

Hi ha d'haver un topall als sous dels alts directius?

Un dilema ètic sobre desigualtat salarial interna: és just que el salari d'un CEO siga centenars de vegades el del treballador de base? I és eficient o necessari?

1. Guia del professor (moció, cronograma i argumentari)
2. Full d'avaluació
3. Targetes de postura (retallables)
4. Fitxa de preparació de l'alumne (fotocopiar)

Hi ha d'haver un topall als sous dels alts directius?

S'hauria de limitar la diferència entre el sou més alt i el més baix dins d'una empresa.

FORMAT

dilema-etic

DURADA

50-55 min

AGRUPAMENT

Grups xicotets + posada en comú

Objectius

- Reflexionar sobre la relació entre desigualtat salarial interna i cohesió organitzativa.
- Argumentar des de la justícia distributiva i des de l'eficiència econòmica.
- Distingir entre retribució vinculada a resultats i excessos retributius no justificats.

Conceptes clau: salaris · desigualtat · retribució executiva · recursos humans · justícia distributiva · llibertat d'empresa · motivació

Encaix curricular

- **EDMN 2BACH · U8** — Gestió de recursos humans — la política retributiva, la motivació i l'equitat interna són continguts centrals d'esta unitat.
- **GPE · U5** — Les àrees de l'empresa II: recursos humans — treballa la retribució, la motivació i la gestió de l'equip com a funció empresarial.
- **EEAE · U8** — L'empresa i la seua activitat — contextualitza els objectius i la presa de decisions de l'empresa, incloent-hi les retributives.

Competències clau: CCL · CPSAA · CC

De què va

En moltes grans empreses la persona millor pagada cobra entre cent i diversos centenars de vegades el que cobra la persona pitjor pagada de la mateixa plantilla. Eixa bretxa salarial interna és legal, habitual i, en alguns casos, creixent. És això un problema? De qui? Del mercat, de l'Estat, dels accionistes o dels treballadors? Este debat en format de dilema ètic no busca una resposta única: busca que l'alumnat articule els seus valors, els contraste amb els de la resta del grup i els pose a prova amb arguments concrets.

Argumentari

A FAVOR DE LIMITAR LA BRETXA SALARIAL INTERNA

- **La desigualtat extrema perjudica la cohesió i la motivació de l'equip.** Quan els treballadors perceben que la distribució de resultats és injusta, el seu compromís amb l'organització disminueix. Les investigacions en comportament organitzacional assenyalen que l'equitat percebuda —no només el salari absolut— afecta el rendiment i la rotació.
- **La diferència entre l'aportació real i la retribució és difícilment justificable.** L'argument que un directiu «crea» cent vegades més valor que un empleat de base és discutible: sense els

treballadors que executen les operacions, les decisions directives no tenen efecte. La productivitat de l'equip no es reflecteix en la distribució salarial.

- **Existixen models empresarials amb bretxes reduïdes i bons resultats.** Algunes cooperatives, empreses d'economia social i corporacions amb ràtios salarials limitats voluntàriament són competitives en els seus sectors. Demostren que aplanar la piràmide salarial no equival a perdre capacitat empresarial.
- **La intervenció no ha de ser necessàriament una prohibició.** Mecanismes com la publicació obligatòria de la ràtio salarial CEO/treballador mitjà o la vinculació de la deducció fiscal al nivell de desigualtat interna són formes d'intervindre sense fixar un topall rígid, i ja existixen en alguns països europeus.

EN CONTRA DEL TOPALL SALARIAL

- **El mercat de talent directiu és global i competitiu.** Una empresa que vulga incorporar algú amb experiència per a dirigir operacions en diversos països competix amb altres empreses internacionals. Si el topall salarial la posa en desavantatge, pot perdre eixe talent davant de competidors sense restriccions. El resultat pot ser pitjor per als mateixos treballadors.
- **Fixar la retribució interna és competència de l'empresa i dels seus accionistes.** Els propietaris d'una empresa decidixen com distribuir els beneficis entre retribucions, inversió i dividendes. Que l'Estat o la llei impose una ràtio concreta suposa una injerència en la gestió interna que va més enllà del que justifica la regulació laboral habitual.
- **La complexitat de la funció directiva té un cost real.** Gestionar milers de treballadors, prendre decisions de gran impacte amb informació incompleta i assumir la responsabilitat legal i reputacional d'una gran organització requereix un perfil escàs. Limitar la retribució pot reduir la qualitat de qui accedix a estos llocs.
- **Hi ha mecanismes més eficaços per a reduir la desigualtat.** La política fiscal progressiva, els convenis col·lectius sectorials i l'enfortiment de la negociació col·lectiva són instruments més precisos per a distribuir millor la riquesa que un topall a la retribució interna, que pot tindre efectes secundaris imprevistos.

Com es desenvolupa

- 0 Lectura del dilema i posicionament individual** 8 min
Cada alumne llig el cas, decidix la seua posició inicial i anota un argument que la recolze i un dubte que li genera.
- 0 Debat en grups xicotets** 15 min
Grups de 4-5 alumnes amb postures mixtes debaten els arguments. Objectiu: identificar els punts de desacord real, no només els superficials.
- 0 Posada en comú per grups** 12 min
Un portaveu per grup resumix la posició majoritària del grup i l'argument que més pes va tindre.
- 0 Contrapunt del profe** 8 min

El profe introduïx l'argument que menys ha aparegut en el debat per a enriquir la discussió.

0

Reposicionament i tancament 7 min

Cada alumne anota si ha canviat de posició i per què. Es compartixen 2-3 casos en veu alta.

Hi ha d'haver un topall als sous dels alts directius?

Grup / alumne: _____ Data: _____

CRITERI	1 INICI	2 EN PROCÉS	3 BÉ	4 EXCEL · LENT
Qualitat del raonament ètic L'alumne identifica els valors en tensió (justícia, llibertat, eficiència) i els aplica al cas amb coherència. CC	☐	☐	☐	☐
Ús d'evidència i conceptes Recolza el raonament amb conceptes de recursos humans, motivació o referents concrets del debat públic. CPSAA	☐	☐	☐	☐
Capacitat de matís Reconeix els punts forts de la postura contrària abans de refutar-los; evita la caricatura. CC	☐	☐	☐	☐
Expressió oral i participació Expressa la seua posició amb claredat, escolta activament i contribuïx a la posada en comú del grup. CCL	☐	☐	☐	☐

Observacions:

Repartiment de postures

S'hauria de limitar la diferència entre el sou més alt i el més baix dins d'una empresa.

DEFENSEU ESTA POSTURA

A favor de limitar la bretxa salarial

Una diferència salarial extrema perjudica la cohesió interna, és difícil de justificar èticament i es pot limitar sense perjudicar la capacitat d'atraure talent.

✕ retalla per ací

DEFENSEU ESTA POSTURA

En contra del topall

El sou dels directius respon a la complexitat de la seua funció i al mercat de talent global; intervindre en les polítiques retributives internes és una injerència desproporcionada.

✕ retalla per ací

Preparo la meua postura

Moció: *S'hauria de limitar la diferència entre el sou més alt i el més baix dins d'una empresa.*

La meua postura _____

Els meus 3 arguments (amb una evidència o exemple concret en cadascun):

1. Argument _____

Evidència _____

2. Argument _____

Evidència _____

3. Argument _____

Evidència _____

Una pregunta que li faré al grup rival:

Un argument de l'altre grup que hauré de refutar:

Notes durant el debat:

