

Ètica empresarial a través del reconeixement laboral a les cooperatives

Màster de filosofia pels reptes contemporanis, UOC



David Budó Martí
08 de juny de 2025

Continguts

Resum	3
Introducció	4
Ètica empresarial aplicada a les cooperatives.....	8
Introducció a l'ètica empresarial	8
Vincles directes amb el sistema cooperatiu	15
Governança i relacions de poder a les cooperatives	16
Figura de persona sòcia	16
Funcionament intern de les cooperatives.....	17
Què s'entén pel reconeixement social del treball?	20
Concepció de reconeixement	20
El reconeixement dins l'àmbit laboral.....	24
El problema de la societat meritocràtica	28
Les 3 esferes del reconeixement a les cooperatives	32
Sòcia treballadora / sòcia treballadora.....	32
Sòcia treballadora / cooperativa	33
Sòcia treballadora / societat	34
El seu impacte sobre el bé comú	37
Definició del bé comú	37
Relació amb l'ètica i el reconeixement laboral	39
Conclusions: Per què això és ètic?.....	41
Bibliografia	43

Resum

Amb la idea que el sistema cooperatiu pot esdevenir part d'una alternativa al model econòmic imperant, l'eix general gira al voltant de quina manera les cooperatives incorporen una ètica d'empresa que permet i facilita el reconeixement laboral, en totes les seves vessants, a la figura de sòcia treballadora.

Tenint en compte diferents visions i conceptes ètics, es contextualitzen les cooperatives dins d'un marc meritocràtic, amb totes les seves implicacions a les persones treballadores, i es comparen amb d'altres persones jurídiques respecte del seu impacte en el bé comú i a la seva contribució al sentiment de comunitat dins la societat.

Paraules clau: Reconeixement, ètica empresarial, cooperativa, bé comú, treball

Introducció

Aquest treball parteix d'un interès personal sobre la temàtica, però també del convenciment que, aquesta, és especialment rellevant en la societat d'avui, la segona i tercera dècada del segle XXI. Les desigualtats, les malalties mentals, la pobresa... Tres aspectes que van en augment i que tenen a veure directament amb la temàtica del treball. Però també l'empitjorament del canvi climàtic, l'encariment de les matèries primeres, la concentració empresarial o l'augment de l'extrema dreta, són fets que preocupen i haurien d'ocupar un temps de reflexió a la societat per mirar de trobar sortides vàlides per solucionar alguns d'aquests problemes.

Les empreses són un actor fonamental de la societat; Impacten d'una manera crucial en l'esfera econòmica, en la d'abastiment de necessitats de les persones, en la generació de productes i residus, en la comunicació i construcció de relats, en l'ocupació temporal de molts treballadors/es, en l'exercici del poder, i un llarg etcètera. Així, són un element a tenir en compte, a estudiar i a interpretar. Són, per tant, un element clau en el plantejament d'un model de vida, és a dir, que depenent quina funció tinguin, podrem tenir en compte o no un seguit de coses. És amb aquesta idea, amb la de cercar models de vida més atractius i alternatius al capitalisme, en el que s'emmarca aquest treball.

La idea de focalitzar l'ètica empresarial a les cooperatives no és una casualitat. Al llarg del temps, la meua pròpia experiència m'ha fet entendre que les cooperatives (o empreses de l'economia social en general) incorporen alguns elements que interpreto com a desitjables de disposar dins d'una societat de manera més estesa. El treball parteix de la base que seran les cooperatives les que millor donaran resposta al reconeixement del treball i les que aportaran majors beneficis no estrictament econòmics. Aquest serà el centre de l'anàlisi del treball.

Per realment donar un sentit a les possibles conclusions, no només és important fer un anàlisi sobre les idees teòriques que incorporen les cooperatives per definició i fonamentació, sinó que vull veure'n també una vessant més pràctica. Serà a l'apartat del reconeixement del treball on el treball s'endinsarà en trobar nexes entre la teoria i la sensació de les persones que viuen les cooperatives al dia a dia. En tot moment s'anirà

fent referència a d'altres models empresarials, els més comuns dins del capitalisme com les societats limitades o anònimes, perquè a nivell comparatiu es puguin entendre les diferències que existeixen.

Aquesta aproximació a la part pràctica, a la de les sensacions personals, es farà girant al voltant del reconeixement del treball, intentant abastir les esferes individual i col·lectives. Com ens impacta la feina que realitzem? Com es dissolen els nostres valors amb els de l'empresa? Hi ha algun engranatge que imposi relegar les nostres prioritats personals a les generals de l'empresa? Pot la motivació ser una mesura qualitativa del benestar a la feina? De què depèn? Quina capacitat de decisió real tenim per tal de definir una estratègia compartida i com es podria millorar la governança en entorns laborals perquè sigui representativa? I per què el reconeixement del treball pot ser una bona manera de veure si hi ha una ètica empresarial dins de les cooperatives que les posicionés com un element social desitjable pel bé comú?

Moltes preguntes sorgeixen i sorgiran durant la realització d'aquest treball que tractarà d'abordar repassant anàlisis d'autors/es contemporànies. Tot això ve arrel de la lectura del llibre de Michael Sandel '*La tirania del mèrito*' on fa èmfasi, en el seu últim capítol, sobre els efectes d'una societat meritocràtica en el món laboral. En el llibre vaig adonar-me d'un punt fonamental que tenia a veure amb com es percebia la feina per part de les persones i la societat. Una persona era mereixedora del seu èxit laboral i de la seva retribució econòmica. Per què?, doncs perquè s'ho havia guanyat durant el procés per aconseguir-la. Això vol dir que la responsabilitat recau en la persona, sense tenir en compte tots els factors externs que hi tenen a veure (infraestructures, ajuts públics, educació, herència econòmica...). Però això té la seva contrapartida, i és que totes aquelles persones que no han aconseguit posicions laborals socialment valorades o exitoses, és a dir la majoria de les persones, serien també responsables de no haver aconseguit l'èxit. Sentir el pes de la responsabilitat en un mateix com a persona incapaç és un factor de desconexió social, per pèrdua de fe. Moltes persones acaben conclouent que no fan cap aportació a la societat amb la seva feina (manca de reconeixement personal i social), perquè hi ha feines més reconegudes que d'altres, fent que una construcció social com aquesta, arran de la meritocràcia, contrasti amb el fet que el treball, sí o sí, té un retorn tant econòmic com cultural per a les persones que el

desenvolupen. Alhora, això és també un factor de baixada d'autoestima, d'incompliment d'expectatives vitals que poden comportar, de sensació d'inutilitat pràctica, fins i tot, poden dur al suïcidi. L'anàlisi del reconeixement dins del món laboral inclourà les esferes individual, empresarial i social, per entendre com afecta a la persona treballadora.

Entendre els mecanismes que intervenen en el treball, específicament en la figura de sòcia treballadora dins de les cooperatives, suposa aprofundir en el coneixement d'un model que podria ser una peça clau d'alternativa econòmica al capitalisme. Un model que, per les característiques internes que té, aporta horitzontalitat, capacitat de presa de decisions, capacitat per definir el propi lloc de feina, etc. I tot això hauria de dur-nos a reflexionar sobre quina ètica empresarial impera avui en dia. Aquesta és la raó principal per tractar aquest tema, per donar-hi pes i fer-ne un plantejament històric dins d'aquest treball. Són diverses les visions de l'ètica que poden aplicar-se a l'empresa, basant-se en mirades diferents sobre la igualtat, la llibertat, el bé, però no totes elles tenen un mateix impacte positiu al bé comú, no totes elles incorporen una intencionalitat clara al darrera. Una mirada ètica real sobre els models empresarials no només hauria de fixar-se en com s'interacciona amb les persones treballadores, clients, proveïdors i beneficis econòmics. Aquest treball aspira a fer entendre que una mirada ètica real incorpora els conceptes de bé comú, de ciutadania, de cures cap a la societat i de reconeixement mutu, sense els quals no es podria parlar realment d'una actuació plenament ètica.

Per tot plegat, va semblar una temàtica molt interessant a la qual girar. Fer-ho a través del model cooperatiu, de la seva figura jurídica, suposarà una ampliació de bibliografia dedicada a l'àmbit de l'economia social i solidària, que a dia d'avui no és molt extensa. Existeixen llibres on s'explica què és l'economia social (on es troben les cooperatives), sobre la història del cooperativisme o bé sobre el seu règim jurídic, ja que té certes complexitats i diferències importants respecte d'altres empreses. Però certament no hi ha gaire investigació al voltant de la governança cooperativa, de l'objecte social, l'impacte amb el bé comú, etc.

Aquest treball té l'ambició de poder aportar nou material al debat cada cop més creixent sobre el model cooperatiu, on persones com Ivan Miró, Eva Farré o Eloi Serrano han fet

una bona feina de documentació i transferència de coneixement. Aprofitant la visió filosòfica amb què es realitza aquest treball, s'introduiran aspectes d'ètica i ètica empresarial, fonamentalment Aristòtil i la concepció republicana; la noció de reconeixement on principalment serà Axel Honneth la persona que contemporàniament ho ha treballat més; el bé comú, amb les aportacions de Michael Sandel i Christian Felber; o la meritocràcia amb Sandel una altra vegada, llibre i autor que han inspirat aquest treball. Buscant interconnectar idees diverses amb el cooperativisme, es tractarà d'ajudar a resoldre la pregunta que sobrevola tota l'estona aquest treball però que l'excedeix: és el cooperativisme un element vàlid dins d'una possible alternativa al sistema capitalista?

Ètica empresarial aplicada a les cooperatives

Introducció a l'ètica empresarial

L'ètica és una de les paraules que més esforç i reflexió ha generat al camp de la filosofia i a la societat en general. Ja des de l'època de la Grècia antiga, amb autors com Gorgias, Sòcrates, Plató o Aristòtil, s'ha parlat i escrit sobre la conducta humana i la seva relació amb el bé i la moral. Si ha estat un tema molt tractat és perquè és un tema controvertit, és a dir, que té moltes interpretacions i moltes possibilitats d'argumentar-ho de diferents maneres. No és una concepció estàtica, ja que ve donada, en gran part, per la realitat i el context social i cultural que es viu en cada època. Però de totes maneres, molts cops s'ha intentat trobar punts en comú que permetin parlar en uns mateixos termes alhora d'utilitzar la paraula ètica en qualsevol context i que no es converteixi.

Tot i aquesta dificultat esmentada, per a la realització d'aquest treball basat en l'ètica empresarial, cal trobar una línia general a seguir i que es recolzi amb una part de la bibliografia històrica. Des del coneixement personal de l'economia social i solidària, i més concretament del model cooperatiu, l'ètica que més encaixa seria la que s'inicia amb Aristòtil¹ i que a dia d'avui es considera també l'origen de l'anomenada tradició republicana. És la que té a veure amb l'estudi de les accions i principis essencials de la vida social. En aquesta idea, la finalitat principal d'obrar bé recau en el col·lectiu abans que en l'individual. De totes maneres, en l'ètica republicana ja no es parteix d'una base de desigualtat aristocràtica com a l'antiga Grècia, sinó que es basa en la igualtat social i en la implicació ciutadana per una vida en comú.

Aquest origen i definició també és el que va originar el model cooperatiu amb l'exemple de les Filadores de Fenwick² o el dels Pioners de Rochdale³ que és la considerada primera

¹ Bilbeny, Norbert. (ed). (2012). *Textos clave de la ética*. Editorial Tecnos. P. 57-75.

² La sociedad de las hilanderas de Fenwick: primera cooperativa de consumo del mundo.
https://escuela.confiar.coop/pluginfile.php/16177/mod_resource/content/3/Lectura%20Las%20hilanderas%20de%20Fenwick.pdf

³ Vilnitzky, Mariana. (2013). Los pioneros del cooperativismo. *Alternativas económicas*, 4.
<https://alternativaseconomicas.coop/articulo/analisis/los-pioneros-del-cooperativismo>

cooperativa del món, on es mostra la idea d'unir-se per reforçar l'ajut mutu i aconseguir preus justos.

Si bé el punt de partida pot ser la que he anomenat tradició republicana⁴, que es nodreix principalment del pensament ètic d'Aristòtil, reforçant la idea de la llibertat. Aquesta va molt lligada al treball, i per tant, és on connecta directament amb el model cooperatiu. De fet, hi ha un apunt sobre Aristòtil al llibre de Sandel de *La tiranía del mérito* en el que emfatitza aquesta idea:

*Aristóteles argumentó que el florecimiento humano depende de que llevemos a efecto nuestra naturaleza mediante el cultivo y el ejercicio de nuestras capacidades. En la doctrina de la tradición republicana estadounidense estaba la idea de que ciertas ocupaciones -al principio la agricultura, aunque luego fue también el trabajo artesano y, finalmente, el trabajo libre en toda la amplitud del término- cultivan las virtudes que preparan a los ciudadanos para el autogobierno colectivo.*⁵

Afirmava que si bé l'origen és aquest, hi ha un nexa important amb l'ètica de Kant en quant al punt que ell referencia amb el deure d'obrar bé i de forma universal. "Obra segons aquella màxima que voldries que fos una llei universal"⁶. La unió d'ambdues idees em suggereix una ètica de l'optimisme, a partir del qual, amb l'exercici d'una actuació positiva que busca el bé comú, es podria plantejar la persecució d'una ètica potencialment universal a través de l'exemplaritat⁷. És un element que permet resistir davant d'un context particularment alienant, com van fer els exemples d'Aristòtil i Kant anteriorment esmentats, i alhora possibilitar una via que doni continuïtat a aquest optimisme que molts cops es desprèn d'aconseguir una societat millor, amb una ètica aplicada a través del model cooperatiu.

Aquesta ètica doncs podem aterrar-la a les empreses com a subjecte, com a persona jurídica. L'ètica plantejada la interpel·larà a les persones treballadores perquè cerqui la felicitat dins d'un context social, ciutadà. Alhora, l'establiment d'un marc moral com el

⁴ Raventós, Daniel. (2021). La llibertat i la igualtat republicanes: Sobre dominacions, mercats i propietat. *Eines* 41. <https://irla.cat/wp-content/uploads/2021/08/eines41-article-connexions-daniel-raventos2.pdf>

⁵ Sandel, Michael J. (2023). *La tiranía del mérito*. Editorial Debolsillo. P. 269.

⁶ Bilbeny, Norbert. (ed). (2012). *Textos clave de la ética*. Editorial Tecnos. P. 361.

⁷ Gomá, Javier. (2010). *Ejemplaridad pública*. Taurus.

que es planteja, permetrà disposar d'una ètica universal. No fer-ho duria a seguir una sèrie de morals de les costums no sincronitzades amb les de les diferents cultures⁸. Per això, és important situar una base ètica a la qual es vol respondre.

Hi ha reptes de dimensió mundial (canvi climàtic, amenaça nuclear, manca de recursos, digitalització, etc.) que requereixen d'una macroètica per donar-hi resposta, però l'atomització cultural fa que les diferents parts no pugin posar-se d'acord fàcilment. A la banda que ens pertoca com a societat occidental, és la filosofia o ideologia científicista la que assumeix la racionalitat i actua com a baluard de la veritat a través de la ciència i les persones que la realitzen. Seria la ideologia que situa el mètode científic com a única forma de coneixement, i la figura del científic, com el tecnòcrata, qui pot descobrir i transmetre aquesta veritat. Se'n desprèn la sensació que no tothom hi pot participar, perquè no té suficient coneixement, i acaba per desmobilitzar i desmotivar a certa part de la població⁹.

Un dels anàlisis que es poden fer de la societat actual i que permet fer el suggeriment inicial d'ètica universal, és que el científicisme imperant imposa un dualisme entre l'ésser i el deure, la teoria i la praxis. Aquest punt de vista porta a una reducció de l'ètica a simplement una decisió personal, una sèrie d'idees subjectives que no poden pretendre ser universals. De fet, aquesta visió és relativista, perquè planteja com a irracional a la moral. El científicisme associa la moral a la religió, quan realment són un seguit de normes de conducta que determinen si les accions són bones o dolentes. Aquest punt és important per reforçar la idea que cal cercar una moral universal que pugui ser estudiada amb una mirada rigorosa. La contrapartida seran propostes etnocentristes o homogeneïtzadores, ja que aquestes propostes s'originen des d'una cultura particular¹⁰

Tot i que aquest treball està centrat a veure quin impacte tenen les cooperatives en el reconeixement laboral de les sòcies treballadores, l'enfocament va més enllà. Vincular

⁸ Bilbao Alberdi, Galo; Sasía Santos, Pedro M.; Caro Rey, Jonatan. (2023). *Fundamentos de ética empresarial*. Ediciones Pirámide. P. 20.

⁹ Íbid, 22.

¹⁰ Íbid, 21.

l'ètica al treball és important per entendre l'origen de pensament i ideologia que incorpora el model cooperatiu i de quina manera està integrat a la societat occidental nostra. Veure que efectivament es tracta d'una postura diferent genera un interès en explorar com podria construir-se una alternativa a la realitat que vivim, que segurament està definida pel sistema capitalista, però que deriva en aquest científicisme que s'apropia de la moral, d'un individualisme que aïlla a les persones o d'un patriarcat que exerceix un poder i unes dinàmiques que trenquen amb la idea d'igualtat, justícia o llibertat, com dirien els il·lustrats.

Aprofundir en l'ètica en el sistema cooperatiu porta a pensar en una possibilitat de futur per a la societat. No és superficial la diferència, és de base. Podria existir una línia d'estudi per analitzar un model alternatiu a través del model cooperatiu. Aquest treball busca fer les primeres passes cap aquest objectiu més gran i ambiciós. Així doncs, un cop situat el marc moral i ètic del treball, cal continuar baixant a la realitat de l'empresa i concretant amb les cooperatives.

Les empreses conformen una petita (o gran) realitat en sí mateixes que incorpora persones. Pot ser i serà considerada un subjecte (més enllà d'una suma de persones) cívica i moral que pot exercir i rebre responsabilitats davant la societat¹¹. Els canvis socials i de mercat produïts per la globalització van fer que les empreses tinguessin més cura del seu paper i la seva interdependència amb la societat¹². Aquesta és una de les condicions, l'autoconeixement de la pròpia empresa, que permeten parlar d'ètica de l'empresa¹³.

Tanmateix, hi ha arguments que desmentirien que pugui obligar-se a les empreses a comportar-se atenent a una sèrie de valors morals. Aquesta idea prové de la impossibilitat d'orientar èticament l'economia, perquè l'empresa s'ha de focalitzar exclusivament a l'obtenció de beneficis econòmics respectant la llei en vigor¹⁴. Aquesta idea no és amb la que es fonamentarà aquest treball ni amb la que s'aposta com a camí a seguir, d'aquí l'èmfasi inicial en establir una ètica determinada, però és cert que és una

¹¹ Bilbao Alberdi, Galo; Sasía Santos, Pedro M.; Caro Rey, Jonatan. (2023). *Fundamentos de ética empresarial*. Ediciones Pirámide. P. 79-80.

¹² *Ibid*, 69.

¹³ *Ibid*, 77.

¹⁴ *Ibid*, 80.

idea que segueix vigent des de l'escola de Chicago i amb la figura de Milton Friedman, per la seva simplicitat i exempció de responsabilitats, i cal tenir-ho en compte per tal d'anar desenvolupant el treball.

Si entenem doncs que les empreses han de jugar un paper dins de la societat en el que prenen responsabilitat crítica sobre les seves accions i impactes, caldrà tenir en consideració per què s'escullen unes o altres accions en el dia a dia de l'empresa. Com es prenguin aquestes accions formarà part de la cultura de l'empresa¹⁵, essent flexible i permeable als canvis socials o a les persones que els executin. D'aquesta manera es pot considerar en constant formació, en termes de Josep M^a Esquirol¹⁶, perquè a partir de l'experiència i la canviant realitat, l'empresa ha de ser capaç d'anar prenent forma (com a imatge mental). A cada acció: concebre i executar un pla estratègic, escollir proveïdors, treure un nou producte al mercat... caldrà fer un anàlisi ètic sobre el seu impacte, dimensió i coherència amb la nostra cultura empresarial¹⁷.

Seguint amb una ètica que assumeix un compromís social, primer prevaldrà l'interès sobre el bé comú (la ciutadania) que no sobre l'individual, en aquest cas el de l'empresa. Tenint en compte que el focus està en les cooperatives, un dels seus principals lemes és que posen les persones al centre. Què significa això en termes d'ètica empresarial? Com es poden integrar els valors de les persones als de l'empresa? Com comenta Carlos María al seu llibre d'ètica empresarial, no són preguntes fàcils de respondre:

Todavía no se ha dilucidado qué son los valores. ¿Qué son, pues? La cuestión es ciertamente sinuosa y está llena de recovecos. Aunque parezca simple de contestar no lo es. Cuando se intenta delimitar qué son, se escapan: son escurridizos. Pero con todo, sí se puede hacer alguna consideración sobre ellos, aun a riesgo de equivocarse. La primera: los valores suelen venir acompañados de calificativos. Los hay subjetivos y objetivos; individuales y colectivos;

¹⁵ Moreno Pérez, Carlos María. (2017). *Ética de la empresa*. Editorial Herder. P. 17.

¹⁶ Esquirol, Josep M^a. (2024). *L'escola de l'ànima: De la forma d'educar a la manera de viure*. Quaderns crema

¹⁷ Bilbao Alberdi, Galo; Sasía Santos, Pedro M.; Caro Rey, Jonatan. (2023). *Fundamentos de ética empresarial*. Ediciones Pirámide. P. 89.

*personales, de empresa, sociales, democráticos, espirituales... y así podríamos seguir hasta perfilar una lista casi interminable.*¹⁸

De totes maneres, alguns autors com Francesc Torralba, apunten que els valors van amb les persones, «*la vida humana es autoconstrucción ética, No podemos vivir, al menos humanamente, sin conducir de algún modo nuestra vida. Cuando obramos -y vivir es obrar-, obramos con vistas a algo*»¹⁹. És una crida a la responsabilitat i a l'oportunitat de decidir com fer les coses dins d'una empresa, sobretot dins d'una cooperativa on les persones són al centre. La construcció dels valors empresarials passaria doncs per escalar-los des de la base (les persones) cap a la direcció (consell rector). Aquesta concreció dels valors, que va de la mà de l'ètica que s'apliqui, orientarà l'empresa cap a la presa adequada de decisions.

La posada en pràctica dels valors, com descriu Carlos María, identificarà l'empresa davant la societat. A més, apareix un aspecte clau que té a veure amb el sentit dels valors i l'ètica. La primera dimensió ja s'ha explicat, que és la de donar una direcció, una orientació. Però la segona dimensió enllaça amb l'essència del treball mateix, el de l'assoliment de reconeixement laboral, donat que planteja:

*¿Con qué sentido se hace lo que hacemos? ¿Con qué sentido se hacen las cosas en una empresa? Si los profesionales de una compañía encuentran un sentido - profundo, con-sentido- de calado en su trabajo, en su posición o función, evidentemente, la empresa entra en una dimensión de mayor humanidad.*²⁰

I enllaçat amb això fa referència a un fragment que efectivament impacta amb el reconeixement individual de les persones a realitzar les seves tasques laborals “Para la mayoría de la gente, el trabajo constituye el ámbito de desarrollo de sus capacidades y el lugar donde transcurre la mayor parte de su vida. De ahí la importancia de que esa tarca ofrezca un *sentido de trascendencia* que vaya más allá de una mera retribución

¹⁸ Moreno Pérez, Carlos María. (2017). *Ética de la empresa*. Editorial Herder. P. 44.

¹⁹ Torralba, Francesc. (1998). *Antropología del cuidar*. Fundación MAPFRE. p. 217.

²⁰ Moreno Pérez, Carlos María. (2017). *Ética de la empresa*. Editorial Herder.

económica o una simple permanencia en un lugar de trabajo”²¹. Continuarem amb aquest aspecte més endavant.

Només per acabar de ressaltar altres punts crucials de l'ètica empresarial, caldria anomenar la comunicació, ja que transmet el missatge on intervé l'honestedat, les formes, el moment o el lloc. La importància del lideratge, entesa com a contraposició a l'autoritarisme. Procediments o codis ètics, que marquen la manera de funcionar i poden condicionar a les persones que realitzen tasques. S'hauran d'establir canals des de l'empresa que permetin una bona i constant revisió, perquè no hi hagi immobilisme per part de les persones a acceptar conductes inapropiades.

Per últim un aspecte que és important aclarir i que té a veure amb la percepció errònia de l'ètica empresarial. Es tracta de la Responsabilitat Social Corporativa. Té l'origen en la filantropia i va acabar desembocant en les empreses. Es tracta d'accions positives que realitza una empresa externes al seu procés productiu amb la intenció de contribuir socialment, a través dels seus beneficis econòmics.²² Aquesta distinció amb l'ètica empresarial és molt important perquè es podria caure en la homogeneïtzació de certes pràctiques. De fet, en el seu llibre, Carlos María esmenta la RSC de la següent contundent manera:

*“La ética es anterior a la RSE (Responsabilidad Social Empresarial). La ética como tal está en los orígenes del pensamiento. La RSE tiene antecedentes en la filantropía, pero se distingue de ella cuando gana peso dentro de la realidad empresarial, gracias a que los tiempos han cambiado, sobre todo a partir de los años ochenta del siglo pasado. Aunque hay autores que sostienen que acciones que se emprendían en otras épocas hoy son llamadas «responsabilidad social empresarial». Nosotros mismos hemos defendido, por ejemplo, que en los orígenes de la Fundación bancaria «LaCaixa» había elementos que hoy denominaríamos de RSE.”*²³

²¹ Ballvé, A.M. y Debeljuh, P. (2006). *Misión y valores. La empresa en busca de su sentido*. Buenos Aires, Gestión 2000. p. 23.

²² Moreno Pérez, Carlos María. (2017). *Ética de la empresa*. Editorial Herder.

²³ *Íbid.*

Cal doncs incidir que la ètica empresarial vol aconseguir un procés de millora continua, amb coherència i rigor, amb l'objectiu de incidir positivament a la societat. Això ho farà des de l'arrel a través de les seves accions directes, des del procés productiu, des del *modus operandi*. No serà externament com una manera de compensació per reduir un impacte negatiu, deslligat totalment de l'objectiu general de l'empresa ni de l'origen dels seus beneficis.

Vincles directes amb el sistema cooperatiu

Per poder aterrar els conceptes de l'ètica empresarial, cal ressaltar i lligar-ho amb el concepte d'empresa ciutadana. Com al següent apartat s'explicarà millor, les cooperatives, com a persona jurídica que són, tenen i han (haurien) de tenir un impacte sobre la societat igual que qualsevol altre forma jurídica vigent.

Aquí es pot tornar a fer un lligam amb l'ètica de tradició republicana, quan s'afegeix 'ciutadana' darrera del concepte empresa. Que les empreses siguin subjectes cívics no les converteix en empreses ciutadanes automàticament. Això vindrà determinat per la intencionalitat, el compromís i la responsabilitat davant de la societat. Les empreses ciutadanes són subjectes cívics perquè són "agents estructuralment influents i decisius en la configuració de l'espai cívic."²⁴ Si l'objecte d'aquest treball són les cooperatives és perquè a nivell teòric aquestes són les que millor poden configurar aquest espai cívic en harmonia amb el bé comú, com es tractarà de corroborar.

La democràcia interna, el repartiment de beneficis, la consideració de la figura de la persona sòcia, són alguns dels exemples principals que marquen una diferència substancial amb la resta de persones jurídiques i que permeten posicionar-se millor en una escala d'empreses ciutadanes.

²⁴ Bilbao Alberdi, Galo; Sasía Santos, Pedro M.; Caro Rey, Jonatan. (2023). *Fundamentos de ética empresarial*. Ediciones Pirámide. P. 114.

Governança i relacions de poder a les cooperatives²⁵

Figura de persona sòcia

Anteriorment, s'esmentava que l'ètica ha d'anar inserida dins de les activitats socials de l'empresa. Ha de formar part del seu dia a dia per considerar-se que una empresa actua èticament. Si es té en compte l'ètica republicana, les cooperatives incorporen al seu ADN aquesta ètica millor que les altres tipologies empresarials, donat que apareix, a banda de l'objecte social (què fa l'empresa) -que pot ser exactament el mateix que el d'una empresa no cooperativa-, també hi tenim l'activitat cooperativitzada (com ho fa), que defineix en última instància la tipologia de cooperativa. Està focalitzada en la persona sòcia de la cooperativa, i dona resposta a com s'hi relaciona.

Aquest fet crea una diferència substancial amb la resta d'empreses i que ressalta la figura de sòcia, posant-la en el centre. Per poder comparar-les amb la resta d'altres figures jurídiques, en tot moment al treball s'ha referit la figura de sòcia treballadora, per tant, les persones sòcies el que fan és unir-se per cooperativitzar el seu treball. Això fa que l'objecte social de l'empresa vagi directament relacionat a la satisfacció de les necessitats econòmiques, socials i culturals d'aquelles persones, i a diferència de les altres figures jurídiques, les cooperatives no només prenen decisions tenint en compte la variable econòmica, sinó que el mateix marc normatiu els implica un caràcter participatiu en la presa de decisions que es podria denominar d'acció política. Per aquest motiu, l'equilibri econòmic ha d'anar en paral·lel a les necessitats i realitats de cada persona i a una ideologia determinada establerta; la cultura empresarial. És per aquest motiu que se sol parlar que les cooperatives tenen més solidesa de base, ja que difícilment es trobaran casos que les decisions preses per les sòcies treballadores les afectin a elles directament.

²⁵ Les aportacions d'aquest capítol responen a l'experiència i formació acadèmica personals i a la llei de cooperatives catalanes: Departament de la Presidència. *Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives*. DOCG núm. 6914 (2015).

Dins de les cooperatives no només hi ha la figura de sòcia treballadora. Tot i centrar-nos sobretot amb aquesta, perquè és qui ostenta el capital de l'empresa i qui dedica temps a guanyar-se la vida duent a terme l'objecte de l'empresa, també existeixen com a mínim altres dues figures importants. Una d'elles és la de sòcia col·laboradora, aquesta té una vinculació amb la cooperativa de suport. Pot participar a l'assemblea general, amb veu i vot, però no pot treballar de forma remunerada a la cooperativa, tot i que pot aportar coneixements o recursos.

L'altra figura és la treballadora assalariada, com a qualsevol altra empresa. En aquest cas, la persona no pot votar dins de la cooperativa, ni presentar-se a càrrecs directius. La seva relació és estrictament laboral, si bé és cert que hi ha una cultura cooperativa que valora molt positivament que les persones puguin començar essent treballadores i esdevinguin en un futur sòcies de la cooperativa. Tot i no ser un aspecte obligatori la sensibilitat cooperativa entén que la relació laboral ideal amb les persones dins d'una cooperativa ha de ser que siguin sòcies, però amb un període d'adaptació, formació i reflexió.

La part de 'treballadora' és fàcilment comprensible: es tracta d'un intercanvi de temps, força de treball i diners entre una persona i una empresa. No hi ha cap diferència general respecte cap altra empresa. Però la part de 'sòcia' incorpora unes característiques especials: es pot votar a l'assemblea general. En una cooperativa existeix una democràcia interna única dins del món empresarial. Ja no es tractarà a la persona sòcia segons el seu capital, sinó individualment i amb el mateix pes que qualsevol altra. El lema "una persona, un vot" és un dels eslògans principals i diferencials.

Funcionament intern de les cooperatives

El sistema de governança de les cooperatives de treball està determinat per llei i consta dels següents òrgans principals:

- Per sobre de tot hi ha l'assemblea general. En aquest espai anual es prenen les decisions estratègiques de la cooperativa. La gran diferència respecte la resta d'empreses és que aquí tota persona sòcia té veu i vot. I no es tindrà en compte

que la persona tingui més capital subscrit, és a dir, ningú ostenta un % major de la cooperativa i per tant el seu vot val més. Tot vot té el mateix pes.

- L'altre òrgan determinant és el consell rector. Un cop s'han pres les decisions dins la cooperativa seran les persones del consell rector les que hauran de d'assegurar que es duran a terme. Seran les persones que representaran la cooperativa i hauran estat votades en una assemblea general. Aquestes rebran comptes com a mínim un cop l'any davant de la resta de sòcies treballadores.

Si les persones del consell rector no poden prendre una decisió perquè excedeix de l'estratègia votada a l'assemblea general, tenen potestat per convocar-ne una altra d'extraordinària.

Aquest nivell de democràcia interna, obligatori per llei, fins i tot és superior a la d'un estat, perquè es vota anualment i perquè es pot participar de la presa de decisions estratègiques anualment. L'òrgan del consell rector representaria la figura del govern, que en cooperatives grans és molt important, però en cooperatives petites (de menys de 10 sòcies treballadores) normalment té un pes relatiu i se sol substituir informalment per un grup coordinador, compost per la majoria de les persones, ostentant simbòlicament els càrrecs de presidència, secretaria i vocals.

Després a nivell organitzatiu també hi ha dos documents de caràcter normatiu que són rellevants. El primer són els estatuts, que són de caràcter obligatori i fundacional. Allà hi haurà les línies mestres que configuraran l'ADN de l'objecte social de la cooperativa i del funcionament intern. Per fer un paral·lelisme amb l'estat, seria com la constitució.

Degut a la dificultat d'efectuar-hi modificacions, perquè cal votar-lo per assemblea general i registrar-lo a la notaria, existeix un altre document anomenat reglament de règim intern, que és molt més flexible i també té validesa legal. Aquest no és obligatori, tot i que és un element que està molt estès dins de les cooperatives i encaixa amb el plantejament ètic fet fins ara. Un reglament de règim intern és viu i canviant, si la cooperativa també ho és. Permet incorporar una equitat molt personalitzada a les realitats que hi ha a cada cooperativa, sense esquemes rígids o legals. Alguns exemples reals serien el de crear una caixa de resistència, per poder sostenir a persones que hagin d'agafar la baixa, complementant el sou. O per exemple posar-hi que les persones sòcies treballadores tinguin l'oportunitat de desenvolupar i liderar una nova línia de negoci

d'acord amb els seus interessos. Per últim, un altre cas real és el que permet la decisió sobre què es fa amb els beneficis de la cooperativa. Una diferència legal entre cooperatives i altres tipologies d'empresa, és la obligació de destinar un 20% dels beneficis a reserves pròpies i un 10% a formació cooperativa. És també habitual destinar una part dels beneficis a invertir-los per millorar les condicions de treball, materials o monetàries, per afavorir les persones sòcies, o bé destinar-los a projectes externs que tinguin un impacte social positiu.

Aquesta capacitat d'autogestió, propera a l'ideari anarquista, és un dels elements que poden dotar a les cooperatives d'una alternativa no només de caràcter econòmic i productiu, sinó també d'una nova manera de relacionar-se entre les persones i dins la societat. Aquest punt podria tenir molt de recorregut per explorar-se. Potser es pot pensar que moltes empreses tenen també documents interns similars, però cal tornar a la diferència clau: les cooperatives estan formades de persones majoritàriament sòcies que tenen el dret a votar aquests reglaments i les seves modificacions. En una empresa tradicional és una persona o un petit grup qui decideix què s'hi posa, sense cap necessitat d'haver d'aconseguir el vistiplau de ningú més, deixant a la voluntat d'aquestes persones si volen escoltar més o menys a les altres treballadores alhora d'elaborar aquests documents interns o prendre qualsevol decisió estratègica.

Des d'aquest punt de vista, tenint en compte un dels punts fonamentals de l'ètica empresarials amb una mirada liberal, que en general es preocupa d'obeir les lleis perquè es pugui considerar que l'empresa està actuant bé, es pot argumentar que són precisament les lleis les que estan marcant una diferència important i situant a les cooperatives en un espai determinat. La llei sembla incorporar una ideologia clarament més social i allunyada del benefici pel benefici. La horitzontalitat, la democràcia interna i les limitacions als beneficis econòmics, suposen un clar desavantatge dins del sistema capitalista, per la lentitud en la presa de decisions, la dificultat d'exercir un poder executiu o un menor atractiu per disposar de persones inversores.

A continuació, s'exploraran la capacitat de les cooperatives per ser més competitives en l'àmbit social, començant pel reconeixement mutu.

Què s'entén pel reconeixement social del treball?

Concepció de reconeixement

Comença aquí al capítol central del treball, en el que es tractarà de dirimir quin és el reconeixement laboral de les persones sòcies treballadores d'una cooperativa de treball associat.

La primera presa de contacte amb el concepte de reconeixement i la motivació i interès per desenvolupar-lo dins de l'àmbit del treball, sorgeix del capítol 7 del llibre de Michael Sandel abans esmentat, anomenat 'Reconocer el trabajo'. Allà parla de com una societat meritocràtica impacte en la gent i entre les diferents relacions de poder i dimensions de l'àmbit del treball, n'hi ha una que té a veure amb la realització o la dignitat de la persona treballadora. Per a l'ètica que està seguint aquest treball, aquesta part és fonamental per poder desenvolupar-se plenament dins de la societat. Com també s'apuntava abans, aquest treball obre la porta a moltes altres qüestions, una d'elles és la relació de les persones amb el treball productiu. Quan es fa el plantejament de si el sistema cooperatiu es podria postular com una alternativa real al sistema capitalista, o més ben dit, si les cooperatives podrien formar part estructural d'un nou model econòmic i social, entre d'altres coses, també seria una alternativa respecte de la relació laboral actual.

La lectura actual sobre la relació laboral de les persones, tant per experiències personals com anàlisis fets per autors com David Graeber, del que després s'aprofundirà perquè planteja una aparent contradicció, és que les persones tenen una relació utilitària amb la feina productiva, és a dir, que van a treballar per obtenir uns recursos econòmics a canvi de la seva força de treball, coneixements i temps.

És important l'anàlisi i lectura del Marx jove quan explica el treball alienat, perquè precisament és la sensació que personalment percebo quan parlo amb persones del meu voltant respecte de la llibertat i del sentiment de 'viure'. S'il·lustra molt bé en el següent fragment del llibre *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*:

¿En qué consiste, pues, la alienación del trabajo?

*Consiste, en primer término, en el hecho de que el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser esencial; que, en su trabajo, pues, el trabajador no se afirma, sino se niega a sí mismo; no se siente contento, sino infeliz; no desarrolla libremente su energía física y mental, sino deteriora su cuerpo y destruye su espíritu. Por ello el trabajador sólo se siente dueño de sí mismo fuera de su trabajo, y en su trabajo se siente fuera de sí mismo.*²⁶

Aquest punt és crucial si com jo es creu que la vida hauria de poder permetre perseguir, significativament en termes temporals, el nostre benestar en harmonia amb el nostre entorn. Quan dediquem tantes hores (i anys) al treball productiu, ens hauríem de preguntar per quin motiu s'està fent? És la millor manera d'aconseguir els nostres objectius? De resoldre les nostres necessitats? La manera actual és volguda o imposada?

Les preguntes per afrontar la situació podrien també ser: com es pot compaginar la vida i la feina productiva perquè no siguin esferes tan diferenciades? És possible dedicar més temps a proveir les necessitats pròpies i menys als objectius d'empreses que en són alienes?

Aquestes preguntes són les que fan reflexionar sobre la dimensió productiva en les nostres vides, també en la pròpia, i en estudiar quines diferències existeixen dins d'un model que es considera més proper a resoldre aquestes problemàtiques, com és el cooperatiu, respecte de l'hegemònic, que seria el de l'empresa privada jeràrquica. És en aquesta exploració on apareix la intuïció que el reconeixement forma part fonamental de la diferència entre ambdós mons. És amb aquesta idea que es vol reflexionar sobre quines implicacions té el reconeixement per a la persona treballadora.

Així doncs, pel que fa al reconeixement, la font principal és la mateixa que esmentava Sandel al seu llibre, és a dir, el filòsof alemany Axel Honneth, que ha treballat en teoritzar el reconeixement des dels seus orígens amb una forta influència de Hegel, que va ser el primer a encunyar aquest concepte el 1806 en el seu famós llibre *La fenomenología del espíritu*. El reconeixement mutu és una condició necessària d'una consciència de llibertat objectiva. En un exemple sobre l'amo i l'esclau, deia que no podien reforçar

²⁶ Marx, Karl; Fajardo, Juan R. (ed.). (2001). Primer manuscrit: El trabajo enajenado. *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. MIA. P. 609.

mútuament les seves consciències perquè les normes socials que marcaven els seus horitzons, no els permetia una trobada simètrica, impedit un reconeixement real. Hegel entenia que tot ésser humà tenia el desig de fer realitat aquella llibertat que constitueix l'experiència més íntima de la subjectivitat. Per aquest motiu, hi ha una necessitat de reconeixement per part dels altres, que posa límits a l'egoisme i autoritza desenvolupar la nostra capacitat innata d'autodeterminació racional.²⁷

En un dels seus llibres, *Reconocimiento. Una historia de las ideas europeas*²⁸, Honneth il·lustra molt bé el desenvolupament del pensament europeu, específicament a França, Gran Bretanya i Alemanya, sobre el concepte de reconeixement. Es poden veure diferències clares entre els països, que parteixen d'idees sobre la naturalesa o condició humana diferents. Algunes de les que poden encaixar més en aquest treball i que alimenten el que va teoritzar Hegel serien les de David Hume, Adam Smith i Immanuel Kant.

David Hume i Adam Smith, plantegen una posició de l'*altra*, que fa el paper de persona a la qual demostrar un bon comportament, moderació, i en definitiva una conducta digne de ser reconeguda. El fonament principals ve donat que tothom necessita del reconeixement social, perquè hi ha un fort sentiment de pertinença de grup que no es pot esquivar.²⁹ D'altra banda, serà Kant qui plantejava el concepte de 'respecte' per referir-se a la tendència humana a respectar altres persones, perquè no es pot evitar veure en elles l'encarnació exemplar de l'esforç que exigeix el mandat de la raó. Aquest respecte és la representació d'un valor que suspèn l'egoisme. És molt rellevant perquè aquest raonament conté inherentment la idea que tot ésser humà encarna un valor que mereix ser respectat, i per això es fa una renúncia a les intencions egocèntriques, donant prioritat als mandats de la raó.

Conseqüentment, aquest respecte mutu suposa concedir a l'altra la llibertat individual perquè pugui determinar-se a sí mateixa. Fins i tot Honneth comenta al llibre que: "en las aulas, universidades y círculos intelectuales se interpretó el imperativo categórico de

²⁷ Honneth, Axel. (1997). Capítol 4, Reconocimiento y socialización: Mead y la transformación naturalista de la idea de Hegel. *La lucha por el reconocimiento*. CRÍTICA. P. 90-113.

²⁸ Honneth, Axel. (2019). *Reconocimiento. Una historia de las ideas europea*. Akal.

²⁹ Íbid. Capítol 3. *De Hume a Mill: reconocimiento y autocontrol*

la *Crítica de la razón práctica* como un llamamiento a librarse por fin del dominio de la nobleza para buscar la igualdad entre todos los ciudadanos.” Es torna a trobar aquí reminiscències clares amb la concepció republicana de la igualtat, fent que la idea de respecte mutu de Kant encaixi perfectament amb la horitzontalitat de les cooperatives.³⁰

Axel Honneth entén el reconeixement com la interacció recíproca voluntària entre dues persones en les que es valoritza positivament algun tret de la personalitat de l'altra persona en la seva interacció social. Entén que el reconeixement ha de poder situar-se al costat de l'autorealització en termes psicològics. Per poder actuar de manera plenament lliure dins la societat hi ha una sèrie de condicions psicològiques (respecte i confiança en un mateix, etc.). Sense que existeixi el reconeixement de les persones no podem desplegar-nos lliurement amb les nostres accions, és a dir, autorealitzar-nos. Apareix aquí una aspiració moral del reconeixement que tindria doncs un caràcter normatiu. Però fins aquí ens trobem en el pla intersubjectiu, perquè es refereix a com una mateixa persona pot desenvolupar la seva autorealització.³¹

Honneth explora la idea de Rudolph von Ihering de donar valor al respecte social diferenciant-lo del reconeixement jurídic³². D'aquesta manera, estableix una distinció entre el fet de tenir un valor en sí mateix com a subjecte humà o disposar d'un respecte social que dependrà del valor social que se li atorgui segons criteris de rellevància social que, en aquest cas, quedarien a consideració de l'altra persona/es. És interessant aquest fet perquè es podrà lligar amb el concepte de meritocràcia, que més endavant s'explicarà. Però resulta fonamental pel que fa a l'objectiu social de les cooperatives.

Així doncs, el plantejament sobre el reconeixement en aquest treball serà en 3 eixos:

- Sòcia treballadora / sòcia treballadora
- Sòcia treballadora / cooperativa
- Sòcia treballadora / societat

³⁰ Íbid. Capítol 4. *De Kant a Hegel: reconocimiento y autodeterminación*

³¹ Honneth, Axel. (1997). Capítol 5, Patrones de reconocimiento intersubjetiva: amor, derecho, Solidaridad. *La lucha por el reconocimiento*. CRÍTICA. P. 114-159.

³² Íbid. (p. 137)

Són les tres esferes del reconeixement que poden incloure l'ètica empresarial, ja que depenent del tarannà de l'empresa, en aquest cas de la cooperativa, impactarà en el reconeixement de la figura de sòcia treballadora. La pregunta que es voldrà respondre és, quina interacció entre les persones, cooperativa i societat permet que hi hagi un retorn valoratiu positiu que permet l'autorealització de la sòcia treballadora?

El reconeixement dins l'àmbit laboral

Per ampliar una mica més l'àmbit en el que aquest apartat vol introduir-se, caldria fer un especial esment al laboral, donat que és on les cooperatives es mouen i on l'ètica hi té també un impacte. El concepte de reconeixement, antigament lligat a la religió cristiana, ve determinat per la idea de dignitat.

Ja al Gènesis es parla que Déu va crear l'home per a treballar³³, i arrel d'això, s'han derivat diferents discursos que giren en torn de la dignitat humana (és digne qui treballa) i del treball digne (el que reuneix unes condicions per tal d'aportar dignitat a la persona)³⁴. En general, es fa referència en gran mesura a la dignitat individual com a persona, sobre si se'n disposa o no, però per l'ètica que s'està seguint en aquest treball, es considerarà la idea que la dignitat és inherent a l'ésser humà i se li pressuposa com a persona que viu a la terra, com a qualsevol altra, en igualtat horitzontal.

Aquest esment a la dignitat humana cristiana vol posar el focus a la idea que des de fa molts segles, les persones han tingut una relació incòmoda amb el treball, tant si és autònom com per a tercers. Quan es comenta que l'ésser humà està a la terra per treballar, es converteix en una obligació (o convicció) que altera algunes nocions de reconeixement històriques, com s'ha mostrat abans. Tot i treure a la figura de Déu de l'equació, si la substituïm per una moral determinada que les persones puguin incorporar en una societat com la catalana, resulta que podria donar-se el cas que estigués trencada aquesta relació de reconeixement amb tot el que no sigui un impacte purament individual. La idea que el treball productiu, assalariat, és una obligació, trenca

³³ Reina Valera (1960). *Gènesis 2:15*

³⁴ Porcar, Paco. (2024). El trabajo en la Doctrina Social de la Iglesia. *Noticias obreras*.
<https://noticiasobreras.es/2024/01/el-trabajo-en-la-doctrina-social-de-la-iglesia/?srsltid=AfmBOopgiNWPenMLFAU-oZhL9UHIXLVTc7Do5NznXnxs8BJT6rnP6Xi->

un esquema d'horitzontalitat com el que potencialment obren les cooperatives, perquè es veu el treball com una finalitat, no com un mitjà en el que les persones hi tenen molt a dir i decidir.

Les persones poden perdre aquest pes de l'obligatorietat, però sense una crítica al darrere, són objecte d'una desconexió entre els objectius vitals i els socials, entre el que voldrien fer i el que 'han' de fer, entre el que produeixen i el producte. Marx és qui identifica aquest trencament, anomenant-lo alienació de la persona treballadora. La obligatorietat muta de la imposada per una divinitat a la imposada per un sistema (capitalista):

*El trabajador se convierte, pues, en un esclavo de su objeto, en este doble respecto: en primer término, porque recibe un objeto de trabajo, es decir, recibe trabajo; y, en segundo lugar, porque recibe medios de subsistencia. Por tanto, ello le permite vivir, primero como un trabajador, y, después, como un sujeto físico. El colmo de esta esclavitud consiste en que sólo como trabajador logra subsistir como sujeto físico, y que sólo como sujeto físico puede mantenerse como trabajador.*³⁵

Aquest element és diferencial en les cooperatives i per això es pot considerar un model alternatiu a l'actual, perquè es basa en la responsabilitat individual dins d'un col·lectiu que busca un mateix fi. Aquesta capacitat de decisió aporta un horitzó i una orientació diferent que les feines assalariades per tercers, donat precisament perquè existeix la possibilitat de definir quina importància té l'obtenció de beneficis, les feines que s'han de dur a terme, els productes o serveis que es volen produir... I això permet situar la persona al centre de l'operativa empresarial, deixant només a l'auto-explotació conscient les situacions objectives indignes que també tenen lloc en algunes cooperatives. Aquest últim cas també seria d'interès d'estudi perquè interpel·la al sentiment de propietat dins de l'esfera laboral, passant de treballar per una empresa a sentir-se part de l'empresa, com si de la mateixa estructura formés part.

³⁵ Marx, Karl; Fajardo, Juan R. (ed.). (2001). Primer manuscrit: El trabajo enajenado. *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. MIA. P. 608.

Continuant amb la relació de les persones amb l'àmbit del treball productiu, cal ressaltar un punt que explica per què pensar en el reconeixement laboral, que és la noció que es té sobre la pròpia feina i quina és la raó per la qual es treballa.

David Graeber va escriure un llibre que va fer trontollar precisament l'objecte d'aquest treball de final de màster, perquè va situar el punt de vista en els treballs que eren insignificants, tot i que ell els anomenava 'treballs de merda'. Com a antropòleg, va estar anys fent estudis i observant persones per determinar que efectivament, la pròpia noció de les persones treballadores en molts casos era que consideraven que les seves feines no aportaven res significatiu al món i que si no existissin ningú ho notaria. Així ho corroboraven dues enquestes que a la Gran Bretanya i a Holanda van obtenir uns resultats del 37 i el 40 per cent respectivament, de persones que feien aquesta consideració.³⁶

Aquestes enquestes d'alguna manera mostren la falta de sentit que les pròpies persones troben a les seves feines. És una de les idees que donen peu a d'altres problemàtiques com la depressió, estrès o fins i tot la mort, com es veurà després. I la pregunta que es podria fer és, no només per què hi ha tantes feines considerades inútils o sense sentit, sinó per què les persones es mantenen fent aquest tipus de feines?

Hi ha algunes respostes bàsiques que poden ser, com s'ha dit abans, que les feines són majoritàriament utilitàries, són un tràmit per aconseguir recursos econòmics per desenvolupar-se a la vida en societat. Una altra de les raons és la mirada feminista de l'evolució de les societats sobretot des de mitjans del segle XX amb l'entrada progressiva de la dona al món laboral. En aquest cas el factor econòmic era notori, perquè les famílies necessitaven més ingressos per poder assegurar la seva sostenibilitat, però també hi havia un factor d'evasió. No només perquè tradicionalment les dones han estat relegades a fer tasques domèstiques i podia ser com una novetat, sinó perquè l'ambient dins de casa, amb situacions de violència per part de diferents membres de la família, els feia molt difícil poder suportar-ho. Poder anar a una feina les feia sentir-se més útils i podien escapar-se encara que fossin unes hores al dia d'un ambient violent exercit dels homes cap a les dones. Era habitual que la frustració acumulada durant la feina,

³⁶ Graeber, David. (2018). *Trabajos de mierda*. Ariel. P. 17.

l'estigma de la pobresa o de la raça, acabessin repercutint en les dones³⁷. La feina com a refugi, com a excusa per poder sortir de casa amb la raó d'aconseguir un altra sou a la família.

De tota manera, encara hi hauria altres respostes al motiu pels quals la gent decideix treballar com ho fa que són contextuals. Abans es comentava que els treballs productius estan deslligats de les necessitats vitals de les persones. La veritat és que és una reflexió molt interessant que sobrevola el treball durant tota l'estona, i planteja alguns impediments o obstacles per part del sistema capitalista importants. Un d'ells és el del judici permanent que es viu dins de la societat. Fent un símil, Foucault amb el poder va observar que operava no verticalment ni encarnat en una persona que es pogués assenyalar, sinó que estava difuminat en una societat disciplinària, de tal manera que eren les mateixes persones les que es vigilaven mútuament per seguir actuant com calia, com en un panòptic. De la mateixa manera, existeix un judici social que actua en el món del treball i que fa actuar a les persones de determinada manera. En molts casos es converteix no en un mitjà sinó en una finalitat en sí mateix. Graeber fa una distinció important entre treballs brossa i treballs de merda que és pertinent en aquest punt:

Los que hacen Trabajos basura tienden a ser objeto de humillaciones; no solo trabajan muy duro, sino que se les aprecia poco precisamente por eso; pero al menos saben que están haciendo algo útil. Los que hacen trabajos de mierda, por el contrario, suelen estar rodeados de reconocimiento y prestigio; son respetados como profesionales, están bien pagados y se les considera triunfadores, la clase de personas que pueden estar orgullosas de su labor. Sin embargo, en su fuero interno son conscientes de que en realidad no han logrado nada; piensan que no han hecho nada para merecer los juguetes con los que llenan sus vidas; sienten que todo se basa en una mentira, y así es.

*Se trata de dos formas de opresión profundamente distintas.*³⁸

Reforçant aquesta idea i lligant-la amb el reconeixement social del treball que es desenvolupa, Sandel comenta que en les últimes dècades s'ha instaurat molt la idea que

³⁷ Aquesta referència apareix en diferents moments en el llibre hooks, bel. (2024). *Teoria feminista: del marge al centre*. Tigre de paper.

³⁸ *Ibid.* P. 40.

els diners que es cobren reflexa el valor de la contribució social.³⁹ I això planteja una hibridació difícilment salvable: resulta que el treball productiu és un mitjà per obtenir recursos, però alhora, és un fi perquè dins la societat és una categorització, aporta un lloc i estatus que és difícil de deslliurar-se'n. Sigui com sigui, sembla que la recerca d'una feina que permeti un reconeixement individual queda relegat al purament superficial i categòric, però no al real que suposaria un benestar personal. La utilitat en aquest sentit, no és suficient si no hi ha un reconeixement al darrere. I per què no hi és? Per què aquest menyspreu?

Altres estudis a d'àmbit global en el que s'enquesten a més de 12.000 persones sobre diferents aspectes del món laboral, mostren que les persones valoren molt el fet de treballar en una organització amb un propòsit del que puguin sentir-se orgullosos/es, el sentiment de pertinença o el sentir-se valorades per les seves propostes.⁴⁰ Tot i que pugui ser un estudi amb preguntes tendencioses i que pugui tenir un interès al darrere que afavoreixi certes metodologies empresarials, la realitat és que les persones destaquen aquests punts sobre d'altres com l'autonomia per prendre decisions o capacitat per innovar/experimentar. Això indica i emfatitza la idea que hi ha una preocupació per què fa l'empresa de portes enfora. És un nou element el de la sostenibilitat social i ambiental que desperta l'interès de les persones perquè les empreses estiguin a l'alçada. Contrasta aquesta dada amb que els últims anys més de la meitat d'empreses enquestades has tirat enrere algunes mesures ESG (*Environmental, Social and Governance*)⁴¹. Podria ser que fos una nova variable, la de la sostenibilitat, que imprimeix més valorització social a les persones que treballen en empreses que fan més accions a favor d'aquesta?

El problema de la societat meritocràtica

Una de les respostes es pot trobar en el llibre ja citat de l'autor Michael Sandel. Enllaçant amb l'últim punt que comentava Graeber, Sandel ha teoritzat i explicat com funciona una societat que ell considera que es troba sota una tirania del mèrit. No és l'objectiu

³⁹ Sandel, Michael J. (2023). *La tirania del merito*. Editorial Debolsillo. P. 254.

⁴⁰ Dades extretes de l'estudi de Mercer. *Fuerza de Trabajo 2.0: Liberar el potencial humano en un mundo mejorado por las máquinas* 2024. P. 24.

⁴¹ *Ibid*, P. 25.

desenvolupar molt aquesta teoria aquí, però sí que seria bo reforçar aquesta idea breument perquè acaba desembocant en tragèdies que podrien ser evitades.

El que es desprèn en molts moments del llibre de Sandel és que a les persones no només els interessin els diners, sinó el que aquests suposen de cara al seu estatus social i la seva autoestima⁴². És molt interessant veure aquí una relació directa amb la història del reconeixement que havia estudiat Honneth. Si bé era la tradició anglesa i alemanya la que més havien influenciat a aquest autor i que més bé encaixaven amb l'ètica que impregna aquest treball, aquí Sandel es referencia directament a la tradició francesa encapçalada per J.J. Rousseau i el seu *amor propi*. Una visió pessimista, de la noblesa de la seva època i cercle conegut, que buscava aparentar més enllà de buscar un reconeixement directe. Volien posicionar-se per davant dels altres i mostrar tots els seus atributs, encara que aquests no fossin totalment reals i malgrat això pogués empetitir als altres. Aquest xoc d'interpretació del reconeixement és fonamental per adonar-se de l'allunyament de la situació actual amb la que persegueix entendre, dibuixar i desitjar aquest treball.

Sandel apunta a una solució per entendre aquesta situació i és una progressiva imposició per part de la classe alta, donat que justificar certes posicions tan desiguals era inviable. Les persones riques no podien apostar pel mèrit del que tenien si ho havien heretat. No podien justificar la seva situació com a merescuda davant de les altres persones més pobres. En altres paraules, en una aristocràcia, situar-se dalt de la piràmide de riquesa té molt a veure amb l'atzar, en canvi en una meritocràcia aporta un sentiment d'assoliment personal, de que un s'ha guanyat el lloc que ocupa.⁴³ I aquí, per perpetuar el seu estatus, es van començar a crear unes dinàmiques que s'arrossegueu fins avui en dia. La majoria basades en una mirada tecnocràtica (no tothom pot realitzar certes feines perquè són complexes) i credencialista (l'educació superior és necessària per poder prosperar).

Una reflexió que aporta el llibre per adonar-se del perill d'aquesta situació és la següent:

⁴² Sandel, Michael J. (2023). *La tirania del mèrit*. Editorial Debolsillo. P. 151.

⁴³ Íbid.

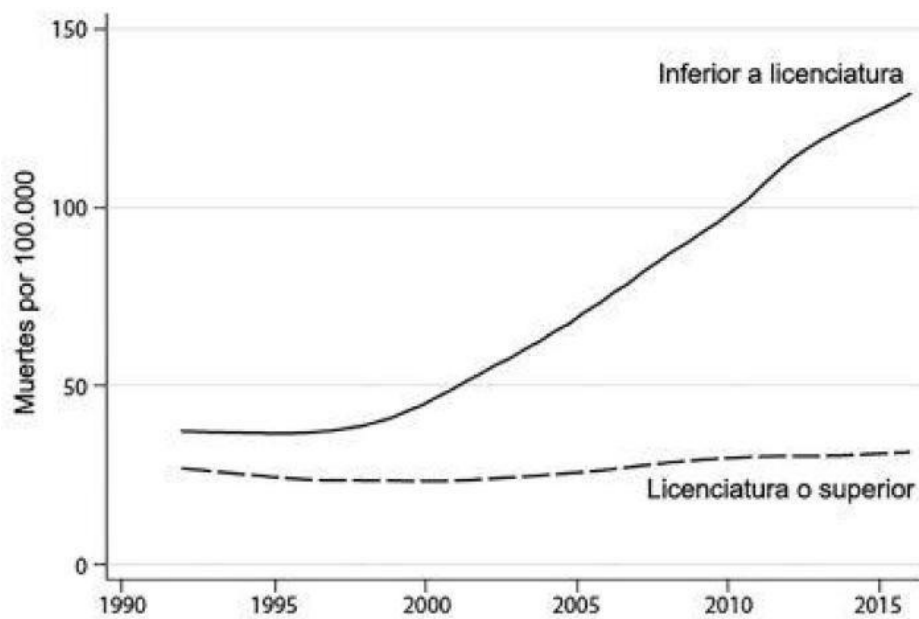
*“Una sociedad en la cual se presumiese que los ingresos elevados son prueba de mérito y los ingresos bajos falta del mismo, en la que se creyese universalmente que la posición y la remuneración se corresponden con el mérito [...], sería, probablemente, mucho más insufrible para quienes no triunfasen que otra en la que se reconociese francamente que no existe necesariamente conexión entre el mérito y el éxito”.*⁴⁴

És meritori que sigui precisament un liberal extrem com Hayek el que efectuï aquesta observació, perquè realment és així com ha succeït. El pes de sentir-se mereixedor/a de la teva situació precària és difícil de suportar. I novament aquesta situació encaixa amb la que en el llibre *Fundamentos de ética empresarial* comentaven respecte de la tendència actual del capitalisme, d'aïllar a les persones i individualitzar-les. No deixa de ser una derivació de la responsabilitat individual, com si cada persona hagués de tirar endavant sola, i si no ho fa, és culpa seva. Sens dubte es tracta d'un còctel de desigualtats i violències que sembla difícil de desentortolligar.

Una de les conseqüències del credencialisme i aquesta pressió per aconseguir una feina reputada és la que al llibre *Muertes por desesperación y el futuro del capitalismo* expliquen en detall després d'adonar-se que l'esperança de vida als Estats Units havia disminuït entre els anys 2014 i 2017 per primera vegada des de la Primera Guerra Mundial i la posterior grip Espanyola. Van adonar-se que principalment coincidia amb un augment dels suïcidis i morts relacionades amb l'abús de drogues⁴⁵. A més, també hi havia una altra correlació directa de classe molt contundent, i és que les morts de persones amb estudis inferiors a llicenciatures va també augmentar molt en les últimes dècades com mostra la següent imatge:

⁴⁴ Hayek, *The constitution of Liberty*. P. 98.

⁴⁵ Case, Anne; Deaton, Angus. (2020). *Muertes por desesperación y el futuro del capitalismo*. Deusto. P.186.



Case, Anne; Deaton, Angus. (2020). *Muertes por desesperación y el futuro del capitalismo*. Deusto. P. 69.

Una de les conclusions que extreuen al llibre és la següent:

“Nuestro discurso se hace eco de la explicación del suicidio que dio Émile Durkheim, el fundador de la sociología, sobre cómo el suicidio tiene lugar cuando la sociedad es incapaz de proporcionar a algunos de sus miembros un marco dentro del cual pueden vivir una vida digna y con sentido”.⁴⁶

Per finalitzar aquest apartat sobre la meritocràcia, Sandel mostra una aguda observació sobre el ressentiment de certes persones a l'elit mundial i al poder polític. No només es tracta de la precarització i la pèrdua de llocs de feina. El treball té aspectes econòmics sí, però també culturals, és una manera de guanyar-se la vida i també una font de reconeixement i estima socials. D'aquí que aquesta desigualtat hagi comportat tant de ressentiment i odi. Hi havia la sensació que l'estima social s'havia desconnectat. “A ojos de la sociedad, y puede que también a los suyos propios, su trabajo ya no significaba una contribución al bien común apreciada como tal”.⁴⁷

⁴⁶ Case, Anne; Deaton, Angus. (2020). *Muertes por desesperación y el futuro del capitalismo*. Deusto. P. 19.

⁴⁷ Sandel, Michael J. (2023). *La tiranía del mérito*. Editorial Debolsillo. P. 255.

S'arriba aquí novament a interpretar que les conseqüències negatives d'una societat meritocràtica com es pot considerar la nostra, són derivades en part d'una falta de reconeixement en el món laboral.

Les 3 esferes del reconeixement a les cooperatives

Definit el context sobre el que es desenvolupa la noció de reconeixement des de diferents angles, és el moment de focalitzar-se en les 3 esferes esmentades anteriorment. L'anàlisi que es vol realitzar té a veure en com percep la persona sòcia treballadora d'una cooperativa el reconeixement per part de la resta de persones de la seva condició jurídica, de com la cooperativa reconeix a la seva persona i també retorn que tenen les accions que es realitzen a través de la cooperativa i que impacten directa o indirectament a la societat.

Sòcia treballadora / sòcia treballadora

De tots els apartats tractats durant el treball, en cap cas s'ha detallat o exemplificat amb lectures la situació de reconeixement entre persones d'una mateixa empresa. Aquest punt és interessant per comprovar el grau de (des)igualtat que hi ha dins d'una organització.

El fet que totes les persones sòcies puguin decidir votant ja és en sí mateix un punt de reconeixement igualitari de tothom, perquè formalment ningú està per sobre d'algú altre, però que puguin fer-ho sobre aspectes com el pressupost i que sigui un òrgan rotatori com el Consell rector, format també per sòcies, qui l'elabora, suposa una situació interessant que pot recordar a la idea de panòptic de Foucault: ningú vol que la resta de persones sòcies pugui interpretar que des del Consell s'estan aprofitant de la situació per lucrar-se o per establir desigualtats. La transparència d'informació que existeix dins d'una cooperativa entre tantes persones -perquè les sòcies tenen dret a disposar dels documents de la cooperativa quan els demanin-, en aquest cas no té conseqüències negatives, sinó que com en el reconeixement del punt de vista anglosaxó, podria significar que es vol mostrar un bon comportament digne de ser reconegut. Vist també d'un altre punt de vista, tothom entén que cal actuar amb molt de respecte i justament, per poder arribar a acords amb el màxim consens. Aquesta situació genera

molta horitzontalitat i igualtat en definitiva, perquè tothom té el bé de la cooperativa en els seus pensaments quan pren decisions i ho equipara amb els seus interessos personals a la vegada. Aquest motiu fa que a les cooperatives els sous siguin més igualitaris.⁴⁸

Hi ha molts casos on els sous són els mateixos per tothom o la forquilla salarial real (diferència entre qui cobra més i qui cobra menys) és inferior a 1:3, molt lluny de les empreses capitalistes⁴⁹. Aquesta mesura té una mirada de reconeixement molt clara i que apareix constantment en els debats dins del cooperativisme: cal reconèixer el valor de totes les feines, indiferentment de qui les faci, perquè això ha de fer que la contribució de tothom a la cooperativa sigui la mateixa, a nivell de temps, motivació, confiança o recolzament. A més, en cooperatives petites, s'entén molt més perquè no hi ha jerarquies internes, sinó que tothom acaba fent de tot.

Un punt que es destacarà sobretot en el següent apartat és el de la democràcia interna. Només aquest fet ja reconeix el paper de les persones sòcies a poder decidir amb la mateixa importància: una persona, un vot. Però a més, són moltes les cooperatives que treballen a la recerca del consens en la presa de decisions. Això redueix al mínim les possibilitat d'imposició d'idees i per tant permet que tothom pugui fer aportacions a una decisió que afectarà al conjunt de la cooperativa. No reconeixent una idea única com a vàlida reconeix a totes les persones les seves aportacions. La resta de persones sòcies han de fer un esforç en escoltar i incorporar les diferents sensibilitats al resultat final que s'obtingui. Suposa una dedicació més gran, però és proporcional a la solidesa de la decisió presa.

Sòcia treballadora / cooperativa

Tal com s'esmentava abans, el reconeixement dins de les cooperatives comença per la democràcia interna que jurídicament les fa tan úniques. Pot veure's a la cooperativa com un paraigües protector perquè és el vehicle que inclou a tothom i amb el qual

⁴⁸ Pascual, R. (2023). La economía social paga un 19% menos de media pero lo hace de forma más igualitaria. <https://cincodias.elpais.com/economia/2023-04-09/la-economia-social-paga-un-19-menos-de-media-pero-lo-hace-de-forma-mas-igualitaria.html>

⁴⁹ (2013). *Escala salarial en cooperatives: equitat, solidaritat, competitivitat*. <https://nexe.coop/actualitat/escales-salarials-en-cooperatives-equitat-solidaritat-competitivitat>

tothom es desplaça; és l'estructura que pot permetre personalitzar situacions molt concretes, per exemple a través del Reglament de règim intern; implica una seguretat laboral amb pocs precedents, perquè la cooperativa només pot expulsar una persona sòcia si ha comès una falta molt greu, tipificada als estatuts i definida amb el vot de la majoria al reglament de règim intern⁵⁰. Per tant, per causes econòmiques, de mal ambient laboral o per decisió unilateral d'algú, no es podria fer fora a una persona, com passa a d'altres empreses.

És la legislació en aquest cas la que es pot entendre que emet un reconeixement a la figura de sòcia treballadora. Li reconeix el dret i la vàlua a decidir el que vulgui, amb la resta de sòcies. Li reconeix la seguretat laboral pel fet de decidir-se a formar part estructural d'una cooperativa. I li atorga la capacitat i potencialitat a qualsevol persona de poder formar part dels òrgans de decisió.

Per últim, hi ha un tipus de reconeixement previ que resulta típicament habitual a les cooperatives. Es tracta del que s'ofereix a les persones treballadores, les quals se'ls encoratja ja des de l'inici a acabar esdevenint sòcies de la cooperativa. Aquest procés, que podria qualificar-se *d'enamorament*, significa que la cooperativa aposta per reconèixer la potencialitat futura a una persona perquè acabi decidint el futur de la seva feina dins de l'estructura de la cooperativa, en horitzontalitat a les altres. Tenint en compte que els beneficis no són l'objectiu principal de la cooperativa ni de les persones que en formen part, resulta diferencial a la resta d'empreses donat que compartir un % del capital significa renunciar a l'objectiu normalment principal de les persones propietàries i/o accionistes, amb la qual cosa és molt més difícil esdevenir sòcia com a treballadora d'una empresa no cooperativa, i les condicions per ser-ho, segurament també tinguin alguna contrapartida econòmica vinculada.

[Sòcia treballadora / societat](#)

Aquest és l'element clau per a les cooperatives, un dels esforços principals de les persones que en formen part: l'impacte social. Normalment -exceptuant les cooperatives agràries, que tenen unes particularitats històriques determinades, i les

⁵⁰ Departament de la Presidència. Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives. DOCG núm. 6914 (2015). Article 33.

anomenades 'falses cooperatives' que serveixen per contractar con a autònomes a persones normalment migrades per pagar menys, però sense fer efectius els seus drets com a persones sòcies-, les cooperatives neixen amb un propòsit social al darrera. Aquesta és la raó per la qual se les agrupa dins del concepte Economia Social i Solidària, on trobaríem les associacions, fundacions i altres persones jurídiques que tenen tipificades certes obligatorietats socials o de democràcia interna.

Per aquest motiu, hi ha un interès col·lectiu en que les coses es facin bé. Es podria dir que ideològicament les cooperatives incorporen una ètica empresarial que flueix naturalment en les diferents capes i accions. De vegades es diu que les cooperatives actuen més amb el cor que amb el cap, perquè tenen un objectiu social molt lloable, però a nivell de gestió empresarial tenen més dificultats. Òbviament aquesta objecció sorgeix pel fet que el context econòmic és molt competitiu i obliga a prioritzar molt la part econòmica.

Com que l'impacte social és difícil de calcular i transmetre bé, per facilitar aquest procés des de dues organitzacions importants catalanes s'ha apostat per oferir eines com el Balanç Social o el Baròmetre Cooperatiu, per mesurar els impactes i fer un diagnòstic complet de la cooperativa, de cara a poder mostrar a la societat com contribueixen al bé comú. Segurament seria necessari fer una enquesta sobre la percepció que tenen les persones de les cooperatives per poder complementar bé aquest apartat, perquè és precisament la ciutadania qui emet el reconeixement cap a les cooperatives. Tot i aquesta limitació, alguns exemples poden donar resposta a si existeix o no aquest reconeixement.

Les empreses mercantils no solen realitzar inversions sense un diagnòstic previ que els asseguri un retorn econòmic. Per aquest motiu, quan una empresa decideix crear una fundació, és perquè té interessos per fer-ho. Un d'ells és comunicatiu, ja que mostrar als altres que fas accions positives al bé comú crea simpatia i confiança. Un altre són les donacions que es fan a organitzacions sense ànim de lucre, que a banda de desgravar a l'impost de societats, també permet mostrar que l'empresa retorna a la societat part dels seus beneficis. I per últim, tornar a esmentar l'estudi de Mercer sobre el món laboral, en el que les persones valoren molt poder treballar en empreses que tinguin un propòsit positiu. Qualsevol d'aquests 3 exemples ens diu que una cooperativa, pel

simple fet de ser-ho, ja disposa d'una mirada més amable per part de la societat. I tenint en compte això, les persones sòcies de les cooperatives, com a impulsores i treballadores, no només se sentiran millor personalment pel fet que la seva empresa tingui un bon propòsit, sinó que rebran un reconeixement per part de la societat major que altres empreses no cooperatives o que no tinguin com a objectiu apostar pel bé comú.

Pel que fa a la valorització social del treball, des de l'òptica feminista ha estat un dels punts més discutits i defensats, ja que el sexisme imperant en el capitalisme ha fet que moltes feines realitzades per dones siguin invisibilitzades o infravalorades, no només en termes econòmics, sinó també en termes d'utilitat, de valor.⁵¹ El reconeixement del treball ha de tenir en compte aquesta perspectiva per tal que sigui complet. I tal com s'ha anat descrivint anteriorment, a les cooperatives sol haver-hi una paritat de sous i repartiment de les feines que no mostra una jerarquia entre les diferents tipologies, sinó que totes les tasques que s'han de fer són importants i igualment valorades. El fet de posar aquesta apreciació feminista en aquest apartat del reconeixement social i no en el cooperatiu és pel fet que s'intueix una conscienciació i respecte cap a la històrica invisibilització de certes feines que el fa ser cada vegada més important.

⁵¹ hooks, bel. (2024). *Teoria feminista: del marge al centre*. Tigre de paper. P. 131-132.

El seu impacte sobre el bé comú

Definició del bé comú

La noció de bé comú es pot remuntar a l'època d'Aristòtil, quan al seu llibre *Política* esmenta que és amb la polis (ciutat-estat) que es pot aconseguir el bé comú, és a dir, un benestar per a la ciutadania. Però la noció a la que vull fer referència al treball és contemporània i té a veure amb els debats sobre justícia social, (des)igualtat o desenvolupament sostenible que tenen el seu origen degut a l'impacte del sistema capitalista imperant en els últims 250 anys. Aquí és on apareixen diferents persones que hi han treballat i que posen sobre la taula el plantejament de la concepció de bé comú a la que em vull referir com a impacte de l'activitat cooperativa i al reconeixement social del treball.

Un d'ells seria John Rawls, que al seu llibre *Teoria de la justícia* de 1971 situa el concepte en termes d'igualtat d'oportunitats i vinculat sempre a una sistema jurídic fort de l'estat. La justícia seria doncs la que permetria aquesta estructura i afavoriria sobretot a les persones més desfavorides. De totes maneres, aquesta noció amb tendència liberal no és l'enfoc concret que aquest treball vol desenvolupar. Aquesta deriva d'una posició estructural de l'estat sense la qual no se'n podria disposar. Curiosament, Rawls també fa referència al reconeixement en una comunitat cooperativa, esmentant que el reconeixement comú de totes les parts (persones) és una exigència d'igualtat⁵².

Personalment entenc el bé comú com una concepció que no depèn de qualsevol altra per existir. Fa referència al conjunt de la població d'un territori i a una ètica determinada que inclou el seu benestar. És per això que es pot dir que Michael Sandel encerta molt més en el seu llibre *Justicia: ¿Hacemos lo que debemos?* On diu que el bé comú no pot reduir-se a la suma de drets individuals ni a procediments neutrals (com la justícia). Més aviat el que requereix, perquè sigui possible disposar-ne, de que la població sigui activa, deliberi, dialogui i exposi quins haurien de ser els fins concrets de la seva societat. Aquí referencia clarament a la responsabilitat individual com a ciutadans/es d'un lloc per

⁵² Rawls, John. (2002). Capítol 2. *La justicia como equidad: una reformulación*, Paidós.

exercir la nostra llibertat i decidir el futur. Això no depèn d'un estament extern, sinó de les persones pròpiament. I aquí també s'inclouen les persones jurídiques, és a dir, les empreses, com s'ha anat comentant anteriorment amb la concepció d'empresa ciutadana.

Per últim, seria Christian Felber més recentment, en el seu llibre *L'economia del bé comú*, qui complementaria i ampliaria a Sandel quan parla que l'economia s'hauria de fixar en obtenir el bé comú com a fi superior. I el més interessant és que fa molt èmfasi a les empreses i les repte a mesurar el seu èxit no el volum de beneficis econòmics, sinó en la quantitat d'impacte positiu generat a la societat:

L'economia del bé comú no prohibeix a les empreses privades a obtenir beneficis. La diferència amb el capitalisme és que el benefici financer ja no és l'objectiu dels esforços empresarials, sinó el mitjà, i el veritable objectiu és rendir l'aportació més gran possible al benestar. [...] Però el sistema econòmic legal no empara aquesta concepció, més aviat promou la maximització del benefici, el creixement il·limitat i que les empreses es devorin les unes a les altres⁵³.

Aquest complement és estrictament necessari per focalitzar el bé comú com a variable del reconeixement social de la persona sòcia treballadora d'una cooperativa.

Finalment, hi ha un punt de vista molt important respecte de la teoria econòmica actual que té a veure en com es planteja el bé comú. Es defineix com la suma de les preferències i interessos generals, però no amb l'objectiu de maximitzar el benestar del consumidor/a fent que es busqui un creixement econòmic constant. Si el punt de vista es posa en satisfer les necessitats de consumidors/es, es podria arribar a fer una correlació amb els salaris, com a indicador de com s'està contribuint a aquest objectiu. Les persones que cobren més serien les que millor resolen les demandes de la clientela. És una manera de generar frustració sobretot a les persones amb menor formació acadèmica, dones o persones racialitzades.⁵⁴

Un segon enfocament per entendre el bé comú, comenta Sandel, rebutja aquesta noció consumista i adopta una concepció 'cívica', perquè no només es tracta de maximitzar el

⁵³ Felber, Christian. (2014). *L'economia del bé comú*. Miret. P. 24.

⁵⁴ Sandel, Michael J. (2023). *La tirania del mèrit*. Editorial Debolsillo. P. 268.

benestar de les persones consumidores. El bé comú passa per una reflexió crítica sobre les nostres preferències i en un debat amb la resta de conciutadans/es sobre les finalitats dignes i adequades de la comunitat.⁵⁵

Relació amb l'ètica i el reconeixement laboral

Clarament, aquesta concepció del bé comú s'erigeix com una nova manera de complementar la definició l'ètica contemporània que encaixa molt bé amb la tradició republicana seguida durant tot el treball. Fa pensar en que no només s'interpel·la a les persones individualment, sinó com a ciutadania. Sandel parla que cal debatre i reflexionar críticament sobre quines han de ser les finalitats de la societat. Això és exactament el que passa dins d'una cooperativa, on es creen debats representatius sobre quin és el camí a seguir, si els objectius es compleixen, si les necessitats es cobreixen, etc. No només es pensa en la cooperativa com a agrupació de persones, sinó en la cooperativa com a subjecte dins de la societat, exactament com una empresa ciutadana. La millor manera d'apostar pel bé comú és entendre que es forma part d'una comunitat més gran i que hi ha una interrelació entre les diferents parts. D'aquesta manera quan es treballa pel col·lectiu, també es treballa inherentment pel particular, en aquest cas la cooperativa i, de retruc, per la persona sòcia treballadora.

Si s'entén el treball com un esforç col·lectiu per a millorar la societat, a través d'oferir solucions a necessitats o problemàtiques diverses, a millorar el benestar de la convivència entre persones, de generar espais de cures mútues, etc. S'entra en un àmbit on el reconeixement passa a ser col·lectivitzat i ja no té tant de sentit parlar únicament del reconeixement individual, sinó d'ambdós paral·lelament.

Les cooperatives doncs formarien part del contrapès a la individualització, al sectarisme empresarial, al benefici propi com a objectiu. Sembla que les cooperatives aporten un reconeixement de dimensió més àmplia i que les persones tenen afany per disposar-ne. Aquest element, de ser així, seria clau, diferencial, esperançador, per aconseguir una societat més cohesionada, relaxada i on el benefici econòmic no fos tan central que semblés l'única manera de poder tirar endavant -guanyar-se la vida en diuen molt

⁵⁵ Sandel, Michael J. (2023). *La tirania del mèrit*. Editorial Debolsillo. P. 268.

encertadament- i aprendre a compartir tant els beneficis com les pèrdues. Tant la responsabilitat com l'autodeterminació. Deslligar l'objectiu de l'economia cap a l'individu i dirigir-lo cap al col·lectiu permetria disposar de més temps i menys pes mental per construir la subjectivitat pròpia amb un context de sostén i base sòlides. Si les cooperatives poden resultar un element que porti a la societat cap aquest horitzó, es podrà parlar que són èticament desitjables davant d'altres alternatives èticament qüestionables.

Conclusions: Per què això és ètic?

La simptomatologia d'un sistema capitalista com l'actual és un repte que la societat ha d'afrontar amb urgència. L'aposta pel bé comú no és una ideologia equiparable al neoliberalisme, perquè mira pel conjunt de la població, de la societat. Les accions que proposa el neoliberalisme tenen a veure amb una visió de la llibertat individual on cadascú ha de poder fer el que consideri mentre no sobrepassi els límits de les altres persones. La responsabilitat finalitza en la nostra pròpia esfera, per tant, l'abast de les accions també. El bé comú buscarà una integració de les necessitats de la societat i buscarà solucions col·lectives. Fins i tot estant en contra d'aquesta noció, mai es podria criticar a nivell teòric que no beneficiaria a les persones neoliberals, perquè es busca el bé de tothom, cosa que a l'inrevés no es podria argumentar.

Que el sistema empresarial actual estigui basat en gran part per tesis neoliberals de maximització dels beneficis, no vol dir que no pugui ser d'una altra manera. Que existeixin tants llocs de feina que no tenen utilitat, no vol dir que no pugui ser d'una altra manera. Que tantes persones pateixin depressió o estrès en el seu dia a dia degut al treball productiu, no vol dir que sempre hagi de ser així. Hi ha exemples reals, que demostren que les coses poden fer-se de maneres diferents i no per això són pitjors. Diferent no és sinònim de perillós, de dolent, d'abisme... Si l'objectiu és viure bé, tot i que aquesta definició per la majoria de persones és impossible de concretar més i és molt subjectiva, segurament s'arribaria a l'acord que no coincideix amb la situació actual.

La importància de tenir en compte l'ètica a l'hora de viure hauria de ser sobretot el de l'orientació, perquè d'aquesta manera és més fàcil prendre certes decisions; es disposa d'un marc en el que contrastar-les. Deixant de banda si és possible o no és possible, una ètica que busqui el benestar de la comunitat on vivim, per tant de totes les seves persones i el seu entorn, sembla una idea com a mínim atractiva que perseguir. Si això implica igualtat i suport mutu, el reconeixement de les pròpies persones té un valor fonamental perquè es rep estima, valorització i respecte per les persones. No pel què fan, no pel que diuen, sinó pel fet de ser persones, sense caldre aparentar ni competir.

Aquesta és una visió idíl·lica, però que el cooperativisme en comparteix molts trets, com s'ha demostrat durant el treball. Moltes de les preguntes inicials, segurament encara sense una resposta completa, apunten cap a aquest fet: com es pot aconseguir un bon estat vital? Si aquest és l'horitzó, la intel·ligència i capacitats humanes segur que poden fer passes per acostar-s'hi. Tot i que no s'arribi a la que es pot anomenar "utopia", segur que una situació on la igualtat sigui major, on es respecti més a les persones i a l'entorn, on es treballi per resoldre conjuntament les nostres necessitats, etc. Serà un lloc amb menys violència estructural, menys racisme, menys sexisme, menys classisme, menys desigualtat, menys malalties mentals...

Tot i conèixer les virtuts del cooperativisme des de dins, aquest treball augmenta l'esperança cap a trobar alternatives viables. El sistema cooperatiu inclou moltes més implicacions socials de les que inicialment es podien pensar, o potser sí que s'intuïen, però no s'han fet aflorar prou. Encara queden algunes preguntes obertes amb les que es podria treballar, com la percepció de la societat del model cooperatiu, la potencialitat de les cooperatives d'integrar centenars de persones sense pervertir la seva essència, la competitivitat que tenen dins d'un món capitalista o seguir aprofundint més en com el reconeixement i l'ètica empresarial podrien explicitar-se més en els estatuts o reglaments de règim intern de les cooperatives perquè sigui més efectiu.

Bibliografia

Ballvé, A.M. y Debeljuh, P. (2006). *Misión y valores. La empresa en busca de su sentido*. Buenos Aires, Gestión 2000.

Bilbao, Galo; Sasia, Pedro M.; Caro, Jonatan. (2023). *Fundamentos de ética empresarial*. Ediciones Pirámide.

Bilbeny, Norbert. (2012). *Textos claves de la ética*. Editorial Tecnos.

Case, Anne; Deaton, Angus. (2020). *Muertes por desesperación y el futuro del capitalismo*. Deusto.

Departament de la Presidència. Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives. DOCG núm. 6914 (2015).

Esquirol, Josep M^a. (2024). *L'escola de l'ànima: De la forma d'educar a la manera de viure*. Quaderns crema.

Felber, Christian. (2014). *L'economia del bé comú*. Miret.

Fraser, Nancy; Honneth, Axel. ¿Redistribución o reconocimiento?: Un debate político-filosófico. *Morata*, 2006.

Gomá, Javier. (2010). *Ejemplaridad pública*. Taurus.

Graeber, David. (2018). *Trabajos de mierda*. Ariel.

Hayek, *The constitution of Liberty*.

Honneth, Axel. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. CRÍTICA.

Honneth, Axel. (2019). *Reconocimiento: Una historia de las ideas europeas*. Editorial Akal.

hooks, bel. (2024). *Teoría feminista: del marge al centre*. Tigre de paper.

Marx, Karl; Fajardo, Juan R. (ed.). (2001). Primer manuscrit: El trabajo enajenado. *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. MIA.

Mercer. *Fuerza de Trabajo 2.0: Liberar el potencial humano en un mundo mejorado por las máquinas 2024*.

Moreno Pérez, Carlos María. (2017). *Ética de la empresa*. Editorial Herder.

Pascual, R. (2023). La economía social paga un 19% menos de media pero lo hace de forma más igualitaria. <https://cincodias.elpais.com/economia/2023-04-09/la-economia-social-paga-un-19-menos-de-media-pero-lo-hace-de-forma-mas-igualitaria.html>

- Porcar, Paco. (2024). El trabajo en la Doctrina Social de la Iglesia. *Noticias obreras*. <https://noticiasobreras.es/2024/01/el-trabajo-en-la-doctrina-social-de-la-iglesia/?srsltid=AfmBOopgiNWPenMLFAU-oZhL9UHIXLVtc7Do5NznXnxs8BJT6rnP6Xi->
- Raventós. Daniel. (2021). La llibertat i la igualtat republicanes: Sobre dominacions, mercats i propietat. *Eines 41*. <https://irla.cat/wp-content/uploads/2021/08/eines41-article-connexions-daniel-raventos2.pdf>
- Rawls, John. (2002). *La justicia como equidad: una reformulación*, Paidós.
- Redacció. (9 de març de 2013). *Escala salarial en cooperatives: equitat, solidaritat, competitivitat*. <https://nexe.coop/actualitat/escales-salarials-en-cooperatives-equitat-solidaritat-competitivitat>
- Reina Valera (1960). *Génesis 2:15*
- Sandel, Michael J. (2023). *La tiranía del mérito*. Editorial Debolsillo.
- Torralba, Francesc. (1998). *Antropología del cuidar*. Fundación MAPFRE.
- Vilnitzky, Mariana. (2013). Los pioneros del cooperativismo. *Alternativas económicas*, 4. <https://alternativaseconomicas.coop/articulo/analisis/los-pioneros-del-cooperativismo>