

¿CUÁNTA FELICIDAD COMPRA EL SALARIO?¹

Por Gabriel Torres Salazar
Director



Hipótesis y teorías acerca del trabajo humano, coinciden en que las motivaciones se orientan, esencialmente, a la realización de las personas. El trabajo enaltece al ser, desarrolla las capacidades de los individuos, se obtiene bienestar para sí y la familia, es un aporte necesario e invaluable a la sociedad, suele oírse con frecuencia. Cierto. Aunque, en la práctica, estos loables fines están mediados por la retribución, por el salario. Se necesita dinero para vivir en este mundo, donde todo –o, casi todo-- se compra y vende. Y, aquí es donde surgen preguntas: ¿Cuánta felicidad compra el salario? o ¿cuál es el salario de la felicidad?

Sobre respuestas, se dirá que, en sociedades de consumo, como la nuestra, las reglas las fija el mercado. Como el trabajo es considerado un producto que se compra y vende, entonces, las reglas del precio son las de oferta y demanda. Argumento económico de realidad pura y dura, nada de tierno. Otras respuestas, más benévolas, de orden social, sugieren dar a cada uno según su trabajo o a cada quién según sus necesidades. Razonamiento aspiracional, pero un tanto utópico. Y, no faltan los análisis de corrientes filosóficas e incluso religiosas sobre trabajo, salario y felicidad, en los que no entramos en esta nota.

Con este marco y la premisa de que el salario no es el único motivador del trabajo, reconozcamos su poder a la hora de decidir dónde, en qué y por cuánto contratarse. Siempre que se esté en condiciones de elegir, claro está. Es una “regla de oro” en las relaciones laborales de mercado. Los beneficios adicionales o “fleclos salariales”, como las oportunidades de desarrollo, capacitaciones, clima laboral, jornadas flexibles, también cuentan; pero, el monto del sueldo es determinante.

En esto de los fleclos hay matices. Los jóvenes, por ejemplo, prefieren tiempo libre compensatorio antes que pago por horas extraordinarias, o trabajo remoto en vez del presencial, o rotación en empresas por sobre empleo fijo. A la fuerza de trabajo joven no le interesa ganar experiencia por antigüedad para el diploma, la lapicera o el reloj de marca; la adquieren cambiando de empresas. Las mujeres, en tanto, esperan buen trato, flexibilidad en horarios y en sus jornadas laborales. La maternidad obliga, muchas veces. Y no, por ello, nadie renunciaría a su salario deseado, como tampoco es fácil *baipasear* las reglas del mercado, así nomás.

Entonces, ¿cuál es el salario que da felicidad a un trabajador?

¹ Artículo editorial en revista Contabilidad, Auditoría e IFRS, N°390 septiembre 2024, Editorial Thomson Reuters, Santiago, Chile

Dos ejemplos dan luces. Aunque podríamos decir que depende..., y sería cierto. Pero, tomemos riesgo: en USA se habla de salario aspiracional de 75 mil dólares anuales y en Chile se acaba de fijar el sueldo mínimo legal, en 500 mil pesos por mes. Advertamos, eso sí, que estas cifras, como todo promedio, ocultan la distancia salarial entre la mano de obra calificada y no calificada. Sin entrar a regiones de África, con pagos de un dólar por día; o, de Asia, donde las cosedoras de ropa de bajo costo, y también de marca, tienen salarios de 100 dólares al mes.

La cifra de USA, sugerida por investigadores de la Universidad de Princeton, hace tres lustros, hoy equivaldría a un tantito más de nueve mil dólares mensuales. Para los trabajadores estadounidenses este salario sería el umbral de su felicidad, dado el valor de bienes y servicios posibles de adquirir; sin embargo, el pago efectivo no supera la mitad de esa cifra y el mínimo por hora ronda los ocho dólares. ¿Serán felices nuestros hermanos del Norte con estos salarios? ¿Sería feliz un trabajador local con este billetito verde en su cuenta RUT? No, no responda todavía.

Veamos el caso nacional. En junio pasado entró en vigencia el ingreso mínimo mensual de 500 mil pesos para los asalariados, con edades entre 18 a 65 años y sin distinción de género. Este nuevo y muy esperado monto constituye un gran logro en sectores de trabajadores de bajos ingresos, pues hace años la aspiración fue llegar a la mitad, para comprar lo necesario. Esa propuesta –fallida al fin-- vino de un miembro del clero, desafiando la billetera y conciencia empresarial. Un desvarío eclesiástico de época, según gremios opositores de entonces. Pero, ahora, ¿estaría usted contento con este medio millón en su bolsillo? Agreguemos, para ecuanimidad en esta nota, que algunas empresas del país pagan más. En la macrozona sur y austral, se contabilizan pagos de un millón de pesos y en el norte minero se triplicaría.

Las cifras de los dos casos mencionados son diferentes, pues en USA es salario anhelado y el monto nacional es un mínimo obligatorio; pero, ambas tienen la ventaja de ofrecer valores de referencia ciertos, frente a los muchos números y condicionantes que se barajan, en el intento de encontrar el punto de alegría salarial.

Si vamos a los libros de texto, se nos dice que sería absolutamente erróneo reducir la felicidad a la búsqueda de un salario; e, igualmente, sería equívoco descartarlo totalmente; reafirmando la necesidad obvia de ingresos y recursos adecuados para un buen vivir. La incógnita, en tanto, sigue siendo ¿cuánto? Independiente de sí el salario lo fija el Estado o el mercado.

En esta línea, en Europa hay programas pilotos de “salario universal”, con financiamiento público de países, para su población activa y pasiva o segmentos de ella; mientras que en nuestro medio las organizaciones de trabajadores bregan por conseguir un “salario vital”, con poder de compra suficiente para adquirir los bienes y servicios de vidas dignas, que sustituya el ingreso mínimo y, de paso, mejore pensiones de los jubilados.

Quizás, lo que mejor se aproxime a respuestas aceptables sea no resumir la cuestión a una sola cifra, sino a una frase: ¿Cuánto es el salario que compra felicidad?, con la premisa de que bajo el umbral podrás alcanzar dosis de la alegría deseada y que, sobre este punto, con necesidades básicas y medias satisfechas, podrás seguir contento. No hay, entonces, una cifra mágica. Dependerá del afán de logro de los individuos, la educación y las condiciones de mercado, naturalmente. Luego: ¿tu salario te alcanza? ¿llegas a fin de mes? ¿con cuánto llegas? Y, en el plano de las satisfacciones: ¿estás contento?, ¿eres feliz? Si, las respuestas son negativas y te

quedas triste el fin del mes, estarás en la nómina de los in-felices, vecinos inmediatos del descontento social.

Llegado a este punto, nos encontramos con la analogía de la felicidad asociada a las necesidades, en el sentido de que a medida que vamos satisfaciendo nuestras necesidades, capturamos porciones de satisfacción y alegría. Por ejemplo, y parafraseando la pirámide de A. Maslow, una vez que satisfacemos el hambre, la próxima queremos hacerlo con mantel y cubiertos en la mesa, luego en compañía y con música de fondo, enseguida en un restaurante caro y así sucesivamente. Aun cuando, cada vez se encarecería el menú, cada vez seríamos más felices, gracias al poder de compra de nuestro salario. Lo mismo aplica en la escalada de otras compras y nuevos consumos. Por consiguiente, a mayor salario más felicidad, sí solo de plata dependiera.

Pero, lo sabemos desde tiempos aristotélicos: el dinero no compra felicidad, solo ayuda. ¿Verdad?

Con todo, por legítimo que pueda llegar a ser un salario elevado, será justo solo si genera un beneficio legal, económico o social, que satisfaga esa aspiración. Lo podrá tener un artista destacado, un deportista de elite, o un científico de selección, pero no un empleado o funcionario de empresa o entidad pública. La vida cotidiana –digamos la prensa-- devela, de tanto en tanto, las malas prácticas y a quienes se saltan las reglas éticas y legales, con relaciones laborales simuladas y dolosas. No por ello se normalizan, pues reciben sanción social y, a veces, alcanzan castigo legal.

En definitiva, no se puede ser feliz con malas prácticas, ni ética laboral maquiavélica.