchanan (1989, 1994) ha elaborado una explicación de la llamada “ética puritana del trabajo” que también gira en torno a la idea de las externalidades. El argumento de Buchanan parte de la idea de que los individuos están interesados en los gustos de los demás. Buchanan puntualiza que esto no quiere decir que la gente tenga “preferencias entrometidas” (o “preferencias sobre preferencias” en el sentido de Sen (1976)), sino que, simplemente, cada individuo es consciente de que su bienestar particular depende en gran me-

346

dida de cómo trabajen los demás: a cada uno *le interesa* que los demás tengan en cuenta las externalidades que ellos generan con sus actividades, porque dichas externalidades repercuten sobre su bienestar personal. Pero ¿cómo puede lograrse que la gente se haga consciente de las externalidades, de modo que evite las negativas y promueva las positivas? La respuesta de Buchanan es muy simple: hay que hacer que los individuos desarrollen un “gusto” por el trabajo bien hecho; y de eso se van a encargar los “predicadores”. Si yo tengo un interés en que los demás desarrollen el gusto por el trabajo bien hecho, es razonable que yo esté dispuesto a contribuir al mantenimiento de una casta de predicadores, los cuales se supone que van a ser capaces de modelar los gustos de la gente de acuerdo con las aspiraciones de sus patrocinadores.

Aunque tal vez podría pensarse que el argumento de Buchanan contiene un punto de vista un tanto cínico sobre el papel de los predicadores, lo importante aquí no es eso. El argumento de Buchanan reconoce a su manera la existencia de motivaciones morales. Y

esto implica una referencia al interés colectivo o bien común, aunque Buchanan no se muestre dispuesto a reconocerlo. Después de todo, el gusto por el trabajo bien hecho no es algo totalmente exógeno o caprichoso. Si la gente se siente impulsada a hacer las cosas bien y a no estar ociosa es por alguna razón, que puede ser consciente o inconsciente. El mismo Buchanan confiesa su aversión al ocio, hasta el punto de que no puede pasar una tarde viendo partidos de fútbol por televisión, a pesar de su interés en este juego, si no tiene alguna ocupación subsidiaria (él se conforma con partir nueces mientras ve la televisión). ¿Por qué el estar ocioso hace que una persona como Buchanan se sienta culpable?

Buchanan reconoce su sentido de culpa ante la ociosidad y lo liga a su educación puritana. Pero él no analiza el significado de este sentido de culpa. El tono de su argumentación hace pensar que, para él, “sentirse culpable” equivale a “experimentar un cierto disgusto” cuando se está ocioso. Lo que a él le interesa no es el significado del sentido de culpa (el aspecto más genuina-

mente moral de la cuestión) sino la *funcionalidad* de sus sentimientos: ¿para qué sirve el sentirse culpable? De acuerdo con Buchanan, esta clase de sentido de culpa sirve para inducir a la gente a trabajar duro; lo cual se convierte en una fuente de “externalidades positivas”, que redundan en un mayor bienestar para todos. Lo que Buchanan no parece reconocer es que el sentido de culpa del que él habla sea algo más que una mera predisposición inconsciente a estar siempre ocupado y a hacer las cosas bien. Si uno piensa que el sentido de culpa es algo más que eso, parece razonable preguntarse qué es lo que puede hacer que una persona se sienta obligada a trabajar duro. La respuesta que aquí se propone es bastante sencilla: la gente es capaz de preocuparse de manera genuina por el bien común y ésta es, precisamente, la base de la moralidad.

3. CONSIDERACIONES FINALES

3.1. SOBRE LA RELEVANCIA EMPÍRICA DEL FACTOR MORAL

LA EXISTENCIA de las motivaciones específicamente morales —ese

complejo emocional cuyos ingredientes principales parecen ser el sentido de culpa y el sentido del deber— está fuera de toda duda. La importancia de estas motivaciones para muchas personas, individualmente consideradas, también resulta bastante obvia. Lo que sin embargo no está tan claro es la importancia que dichas motivaciones puedan tener en relación con *la generalidad de los individuos*, sobre todo en las cuestiones que tienen que ver con la ética del trabajo. Si alguien sostiene que las motivaciones morales son empíricamente irrelevantes como factor determinante del comportamiento de los trabajadores *en general*, ¿qué podemos aducir en contra de este punto de vista?

En términos más generales: ¿cómo podemos saber si las motivaciones morales son realmente esenciales para entender un fenómeno social cualquiera o si, por el contrario, se trata de algo relativamente secundario y sin importancia? Existe una idea bastante extendida entre los economistas en el sentido de que las motivaciones morales *no son* realmente importantes en términos agregados. El argumento

desarrollado a continuación pretende mostrar que esta idea no es más que un prejuicio infundado. Aunque, desde luego, no es fácil demostrar que las motivaciones morales sean *indispensables* para poder explicar algunos fenómenos sociales, de ahí no se sigue que la hipótesis del “egoísmo maximizador” sea siempre la más verosímil desde el punto de vista empírico.

Esta última afirmación se basa en lo siguiente. La distinción entre valores morales y convenciones sociales resulta prácticamente imposible de establecer sobre la base de la observación empírica. Cualquier conducta aparentemente “moral” puede ser interpretada como conducta interesada (egoísta): todo depende de las intenciones o motivaciones, pero éstas no son directamente observables; tienen que ser inferidas a partir de las conductas observadas, y eso no es tarea fácil. Los valores morales y las convenciones sociales guardan entre sí una estrecha relación, que impide distinguir nítidamente los unos de las otras en términos empíricos. Cabe pensar que las reglas morales nacen como convenciones sociales y en algún momento de

la evolución humana se transforman en valores⁶. La transformación de las convenciones en valores ocurre, presumiblemente, cuando la conciencia de interdependencia y de un objetivo común hace que surjan sentimientos morales dentro de un grupo de gente, y esos sentimientos empiezan a convertirse en barreras frente a los comportamientos oportunistas. Así pues, los valores actúan como refuerzos de las convenciones. Y resulta muy difícil saber dónde termina la convención y dónde empieza el refuerzo moral.

Lo dicho en el párrafo anterior no implica que todas las convenciones tengan que transformarse en valores. Hay muchas convenciones carentes de connotaciones morales, como, por ejemplo, las reglas de etiqueta. Por otra parte, también puede ocurrir que una convención tenga su origen en un “impulso ético”; e incluso que se mantenga viva aún después de que dicho impulso haya desaparecido por completo.

El caso de la “ética puritana del trabajo” al que antes nos hemos referido podría ser un ejemplo de convención nacida de un impulso ético.

Las creencias religiosas de los puritanos que emigraron a las colonias inglesas de América del Norte en el siglo XVII probablemente tuvieron mucho que ver con el desarrollo de una serie de convenciones sociales en torno a la importancia de la autosuficiencia, el deber del trabajo y el rechazo de la ociosidad. En los orígenes de EE. UU. estas virtudes fueron un factor decisivo para la supervivencia del grupo. Y es posible que, como resultado de todo esto, la población actual de ese país sea una población laboriosa. Sin embargo, es discutible hasta qué punto las motivaciones que inducen a los americanos de hoy a ser laboriosos son de naturaleza moral. Lo que hoy día cuenta es el hecho de que se han establecido unos estándares de conducta laboral bastante altos, que fuerzan a cualquier trabajador a adaptarse a ellos (el que no se adapta es catalogado como “ineficiente” y se queda sin trabajo, en la línea de lo dicho en el apartado 1.3). Quizás la prueba de que el aspecto de convención social predomina en este caso sobre el aspecto puramente moral sea que los trabajadores inmigrantes, procedentes muchos

de ellos de países con una ética del trabajo mucho más relajada, en seguida se adaptan al nuevo entorno y se comportan del mismo modo que los “nativos”.

3.2. EL FACTOR MORAL Y LA “DIMENSIÓN TRANSCENDENTAL”

La existencia de motivaciones morales genuinas implica, según se indicó en los apartados 2.2 y 2.3, que las personas son capaces de preocuparse por los demás hasta el punto de sacrificar (en mayor o menor medida) el interés individual en aras del colectivo. Se ha dicho que las motivaciones morales genuinas van acompañadas de un cierto “complejo emocional”, que es el que forman los sentimientos morales. La cuestión que aquí se plantea es si los sentimientos morales se pueden mantener vivos en una sociedad cuando desaparecen por completo las referencias a la “dimensión transcendental” de la persona humana.

El término “dimensión transcendental” indica aquí la creencia que mucha gente tiene de pertenecer a algo mucho mayor que cualquier grupo humano. Podríamos de-

350

finir ese “algo” como el Universo, el Espíritu Cósmico, o, simplemente, Dios. Este sentido de pertenencia a una realidad trascendente, inabarcable e inexpresable a través del lenguaje habitual está íntimamente relacionado con la experiencia de “lo sagrado”, que es la base de la religión. Y la experiencia de lo sagrado parece que ha estado siempre asociada a la moral. En otras palabras, parece ser que dicha experiencia ha estado siempre ligada a la disposición a ayudar a los demás y a todo lo que los seres humanos han considerado siempre como “noble” o “virtuoso”. Por eso, aquí formulamos la conjetura de que las motivaciones “sociales” o “altruistas” (la preocupación genuina por los demás) requieren de algún tipo de apelación al Más Allá para mantenerse vivas. Esto quiere decir que cuando la religión (o, por lo menos, el sentido de lo trascendente) desaparece, la moralidad auténtica tiende a desaparecer; y las reglas morales tienden a convertirse en simples reglas de reciprocidad.

Esto último, aplicado a la ética del trabajo, quiere decir lo siguiente: en una sociedad secularizada por completo la

ética del trabajo como tal (es decir, la ética como moral genuina) tiende a desaparecer. Evidentemente, esto no es más que una hipótesis. Una contrastación rigurosa de esta hipótesis podría resultar imposible o, por lo menos, bastante difícil. No obstante, sí que se podría intentar comprobar una hipótesis mucho más modesta: la hipótesis de que la religión influye positivamente sobre la laboriosidad de la gente. Esto se podría analizar comparando las conductas laborales de los individuos pertenecientes a distintos grupos religiosos. Al parecer, los individuos pertenecientes a grupos religiosos relativamente pequeños y con un alto grado de cohesión interna, en contraste con los no creyentes o los nominalmente creyentes en una religión mayoritaria, suelen caracterizarse por su laboriosidad y por su estricta moralidad. Alguien podría aducir que, al tratarse de grupos pequeños, la presión social es muy fuerte y hace que los individuos se vean forzados a ajustarse a las convenciones del grupo. También se podría aducir que las exigencias morales que estos grupos imponen a sus miembros son básicamente un instrumento para

mantener la cohesión interna. Sin embargo, estas consideraciones dejan de ser relevantes cuando la pertenencia al grupo es estrictamente voluntaria. En cualquier caso, ésta es una línea de investigación que no vamos a proseguir aquí, pero que podría plantearse como extensión "natural" de las ideas debatidas en este trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Baier, K. (1958) *The Moral Point of View: A Rational Basis of Ethics*, Cornell University Press, Ithaka.

Buchanan, J. M. (1989) "On the Work Ethic", en Buchanan, J. M. (ed.), *Essays on the Political Economy*, University of Hawaii Press, Honolulu, pp. 47-51.

Buchanan, J. M. (1994), *Ethics and Economic Progress*, University of Oklahoma Press.

Frank, R. (1988), *Passions within Reason*, Norton, Nueva York.

Gauthier, D. (1986), *Morals by Agreement*, Clarendon Press, Oxford.

Grice, G. R. (1967), *The Grounds for Moral Judgement*,

Cambridge University Press, Cambridge.

Hobbes, T. ([1651] 1983), *Leviatán*, Editora Nacional, Madrid.

Hume, D. ([1777] 1991), *Investigación sobre los principios de la moral*, Espasa-Calpe, Madrid.

Rawls, J. (1972), *A Theory of Justice*, Oxford University Press, Oxford.

Smith, A. ([1759] 1997), *La teoría de los sentimientos morales*, Alianza, Madrid.

Solow, R. (1990), *The Labor Market as a Social Institution*, Blackwell, Oxford.

Sen, A. (1976), "Liberty, Unanimity and Rights", *Economica*, nº 43, pp. 217-45.

Snare, F. (1992), *The Nature of Moral Thinking*, Routledge, Londres.

Sugden, R. (1986), *The Economics of Rights, Co-operation and Welfare*, Blackwell, Oxford.

Weiss, A. (1991), *Efficiency Wages. Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Oxford University Press, Oxford.

1 Este punto de vista tiene antecedentes en los *Diálogos* de Platón. Concretamente, en *La República*, Platón esboza una teoría contractualista de la moral y hace que Sócrates argumente en contra de la misma. La fuente más clara del contractualismo moderno se encuentra en Hobbes (1651). Entre los defensores actuales de esta corriente de pensamiento podríamos citar a Baier (1958), Grice (1967), Rawls (1972) y Gauthier (1986).

2 La idea de “salario de eficiencia” se puede interpretar como una convención social: los empresarios aceptan pagar un salario superior al coste de oportunidad de sus trabajadores, porque esperan que eso contribuya a mantener un alto nivel de rendimiento entre sus empleados; y los empleados responden esforzándose de acuerdo con las expectativas de los empresarios, bien sea por miedo al desempleo o a tener que conformarse con un trabajo peor remunerado. Los modelos de salarios de eficiencia son muy variados. Una exposición muy completa de los mismos puede encontrarse en Weiss (1991). Solow (1990) da una visión intuitiva y clara sobre el tema.

3 Tal vez podría entenderse esta argumentación como una defensa del “utilitarismo de las reglas” (*rule-utilitarianism*) frente al lla-

mado “utilitarismo de los actos” (*act-utilitarianism*). Para aclaraciones sobre el significado de esta terminología, véase, por ejemplo, Snare (1992).

4 Frank (1988) ha intentado explicar el origen de los sentimientos morales en términos biológico-evolutivos. Según él, tales emociones son “instrumentos psicológicos” que se han ido configurando a lo largo de la evolución humana con el fin de eliminar, o por lo menos frenar, las conductas oportunistas. Para explicar el origen de los sentimientos morales no es preciso postular (en el modelo de Frank) la existencia previa de motivaciones “altruistas”. Ahora bien, una vez que dichas emociones hacen su aparición, puede decirse que los individuos dejan de ser estrictamente egoístas y empiezan a preocuparse genuinamente por los demás.

5 Podemos definir la “tentación” como la diferencia entre la utilidad que se logra cuando el sujeto sigue la “opción egoísta” – comportamiento estrictamente maximizador – y la utilidad que se logra cuando se sigue la “opción moral”. Naturalmente, la opción moral podría implicar una utilidad igual o superior a la de la opción egoísta. En tal caso, no habría conflicto moral y sería de esperar que la opción moral fuese elegida con probabilidad igual a uno.

CONSIDERACIONES SOBRE LA ÉTICA DEL TRABAJO, LA MORAL...

6 Evidentemente, esto no es más que una teoría acerca de los orígenes históricos de los valores morales. Su veracidad o falsedad es una cuestión empírica y no puede dirimirse con consideraciones *a*

priori. De todos modos, puede que algunos valores sean, en cierta forma, *innatos*. La existencia de valores innatos no es, de ninguna manera, incompatible con la línea argumental de este trabajo.

353



