



Cuadernos de Foro Republicano Nº 2

Consejo de Economía y Trabajo • Santiago
Julio de 2012



Presentación

A fines del año 2010 un grupo de personas comenzó a pensar en la conveniencia de ofrecer una nueva instancia de reflexión y participación ciudadana.

Los movía la necesidad de congregar a muchos chilenos en torno al concepto de un Chile humanizado, un país con mejores perspectivas para la dignidad de la persona, para el fortalecimiento de la vida y de la familia, para el desarrollo de los cuerpos intermedios, para el despliegue de la virtud, para el servicio en la vida pública, en fin, para una mejor educación, un trabajo mejor reconocido, y una cultura integral.

Llamaron a su proyecto Foro Republicano.

Ismi Anastassiou, Sebastián Burr y Thomas Leisewitz han encabezado esa iniciativa, con la colaboración estrecha de Benjamín Correa, Álvaro Ferrer, Pedro Fierro, Carlos Frontaura, Max Pavez y Gonzalo Rojas en Santiago, así como de Pelayo Alonso, Rodrigo Alonso, Leyla Anuch, Luis Felipe Moncada, Sergio Núñez, Carlos Salazar, Max Silva, Luisa María Soto, Javier Vera, Cecilia Ubilla y José Luis Widow, entre muchos otros, en regiones.

Concretaron primero un acto fundacional en Santiago, en agosto pasado, para continuar con los respectivos encuentros de Foro Republicano en Viña del Mar, La Serena Concepción y Osorno, entre octubre de 2011 y enero del 2012, así como en Valdivia y Talca durante el primer semestre del presente año.

En cada una de esas reuniones, el diálogo entre los centenares de muy variadas personas ha sido abierto y comprometedor.

Precisamente como fruto de esas discusiones, en todas las ciudades se han conformado Consejos temáticos para trabajar tanto en las proposiciones teóricas como en las acciones prácticas. Muchas personas se han integrado entonces a los Consejos de Fortalecimientos Regionales, de Pobreza y superación, de Educación integral, de Reformas Institucionales, de Economía y nuevas relaciones Laborales, de Promoción Familiar y Humana, de Comunicaciones veraces y de Cultura.

La segunda entrega de Cuadernos le corresponde justamente al Consejo de Economía y nuevas relaciones Laborales.

Integrado por Rodrigo Alonso, Juan Barake Sebastián Burr, Carol Cardinali, Patricio Carvajal, Carmen Domínguez E., Marcos Jaramillo, Luis Felipe López, Lamberto Pérez, Aquiles Petit, Carol Saldías y María Luz Vergara, ese Consejo ofrece hoy los trabajos de cuatro de sus integrantes, Sebastián Burr, Marcos Jaramillo, Lamberto Pérez y Carol Saldías, para continuar esta serie de Cuadernos de Foro Republicano.

En el futuro, cada uno de los Consejos encontrará en estos Cuadernos el es-

pacio para dar a conocer sus planteamientos, de modo que la serie colabore efectivamente con la formación de los integrantes de Foro Republicano, dé a conocer esta iniciativa ciudadana a la comunidad nacional y ofrezca planteamientos y soluciones concretas para los problemas de Chile.

Santiago, julio de 2012.

El inicio del capitalismo y la Escuela de Salamanca

*Marcos Jaramillo, Doctor en Derecho Comercial, Profesor Derecho UC
Sebastián Burr C, empresario industrial*

Los grandes trastornos políticos y económicos que estamos presenciando nos invitan a reflexionar sobre los fundamentos socioeconómicos de nuestra sociedad. El fracaso del marxismo llevó a pensar que el capitalismo era el gran vencedor. Pero este sistema también hoy está acosado por serios problemas, lo que lleva a preguntarnos qué hacer ahora. ¿Insistir en soluciones cosméticas y que representan más de lo mismo? ¿Entregarnos a la tentación fácil de regresar a políticas económicas de corte estatista que han fallado una y otra vez? ¿O de una vez por todas abordamos en profundidad la tarea de averiguar qué falta en nuestro sistema de libertades humanas, sistémicas y económicas para enfrentar con justicia, perspectiva moral y decisión la gran transformación?

¿Qué pasó al inicio del capitalismo? Con anterioridad al siglo XVI en Europa fue fraguándose un cúmulo de conocimientos económicos dispersos, que a fines de ese siglo logró un conjunto armónico en España. Schumpeter, en su Historia del Análisis Económico, nos señala que los exponentes de la Escuela de Salamanca son los que están más cerca para ser llamados fundadores de la ciencia económica. Ellos, sobre la base de la ley natural, se refirieron a la propiedad privada, finanzas públicas, teoría monetaria, valor y precios, justicia distributiva, ganancias, intereses, actividad bancaria, sueldos justos, etcétera. ¡Nada de mal para ser el siglo XVI, cerca de 200 años antes que Adam Smith!

Antonio de Escobar y Mendoza (salmantino) fue influyente en Francia, donde Turgot apoyó varios puntos de la propuesta económica basada en la ley natural. En Flandes, Leonardo Lessio (exponente de la Escuela Salmantina) traspasó la misma propuesta de Salamanca a Hugo Grocio. Asimismo, también los salmantinos influyeron sobre Samuel von Pufendorf en Alemania. A través de Grocio, Pufendorf y Turgot muchas de las ideas salmantinas influenciaron el pensamiento económico de la Escuela Escocesa, especialmente a Adam Ferguson, Francis Hutcheson y al mismo Smith. Sin embargo, la gran tragedia de todo esto está en que el pensamiento salmantino fue distorsionado por Grocio y Pufendorf en un lugar esencial: el concepto de ley natural y del hombre, pasando a ser algo

erróneo lo que recibe Smith y el inicio de la economía moderna. La ideología del modernismo (sustentada en el materialismo y en el progresismo) distorsiona la concepción humanista del hombre y por ende la de una acertada aplicación de la ética moral y social.

Sin una base objetiva que daba la ley natural de la Escuela Salmantina, en el capitalismo se parte de una falsa concepción del hombre y de su entorno, a un nivel inferior: el *homo economicus*, un actor con un “egoísmo ilustrado”. El capitalismo nos entrega un recetario lógico y eficiente para hacerse rico, pero sin una base moral objetiva, como por ejemplo la falta de realismo humanista en la sociedad salarial que nos rige, la polución indiscriminada del medio ambiente, la carencia ética de ciertos agentes financieros mundiales, la incapacidad política, el chantaje sindical, etcétera.

La libertad es “natural” al ser humano, por lo que el sistema de libre mercado fluye “naturalmente” de él. El error del capitalismo en su configuración actual está en no captar la naturaleza moral del género humano, y por ende en no comprender los códigos propios de la ética social y política. Eso explica cierta deformación de la economía en economicismo, de la dimensión individual en individualismo, de lo social en socialismo, de la libertad en liberalismo, de progreso en progresismo, etcétera. Distorsiones que en buena medida arrancan de una errada conceptualización y aplicación práctica del bien común político, generando de paso desigualdades socioeconómicas y una concentración casi exponencial de la riqueza. Un dato que respalda el argumento es que el 1% de la población norteamericana es dueña de aproximadamente del 50% de la riqueza de ese país. Es necesario cumplir con una moral común, que haga posible el sano funcionamiento del mercado, y así la confianza, la creatividad, la solidaridad, la honestidad, la justicia y el respeto humano e institucional le sea consustancial.

Nuestra impresión es que, más allá de los anarquistas y oportunistas políticos de siempre, el reclamo de fondo de las grandes mayorías no es en pro de derribar el sistema, que tiene cosas muy buenas y que funcionan, sino de corregir las injusticias y distorsiones que con el tiempo han aflorado.

No tan sólo en Chile, sino que en todo el mundo, es necesario repensar el capitalismo desde sus fundamentos, en base a la condición natural del género humano, asumiendo que la economía está para servir al ser humano y no al revés. Ha llegado la hora.

Las teorías económicas modernas y el hombre real

Es muy probable que el análisis moral que haremos en este capítulo de las distintas líneas de pensamiento económico, quede relegado al plano de un mero enjuiciamiento histórico, o incluso anecdótico. Esto puede ocurrir si el calentamiento global, sea o no de responsabilidad humana, no vuelve pronto a la “normalidad” climática, porque si ese problema persiste o se agrava, seguramente la mayoría de los modelos y categorías económicas conocidas quedarán obsoletas, y serán remplazadas, o por una nueva perspectiva moral de la economía, o en

su defecto por un control político utilitario de gobiernos medio-ambientalistas. En todo caso, es muy probable que la actual concepción de progreso, asociada a desarrollo tecnológico y a crecimiento económico sin restricciones, sufra una revisión de impredecibles alcances.

Pero aboquémonos a examinar los modelos que hoy gravitan en la conducción de la economía. De partida, quiero señalar que un gran equívoco de nuestro tiempo es suponer que el manejo de los asuntos económicos desde una óptica moral o ética implica mayores costos laborales, operativos o financieros, cuando en verdad ocurre exactamente al revés, en la medida en que los actores económicos se desenvuelvan en praxis. La razón de esto es que, cuando esos actores — que somos todos— se despliegan en primera persona y en contacto activo con la realidad económica, productiva y sociopolítica, afinan aceleradamente su capacidad de discernimiento, y se elimina por lo tanto gran parte de la intermediación informativa, que redundaría en mayores costos y precios más altos. La información y la calidad de ésta es clave en las decisiones económicas. Por lo tanto, es clave también la homogeneidad de la información.

Los factores que más negativamente afectan hoy el devenir económico son de tipo teórico. Nos adentraremos así en el examen de las teorías filosóficas emitidas al respecto, tomando en consideración que a partir del año 1989 el mundo se ha reconfigurado política y geoeconómicamente. Desde luego, desapareció el principal foco ideológico de la lucha de clases que afectó dramáticamente el derecho a la propiedad y al mundo del trabajo durante casi todo el siglo XX, y todos esos cambios hacen necesario replantear bajo nuevos parámetros el mundo del trabajo y el de la microeconomía. Más aún considerando los cambios que sobrevendrán, si la economía mundial tiene que asumir un modelo de progreso distinto al que ha aplicado hasta ahora, por el calentamiento global y la emisión de CO₂.

Trayectoria filosófico-económica

La economía occidental y sus mecanismos están regidos por las filosofías de la modernidad, que amparan el liberal-socialismo, y esa influencia exclusivamente empírico/materialista nos ha conducido a una extraña fórmula de monetarismo y keynesismo que distorsiona gravemente su funcionamiento, dejándolo en buena medida al margen de la realidad humana. Pues el keynesismo propone un Estado benefactor que controle en gran medida las actividades económicas, y el monetarismo privilegia un mercado abierto y las condiciones técnicas que hagan posible una sana macroeconomía. En definitiva, dos grandes abstracciones teóricas que pretenden regir influencia o dirigir indirectamente el comportamiento humano y socioeconómico, en lugar de ser la persona de un modo activo y en primera persona (institucionalizadamente) la que rija los procesos económicos.

¿Pero qué dicen los grandes economistas contemporáneos sobre el libre mercado, que parece haberse constituido en el paradigma económico favorito de nuestra época?

Dichos pensadores se agrupan casi sin excepción en dos corrientes de pensamiento: la Escuela Neoclásica, que se encuentra en creciente receso después de haber dominado durante largo tiempo el escenario económico, y la Escuela Austriaca, que es considerada la “instauradora” del tipo de libre mercado que nos rige actualmente. Ambas escuelas se declaran netamente liberales, y formulan sus teorías dentro de ese modelo ideológico. Por lo tanto, pese a sus diferencias, que son abundantes, tanto la corriente Neoclásica como la Austriaca son un derivado directo del modernismo filosófico, y en las dos se hacen evidentes los reduccionismos que dejan fuera de escena lo mejor del hombre, su ilimitada dimensión intelectual, valórica o moral, que alberga un potencial de análisis, creatividad y voluntad realizadora completamente subutilizado.

Para llevar a cabo el examen técnico y filosófico de estas corrientes, nos hemos basado en parte en el libro *La crisis de las teorías económicas liberales*, de Ricardo Crespo, licenciado en Economía y doctor en Filosofía, quien ha publicado artículos y capítulos de sus obras en revistas especializadas de Estados Unidos, Alemania, Italia, Francia, España, India, etc.

Crespo revela de algún modo cómo los parámetros naturales de la economía fueron culturalmente adulterados en cierta fase de la historia, pero posteriormente va mostrando sucesivas correcciones introducidas por distintos pensadores hasta llegar a Hayek, máximo exponente de la libertad económica, pero sólo en cuanto extrínseca y no intrínseca.

Junto con exponer esa trayectoria detectada por Crespo, agregaremos una propuesta destinada a poner en escena la libertad intrínseca en los hechos económicos, a través del mundo del trabajo, y de manera tal que, preservando una seguridad social y humana básica, instale a todas las personas en una dimensión moral y protagónica de la economía.

Muchos creen que el libre mercado es un descubrimiento reciente, exclusivo de la fase más avanzada de la economía contemporánea. Pero el mercado libre existe desde que el hombre es hombre y convive en sociedad. No hay que haber estudiado historia para advertir que el solo hecho de que los seres humanos convivan socialmente implica intercambio, intercambio de bienes económicos, servicios e ideas, para lograr el mejor desarrollo posible de la sociedad y de los individuos que la componen. Eso nos remite a los orígenes mismos de los conceptos de economía, política, hombre, trabajo, etc.

Ya Aristóteles dice que “*se debe poner un precio a todo, porque así habrá siempre (inter)cambio, y con él sociedad.*” Pero fueron los fenicios, antes que los griegos, los que dieron una configuración organizada al libre mercado, e impulsaron fuertemente su expansión en una vasta área del mundo civilizado de su tiempo. Entonces, como se pregunta Crespo, si el libre mercado es tan antiguo como el hombre y la sociedad, ¿cuál es la novedad contemporánea? Desgraciadamente, como casi todos los asuntos humanos dentro del contexto actual de nuestra cultura, este tampoco escapa a la dicotomía ideológica que divide a Occidente.

El liberalismo economicista ha pretendido instaurar una especie de “sacralización” del mercado, y el socialismo, en sus endémicas ambiciones de poder y en su obsesivo designio de aumentar las regulaciones, ha introducido severas

distorsiones que tienen entrampada la economía y el desarrollo humano y social contemporáneos, utilizando el ámbito del trabajo e incluso la lucha de clases, aunque hoy en grados más moderados. Así la economía y el trabajo humano, desde fines del siglo XVIII¹, se transformaron en el más feroz campo de batalla ideológico del cual se tenga memoria. Ese combate sin cuartel terminó por fragmentar la sociedad en dos bandos irreconciliables: pequeños segmentos de empresarios funcionando de un modo activo y en primera persona, y una inmensa masa de asalariados pasivos actuando en tercera persona, víctimas de la optimización teórico/colectivista del mundo propuesta por los “defensores del socialismo”. Y cada sector se identifica con propuestas políticas por entero distintas, aunque ambos firmen armisticios estratégicos, provocados por las oleadas culturales que afectan el devenir occidental. Así fue cómo, a mediados del siglo XX, los países con mayor libertad económica analizaron la centralización estatal de sus economías². Y por otra parte, vemos que países comunistas como China, Rusia, Vietnam, e incluso Cuba se han abierto, unos más otros menos, al libre mercado, y han alcanzado niveles de expansión económica que ni soñaban 20 años atrás. De hecho, China está a un paso de convertirse en la primera potencia económica del mundo. Pero la cultura moderna tiende a confundir liberalismo con libre mercado, no obstante que el libre mercado ha sido una institución humana de todos los tiempos. El liberalismo ha hecho suyo dicho instrumento y sus éxitos, y, junto con el mercado, “vende” otra serie de ideas conexas que se reflejan en infinidad de comportamientos cotidianos. Por ejemplo, la primacía del individuo y una suerte de autonomía moral solitaria, que en vez de emanciparlo lo deja vagando a la deriva en el utilitarismo, el consumismo y el relativismo.

El liberalismo no advierte o no reconoce que el libre mercado es en sí un sistema que opera naturalmente, que su “propiedad” es cultural, no ideológica, y que su excesiva politización ha sido un error. De manera que lo que hay que hacer es identificar y separar claramente los artificios ideológicos de la realidad, de los factores que pueden de verdad generar una economía expansiva, y eminentemente valórica.

Atrapado en su propia ideología, el liberalismo no termina de sorprenderse de que el socialismo le haya “expropiado su bandera de lucha”, la del mercado, y que esa “expoliación” no genere en las mayorías reacción electoral alguna en favor de los que se suponen “propietarios” de ese modelo. El liberalismo insiste en vender la libertad de mercado como un análogo de la libertad humana y un símil de desarrollo social, sin advertir que el modo en que se aplica es excluyente y reduccionista, pues deja fuera la sustancia moral de las acciones humanas, y además al grueso de sus actores. Eso convierte la “libertad liberal” en algo alta-

1. Inicio de la revolución industrial en Inglaterra.
2. En los años 50, el congreso norteamericano, considerando algunos aparentes buenos resultados de la economía dirigida del bloque soviético, llegó a someter a votación la disyuntiva de adoptar una economía dirigida por el Estado, o seguir con el modelo capitalista privado. En el senado norteamericano, la economía libre “ganó” dicha votación por pocos votos.

mente “sospechoso”, razón que explica los malos resultados electorales que obtiene en casi todo Occidente y las sucesivas crisis económicas y financieras que permanentemente la afectan.

La economía libre implica respeto a la propiedad privada, incluida la de los medios de producción, mínimo control estatal, estabilidad monetaria, libertad de emprendimiento y de comercio, y flujo libre de los capitales internacionales y de la información. Tales premisas calzan por completo con el liberalismo, y la ideología liberal las esgrime como los “puntos fuertes” de su andamiaje teórico y operativo. Casi todo el mundo comparte hoy dichos planteamientos, puesto que pertenecen a la naturaleza de la economía libre. Entonces, ¿qué puedo objetarle al liberalismo, que defiende lo mismo, sobre todo si por el flanco izquierdo hay grupos siempre dispuestos a agrandar el aparato estatal para dar sustento al colectivismo, a cuestionar el libre mercado, el libre emprendimiento e incluso el derecho de propiedad?

Lo que ocurre es que la ideología liberal es reduccionista: no trabaja para que todos participen por igual en las diversas dimensiones de la libertad económica, sobre todo en el ejercicio activo de la misma, lo que genera graves desigualdades sociales, económicas y socioculturales. Al mismo tiempo que acierta magistralmente en todo lo anterior, excluye a una gran mayoría, y la reduce a sus dimensiones puramente empíricas y sociológicas.

Casi siempre que se habla de mercado, queda la sensación de que se habla más en sentido teórico que práctico, y por esa fisura se cuelan toda clase de distorsiones que al final hacen que el libre mercado se dogmatice y esté siempre en riesgo de ser pasado por encima, puesto que no cuenta con una base “político/moral” consistente .

El problema de fondo del liberalismo es su visión casi inexistente de la antropología filosófica del hombre. Una imagen exigua, que la ideología liberal ha instaurado en casi todos los ámbitos culturales: cognoscitivo, ético, social, etc., insistiendo demasiado en sus aspectos teóricos y macroeconómicos y en la libertad extrínseca, con absoluta prescindencia de la libertad intrínseca, que antecede a la primera y cuya función es impulsar al sujeto hacia su bien moral. Al suprimir la libertad interior, el materialismo liberal conduce casi inevitablemente al determinismo³ conductista⁴. El individuo queda convertido en un mecanismo condicionado por sus impulsos de supervivencia económica, que hoy se manifiestan como motivaciones predominantes del mercado, en todas las variedades de consumismo que tienen lugar en dicho escenario. Un error análogo y paralelo al que ha cometido el socialismo con la instauración de la sociedad salarial, lo

3. El determinismo sostiene que todo lo que ha sucedido, sucede y sucederá, está de antemano fijado, condicionado y establecido. No puede existir ni suceder más que lo que está de antemano fijado, condicionado y establecido. El determinismo tiene un nexo filosófico evidente con la predestinación.
4. El conductismo plantea fundamentar el estudio del ser humano a partir de la observación de su conducta. En otras palabras se basa en lo que el hombre ha sido y no en lo que podría llegar a ser a partir de un desarrollo moral activo.

ha cometido el liberalismo económico, dejando que se instaure el economicismo o sociedad de consumo desconectada de principios éticos y morales. El primero con su ortodoxia del colectivismo y del humanismo materialista, y el segundo reduciendo la realidad del hombre a una cuestión puramente utilitaria, también articulada por un evidente materialismo.

Al elaborar su formulación teórica, el determinismo se centra en los procedimientos, considerándolos como mecanismos que generan por sí solos y automáticamente las conductas humanas. A tal estímulo, tal respuesta. Y las respuestas individuales serán más o menos uniformes, puesto que todos tienen más o menos las mismas motivaciones básicas. Y una vez que se transforma en determinismo práctico, invade todos los campos de la actividad humana, incluido el espíritu del hombre.

Pero los hechos económicos, siendo un fenómeno natural, se resisten porfiadamente a someterse a los esquemas teóricos, populistas o economicistas que los desfiguran. De ahí que las corrientes de pensamiento liberal no logran explicar el comportamiento aleatorio de la economía. Y el mercado continúa sin lograr el “equilibrio” pronosticado; todo lo contrario, navega de temporal en temporal, en Asia, Europa, Latinoamérica, e incluso en el mismo Wall Street⁵. Y muchos se preguntan hasta cuándo sucederán estas crisis, pero a la hora de los cambios, la mayoría no está dispuesta a asumir costo alguno, y en ese mismo instante comienza a gestarse la crisis siguiente. No pretendamos entonces que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo; nada de fondo para que dejen de ocurrir. De esta manera, las crisis terminan en la inevitable discusión de si se requiere más o menos intervención del Estado, más o menos restricciones a la iniciativa privada, para después cada sector volver a sus trincheras de siempre. En realidad, el asunto consiste en cuáles son los límites de la acción estatal y la eficiencia de su accionar, restrictivo o expansivo. Asimismo, en cuáles son los límites éticos y morales de la acción privada.

Esa discusión ha vuelto a suscitarse a raíz de la crisis *subprime* y del colapso de las instituciones hipotecarias, financieras y bancarias que afectó a los EE.UU. en septiembre del 2008, y que en los meses siguientes contagió al resto del mundo. Los críticos del liberalismo clásico hicieron un enorme esfuerzo para convencer a la opinión pública mundial de que el libre mercado fue el gran responsable de esa crisis, y algunos hasta anunciaron su fin. Acto seguido, propusieron aumentar las regulaciones estatales. Pero los porfiados hechos los contradijeron de una manera brutal durante el año 2011, al surgir sendas crisis socioeconómicas y financieras en España, Portugal, Grecia, Italia etc.

Pero los hechos demuestran que el verdadero causante de dicha crisis fue precisamente el intervencionismo estatal, con la “complicidad” posterior del sistema bancario-financiero y de sus respectivos CEO.

5. Hemos visto, durante los años 2008 y 2009, cómo la principal economía del mundo (EE. UU) ha sido virtualmente intervenida por la FED (Federal Reserve) norteamericana, para evitar el colapso. Y aquí en Chile, el Banco Central anunció, el 10 de abril del 2008, futuras intervenciones del mercado cambiario.

Como ya se dijo, la configuración moderna del Estado Benefactor ha mezclado explosivamente keynesismo con “monetarismo”, populismo político e irresponsabilidad financiera. Aplicando ese nuevo modelo, Bill Clinton (1993-2001) dio cumplimiento a su promesa electoral de “igualdad” y redistribución del ingreso, sin “subvertir” el mercado y el concepto de “propiedad” liberal. Partió promoviendo un plan de viviendas a cargo del Estado para los sectores más postergados, que no contó con el respaldo republicano. Los demócratas insistieron, e impusieron el principio de “igualdad” sobre criterios económicos “conservadores”. Acto seguido, la FED (Alan Greenspan), gracias a la enorme cantidad de recursos provenientes de China y de ciertas *commodities*, redujo las tasas de interés, para expandir la economía y el consumo de créditos hipotecarios a los sectores sociales marginados (los denominados “NINJAS”: *No incomes, No jobs, No assets*), políticamente afines a su partido (afroamericanos, hispanos, etc).

Todo comenzó cuando Clinton promulgó la ley Gramm-Leach-Bliley Act (1999), derogando la antigua ley Glass-Steagall Act (1933) y la ley antimonopolios Sherman, que durante 70 años había dado estabilidad y solvencia al sistema financiero de EE.UU. Luego, persistiendo en su propósito populista, el gobierno demócrata aprobó la Community Reinvestment Act, destinada a otorgar créditos a los sectores sociales más postergados y de alto riesgo, e incluso a cesantes. Dicha ley federal obligó a las sociedades mutuales de ahorro a conceder un porcentaje de los créditos a esos sectores marginales, aunque no ofrecieran garantías de pago. El sistema bancario y financiero, al darse cuenta del riesgo en que estaba instalado, por la vigencia de las leyes mencionadas, reclamó garantías al gobierno demócrata. Para esos efectos, Clinton aprobó entre 1997 y el 2000 la Hud’s Regulation of Government Sponsored Enterprises (GSES), mediante la cual el gobierno otorgó garantía estatal a todas las hipotecas *subprime* de empresas constructoras dedicadas a emprendimientos inmobiliarios de gran magnitud. Entre esas entidades estaban Fannie Mae (que al momento de su quiebra representaba activos hipotecarios *subprime* por US\$ 882 mil millones), y Freddie Mac (US\$ 793 mil millones), ambas mutuales creadas por una ley sancionada por el Congreso. La suma de esos dos activos superó en 2,7 veces el paquete que el Congreso le había otorgado a Bush para el salvamento.

Con ese respaldo estatal, el sistema bancario podía conceder un crédito hipotecario a cualquiera que lo solicitara, sin garantía de pago real, sólo amparado en la revalorización de las mismas propiedades adquiridas mediante dicho sistema (burbuja). Esos créditos tóxicos se “securitizaron”, se empaquetaron con créditos sanos y bajo nuevas normas de clasificación de riesgo, y con el afán de hacer más dinero fueron comercializados por los banqueros a través de todo el mundo (los créditos tóxicos se calcularon en 4 millones de millones de dólares), hasta que la burbuja reventó cual bomba de racimo. Una tormenta perfecta armada por el Estado, con la complicidad de los grandes empresarios financieros, de los ejecutivos bancarios detrás de bonos por colocaciones, y por último por consumidores de créditos hipotecarios sin ninguna capacidad de responder.

A su llegada a la cumbre del G-20 en Londres, el presidente Obama hizo un reconocimiento tácito de la responsabilidad del gobierno norteamericano en di-

cha crisis, diciendo que "*fallas regulatorias en los Estados Unidos tuvieron un importante rol en la debacle financiera*". Al mismo tiempo, los líderes del G-20 (85% de la economía mundial) acordaron una reforma del sistema financiero global, incluidos los fondos de inversión (*hedge funds*), el control de las agencias de calificación de riesgo y establecimiento de un sistema internacional contable más claro⁶.

Al final de cuentas, casi siempre llegamos a lo mismo: las causas de dichas crisis están en la disrupción ética de las estructuras socioeconómicas, políticas y empresariales, y asimismo en la irresponsabilidad moral de los ejecutivos y de los ciudadanos.

La crisis moral está afectando a toda la cultura, y de eso somos todos responsables, aunque a la clase política, a los empresarios y a los gobernantes les cabe una responsabilidad mucho mayor que al ciudadano común. Más todavía cuando el actual sistema político es representativo y no participativo, es decir, pasivo y no activo, y de esta manera pone a la mayoría en la precariedad formativa y epistemológica, con los resultados socioeconómicos conocidos.

En cuanto el comportamiento aleatorio de la economía, considero esclarecedor lo que dice Brian Loasby: "*La tarea del economista es imposible. La complejidad de los sistemas a estudiar y las relaciones, no sólo de sus elementos naturales, sino también de las elecciones humanas, están muy lejos de los límites de la racionalidad humana.*" Y agrega: "*El problema de la economía es epistemológico: es una ciencia que está mal planteada. Del modo en que pretende predecir, explicar y regular, no lo consigue ni lo conseguirá jamás, pues ese modo encierra una visión equivocada del hombre, que la lleva a errar el método. Concibe a un hombre ajeno al ser persona, con una conducta predeterminada, sin verdadera libertad.*"

Constatando la imposibilidad política de la libertad económica, el liberalismo se ha aplicado desde sus comienzos a configurar un orden legal que le permita existir en la mayor medida posible. El empirista John Locke (1632-1704) propuso como fundamento de ese orden su doctrina de los "derechos naturales". Pero los derechos establecidos por Locke "son unos derechos naturales en clave liberal: de contenido fundamentalmente económico, buscados con fines principalmente pragmáticos de convivencia y de progreso económico individual." Vino después el empirismo de David Hume (1711-1776), que proporcionó las bases para un orden legal y político basado en las experiencias sensoriales del individuo (procurar el placer y evitar el dolor), postulados que fueron recogidos en el plano político por Jeremy Bentham, y en el ámbito económico por Adam Smith (1723-1790). "*Smith sería el correlato en lo económico del racionalismo empírico de Hume.*"

El racionalismo empirista, sociológico y estadista de la escuela neoclásica.

Al margen de todas las variables y matices aportados por sus diferentes pensadores, podemos señalar que la característica dominante de esta corriente es

6. Diario *The New York Times*, 2 de abril 2009, y diario *El Mercurio*, 3 de abril 2009.

el racionalismo de tipo cartesiano, del cual arrancan todos sus otros rasgos. Entre los más distintivos están los siguientes:

1. Racionalidad económica: objetiva, analítica, pragmática, y fundamentalmente matemática. Ese enfoque responde plenamente a la visión de Descartes sobre el mundo y el hombre, a su teoría de las ideas innatas y a su método analítico-sintético. Incluye la predictibilidad estadística de los comportamientos de los agentes económicos, y suprime su subjetividad, remplazándola por una uniformidad determinada en función del colectivo. No existe así lugar alguno para los juicios de valor prácticos, que constituyen la verdadera racionalidad de los actos humanos. Los postulados de esta racionalidad instrumental se erigen en axiomas capaces de producir automáticamente sus resultados.

2. Estaticidad y determinismo. Tanto los fines como los medios están dados de antemano en el escenario económico. Por lo tanto, pueden ser conocidos a priori, sin necesidad de investigación, y expresados en términos uniformes para todos. Debido a su carácter apriorístico, no sufren modificaciones sustanciales a través del análisis de los hechos y de las conductas individuales concretas; son invariables. En consecuencia, no existe lo imprevisible en el futuro económico. Lo considerado imprevisible puede hacerse previsible mediante el cálculo de probabilidades, que es un dato más del modelo.

Sin embargo, los hechos demuestran que las conductas económicas son impredecibles. El único modelo válido de "investigación" sería el análisis subjetivo en primera persona de cada uno y todos los agentes económicos, cosa que obviamente no ocurre en la sociedad salarial, que descarta la vivencia moral de la economía y maneja la fijación de precios de los salarios, sobre todo en el plano de la oferta.

3. Competitividad del mercado. El único lugar donde se da la interacción económica es el mercado, y la economía se reduce a las actividades de intercambio. Los precios son el instrumento único a través del cual se canalizan los fines individuales, y dichos fines se satisfacen o no se satisfacen según los precios estén o no al alcance de cada individuo.

En esta óptica no aparece por ninguna parte el hombre en cuanto persona, pues las múltiples percepciones valorativas individuales no encuentran ámbitos reales donde formarse ni expresarse libremente, como se señaló en el punto anterior.

4. Preocupación preferente por el equilibrio. El equilibrio del mercado es lo que más importa, con prescindencia del libre juego de las personas y la calidad valórica de su implementación o del proceso que conduce o no a lograrlo. Para la escuela neoclásica el equilibrio es algo que se puede alcanzar racionalmente, mediante un adecuado manejo de los fines y medios conocidos a priori por la lógica económica.

5. Metodología tomada de las ciencias experimentales modernas, físicas y biológicas, con su insistencia en el determinismo natural y uniforme de los fenómenos de la materia, que los neoclásicos hacen extensivo a las acciones económicas.

Friederich von Hayek, uno de los máximos representantes de la escuela aus-

tríaca, señala los siguientes postulados básicos de la corriente neoclásica, que pretenden instaurar la competencia perfecta:

1) En el mercado existe sólo un bien homogéneo, ofrecido y demandado por un gran número de vendedores y compradores pequeños que no influyen en el precio.

2) Todos pueden ingresar libremente en el mercado, y se debe suprimir todo tipo de restricciones al libre flujo de precios y productos.

3) Los que participan en el mercado tienen un conocimiento completo de sus factores determinantes.

Si se aplicaran y cumplieran de verdad tales postulados, sobre todo el último, agrega Hayek, su consecuencia sería simplemente la eliminación de la competencia.

En conclusión, la escuela neoclásica se caracteriza por su apriorismo racionalista y sociológico, que se contrapone a la realidad aleatoria e impredecible y a la subjetividad valórica de los actores económicos, y pretende controlar la inconmensurable complejidad y diversidad de los hechos y acciones que configuran la economía.

El propio Aristóteles, en su estudio de la actividad económica, dice: *“debemos darnos por contentos con mostrar las cosas de modo tosco y esquemático.”* Eso porque la economía es una ciencia práctica, y en los asuntos prácticos no caben controles ni predicciones racionales previas.

En reacción contra los dogmatismos de los teóricos de la economía, un grupo de 40 destacados economistas, encabezados por Geoffrey Hodgson y Donald McCloskey, manifestaron su rechazo en una carta abierta publicada en mayo de 1992 por la *American Economic Review*. He aquí su declaración textual:

“A nosotros, los abajo firmantes, nos preocupa la amenaza contra la ciencia económica ejercida por el monopolio intelectual. Hoy día los economistas imponen un monopolio metódico o de supuestos principios, frecuentemente defendidos sin más argumentos que el formar parte de la corriente principal (mainstream). Los economistas abogan por la libre competencia, pero no la practican en el mercado de las ideas. Consecuentemente, reclamamos un nuevo espíritu de pluralismo en la economía, que dé cabida a la conversación crítica y a la comunicación tolerante entre los diversos enfoques. Dicho pluralismo no socavaría los niveles de rigor; una economía que se obliga a hacer frente a todos los argumentos será una ciencia más, no menos, rigurosa. Creemos que este nuevo pluralismo debería reflejarse en el carácter del debate científico, en la gama de contribuciones para las revistas y en la formación y empleo de los economistas.”

Las críticas formuladas a las diferentes variables del modelo neoclásico son tan abundantes y variadas, que es imposible aquí recogerlas todas, por lo que me limitaré a señalar sólo algunas.

Alfred Eichner sostiene que *“la visión mecanicista que empapa la teoría económica (neoclásica) no consigue captar la complejidad de los procesos económicos actuales... La noción de que la economía de mercado es un mecanismo que se autorregula no es más que un mito útil... La economía se ha transformado en un sistema cerrado de ideas que es más una religión que una ciencia.”*

“El modelo neoclásico —dice Mark Addleson— es el intento de construir una teo-

ría de la elección predeterminada, que no puede existir. Hay que abandonar el determinismo en la economía."

Mirowsky entrega el siguiente alcance: *"El surgimiento de la teoría energética en la física indujo el invento de la teoría económica neoclásica, proveyéndole la metáfora, las técnicas matemáticas y nuevas actitudes en relación a la construcción de teorías. La física de mediados del siglo XIX se adueñó de la teoría económica neoclásica; la utilidad fue redefinida de modo de igualarse a la energía."*

El idealismo, mecanicismo, empirismo y positivismo sociológico en la economía.

No podía ser de otro modo, en una cultura regida por un paradigma idealista con casi dos mil quinientos años de vigencia, y a la cual se le acoplaron el empirismo y el mecanicismo de los siglos XVI al XVIII. Mientras esté condicionada por ese paradigma, no se puede esperar de ella un humanismo antropológico sustentado en el bien común, porque lo antropológico es esencialmente práctico, y la praxis se contrapone a todo mecanicismo y a todo idealismo teórico.

Muchos pensadores actuales han reducido la interacción humana a las leyes mecánicas de la física, pero ese error cartesiano es lo mismo que pretender humanizar las leyes físicas o matemáticas con nuestras tendencias, sentimientos, emociones o cambios de orden valórico. Simplemente no corresponde; son dos mundos separados. Uno pertenece al plano puramente material; el otro se deriva de la interacción de lo material con lo intelectual, con lo práctico y con lo societario.

Ahora bien, no estamos *au trance* en contra de la racionalidad matemática, estadística y de predictibilidad que aplican los economistas; sólo nos parece que su aplicación no debe ser *a priori*, sino *a posteriori*, una vez asumida la condición natural del ser humano. Si la racionalidad económica dejase de subordinarse al predeterminismo sociológico y se determinase en función de la racionalidad antropológica, habiendo previamente fundado metafísica y prácticamente a la persona humana, podría constituirse en un ideal normativo de muchos ámbitos, pudiendo incluso alcanzar el sitio superior de lo político. La realidad no es un orden estático, y hablar de un modelo dinámico significa hablar del futuro, de variabilidad, de incertidumbre e imprevisibilidad sobre cómo se va a desenvolver el hombre en un contexto de libertad en el que "está siendo", no en el que "ya es", entendiéndolo que su libertad es un dinamismo que se expande hacia todas las direcciones y dimensiones, y que busca afanosamente la autosuficiencia intelectual, funcional y valorativa, porque sabe o "atisba" que esa libertad intrínseca lo conduce a la felicidad. Si se acepta que la ciencia económica debe ser análoga a las ciencias prácticas, no habrá ninguna dificultad en introducirle consideraciones de tipo cultural o histórico, métodos deductivos, inductivos y también dialécticos⁷. Pero eso requiere elaborar una interpretación multidimen-

7. La dialéctica usada como método de división, como lógica silogística de lo probable y como síntesis de los opuestos.

sional e integrada con las dimensiones humano-antropológicas, y aceptar la jerarquía y operatoria natural de las cosas, cómo se mueven y se conectan entre sí.

La culminación de la racionalidad para los neoclásicos es el equilibrio, a cuyo estudio estático se abocan. Pero en las cosas humanas el equilibrio no es automático; debe procurarse a través del aprendizaje moral práctico, e ir aplicando sucesivos ajustes, aceptando incluso que la meta se mueva constantemente y a lo mejor no se alcance. No se puede encarar el estudio de un objeto libre con puras metáforas, analogías y métodos adecuados para objetos materiales, que se rigen siempre por relaciones finitas o predeterminadas. Las ciencias físicas investigan sistemas “cerrados”, mientras que la economía se enfrenta a sistemas “abiertos” y casi enteramente variables. En los sistemas abiertos, los valores y las relaciones cambian constantemente. En cambio, en los sistemas herméticos se dan comportamientos tan uniformes e invariables, que uno puede utilizar con certeza el principio de paridad (las otras cosas operan en la misma forma). La aplicación de esa uniformidad al mundo del trabajo fue la que instauró el sistema salarial rígido, desconociendo las variaciones naturales de la productividad del trabajador y su relación con los movimientos y la información que se suceden y giran en torno al mercado, del cual es además parte.

En síntesis, los problemas de fondo del modelo neoclásico son su concepción empirista, utilitaria, mecanicista, apriorística y determinista del hombre, y sus consiguientes fallas metodológicas.

Pese a haber sido sobrepasada en gran medida por la escuela austriaca, la teoría neoclásica cuenta aún con un buen número de adeptos, que siguen influyendo en diversos manejos concretos de la economía, sobre todo los que suscriben ciegamente la validez de la sociología positivista y se declaran partidarios del neokeynesismo. Dichos manejos insisten en conservar altas dosis de control estatal, y en planificaciones “ultra racionales” que pretenden “orientar” los rumbos económicos, “predecir” sus comportamientos futuros, y asegurar así el equilibrio del mercado. Incluso algunos pensadores de la escuela austriaca, como veremos, conservan resabios neoclásicos que los sitúan en una posición híbrida, cuya ambigüedad introduce todavía más confusión en el incoherente panorama de las teorías económicas engendradas por el liberalismo.

La apertura “a medias” de la escuela austriaca.

Frente a los autores clásicos y neoclásicos, los representantes de esta escuela dicen defender la teoría subjetiva del valor. Según dicha teoría, cada agente económico asigna su propia valoración a los bienes, por lo que no puede exigirse que los precios guarden una relación directa con el costo respectivo. Frente a la Escuela Historicista Alemana, desarrollan el método apriorístico. La economía tiene, como la matemática y la lógica, carácter apriorístico y no hipotético-deductivo, como las ciencias naturales. Los austríacos consideran que los fenómenos empíricos son continuamente variables, de manera que en los acontecimientos sociales no existen parámetros ni constantes, sino que todos son “variables”, lo cual hace muy difícil, si no imposible, extraer leyes históricas o realizar predic-

ciones. Pareciera que estos enunciados de apriorismo y de variabilidad son contradictorios entre sí, pero la verdad es que Hayek, su máximo representante, logró superar la economía centralizada y restauró el libre mercado. En ese sentido no es apriorístico, porque la libertad contiene múltiples variables. Pero como no postuló la abolición de la sociedad salarial ni la libertad del mercado laboral en asociación con el capital, y por lo tanto no dio el paso siguiente: validar la libertad intrínseca para todos los agentes de la economía, se podría decir que en ese sentido es apriorístico. La propuesta laboral que se expone más adelante intenta dar exactamente ese paso.

El análisis de equilibrio económico walrasiano supone que los agentes económicos utilizan los datos que proporcionan los mercados en equilibrio para elegir entre alternativas dadas. A esta visión de la Escuela de Lausana, aceptada por neoclásicos y keynesianos, la Escuela Austríaca opone una teoría de la acción del ser humano que crea continuamente nueva información y modifica las variables de un sistema que nunca estará en equilibrio, aunque no propone la nueva forma de manejarlo y deja en buena medida todo tal como estaba.

Frente a los monetaristas y la Escuela de Chicago, elaboran una teoría dinámica del capital y el interés, con una visión clara de la dimensión temporal. El interés es la diferencia entre la valoración subjetiva presente y futura. El capital implica retrasar el consumo de bienes presentes para obtener bienes futuros con mayor valoración.

Frente a keynesianos y neoclásicos, que elaboran una teoría del ciclo económico de carácter endógeno —la expansión crediticia artificial, ocasionada por el Estado al emitir billetes sin respaldo y al autorizar coeficientes de caja fraccionarios en la banca privada—, la Escuela Austríaca reivindica un sistema de banca libre con coeficiente de caja del 100%.

Frente a todos, especialmente a los socialistas, asume una defensa radical de la libertad del individuo ante cualquier intromisión del Estado en la economía. El teorema austríaco de la imposibilidad afirma que no es posible que un individuo o comité recolecte toda la información necesaria para una asignación eficiente de los recursos. Esa información está dispersa en la mente de todos los agentes económicos bajo distintas categorías, y está siendo reelaborada continua y aleatoriamente.

La corriente austríaca representa una formulación que la diferencia marcadamente de la escuela neoclásica. Por de pronto, se opone a la concepción determinista y mecanicista de la persona, y a la racionalidad *a priori* que caracteriza a los neoclásicos, y parece conceder un mayor ámbito de acción a la libertad, aceptando cierto carácter moral de las acciones humanas. Con todo, su adhesión al liberalismo y a su concepción reduccionista del ser humano termina bloqueando las manifestaciones más profundas de la libertad, que se dan sólo en la praxis moral.

Dice Don Lavoie: *“Sin duda los austríacos no están exentos de todas las tendencias modernistas del último par de siglos, pero son claramente la escuela de pensamiento que más ha resistido dichas tendencias en la historia de la economía”*.

El economista Ricardo Crespo, entre varios otros alcances, señala lo siguiente:

te: *“La Escuela Austríaca ha dado pasos importantes. El verdadero paso final, que aún no se ha verificado, sería a nuestro juicio el de la completa extensión del subjetivismo a la libertad esencial del ser humano. Esta deficiencia corresponde a la dificultad de superar la concepción racionalista de la modernidad. De hecho, la crítica austríaca a la postura neoclásica se sigue realizando a partir del paradigma racionalista, con su concepto unívoco de que la libertad humana viene del exterior y no se fragua en la interioridad de la persona...”*

“Aunque desde un punto de vista formal y no moral, la Escuela austríaca proclama el respeto a la libertad humana y al individuo, en gran parte como reacción contra los totalitarismos de nuestro siglo”. “Ese suceso ideológico provocó que casi todas las propuestas de entonces tuvieran una buena dosis de reaccionismo. Sin embargo, su mayor apertura al subjetivismo ha ido dando cabida a otros factores que influyen en las decisiones individuales, como el tiempo, el devenir histórico, los modelos culturales, las instituciones, los valores, etc. Sin duda, dicha escuela ha dado un paso importante”.

“La aceptación inicial del subjetivismo humano como detector de las necesidades de la persona – cuyo primer impulsor fue Carl Menger – se extendió después con Ludwig von Mises a la elección de los medios. En una tercera fase, Friedrich von Hayek enfatizó que el subjetivismo de los actores económicos, para poder operar plenamente, requiere contar con amplias señales del mercado, sobre todo de los precios. Pero como esa información no se puede obtener de golpe, sino en forma gradual, la racionalidad del proceso adquiere necesariamente un carácter evolutivo. George Shackle señaló a su vez que la información del mercado no es recibida por los individuos como un dato unívoco u homogéneo, sino que cada uno la “filtra” mediante una interpretación personal, generándose así una enorme heterogeneidad e incluso creatividad en las acciones económicas. Recién en Shackle se puede apreciar que la subjetividad humana es tomada en consideración.”

Sigue Ricardo Crespo: “Mises, Hayek, etc. – a pesar de sus ideas sobre el descubrimiento y su incidencia en la economía – se quedan en la mitad del camino que reconoce la imprevisibilidad y entrega la seguridad en el equilibrio... Lachmann, quien lidera el movimiento de lo que se ha dado en llamar “subjetivistas radicales”, da un paso mucho más decidido... Hay quienes piensan que no se trata de una simple extensión del subjetivismo, sino de una nueva fundación ontológica, epistemológica y metodológica. Hay algo de todo esto, pero la escuela austríaca admite filosofías diversas, siempre que se apoyen en un conocimiento de la acción humana. En esta postura (la de Lachman), comienza a tener cabida claramente la libertad.”

La Escuela Austríaca es sumamente flexible, pues acoge sin reservas la libertad de pensamiento, al punto que se han desarrollado allí diversas tendencias, que aún hoy siguen apareciendo. Esa amplitud ha permitido incluso que entre sus propios pensadores hayan surgido en el último tiempo críticos muy lúcidos de las propuestas de Mises y Hayek. Sin embargo, esa lucidez no ha operado ante la ideología en la que se sustenta toda la escuela: el liberalismo, pues dichos críticos siguen adhiriendo a los postulados básicos del pensamiento liberal, no como un sistema de libertades de tipo ontológico y epistemológico, que apunte al desarrollo de todas las potencialidades de la persona, sino más bien de una libertad irrestricta y sin contenciones. Mientras no hagan de esa filosofía un sistema integrado de libertades, y por lo tanto de valoraciones subjetivas bajo la

condición de la primera persona, que active una comprensión amplia de la realidad, sus aperturas y avances, por muy valiosos que sean, seguirán coartados por el reduccionismo empírico, utilitario, sociológico y racionalista, que impide acceder en plenitud a la autodeterminación humana a través de todas las variables que conforman el ámbito económico.

Friedrich A. von Hayek: la expansión irrestricta del libre mercado, pero sin libertad intrínseca.

No obstante el aporte que hizo Hayek, en términos de orientar la economía hacia mayores ámbitos de libre mercado y apertura, la praxis económica que plantea se centra en la libertad extrínseca y no en la libertad intrínseca, que es donde de verdad se juega el discernimiento de las decisiones de la persona.

Hayek es quizás el pensador más influyente en la economía actual, al punto que muchos lo consideran una suerte de restaurador moderno del libre mercado. Su pensamiento es tan extenso como el de Ludwig von Mises, quien aún conserva cierto ámbito de influencia.

John Gray dice: *“Para Hayek, el problema central del orden social es de conocimiento”*.

Según Ricardo Crespo: *“La libertad es (en la visión de Hayek) la posibilidad de actuar para alcanzar el conocimiento necesario. En la medida en que se obtiene ese conocimiento, la misma (la libertad) deja de tener sentido. El equilibrio se logra mediante la adaptación de la persona a los nuevos datos que proporcionan las señales del mercado. La explicación de ese proceso resulta de la aplicación al mercado de la descripción de un proceso más amplio e importante para Hayek: el social. Esa concepción de libertad en el plano económico es el fundamento sobre el cual Hayek elabora su famosa teoría del “orden espontáneo”*.

En una de sus obras, *Los fundamentos de la libertad*, Hayek introduce y comenta la siguiente cita de Adam Ferguson: *“Las naciones tropiezan con instituciones que ciertamente son el resultado de la acción humana, pero no la ejecución del designio humano”*. Hayek dice de ella: *“Por primera vez se demostró la existencia de un orden evidente, que no era el resultado del plan de la inteligencia humana ni se adscribía a la invención de ninguna mente sobrenatural y eminente, sino que provenía de una tercera posibilidad, la evolución adaptable.”*

En su libro *Derecho, legislación y libertad*, Hayek afirma que el desenvolvimiento de las sociedades humanas es *“un proceso que, por vía evolutiva, da origen a la formación de estructuras culturales complejas”*. Pero precisa que la evolución social no es un proceso genético, ni tampoco el resultado de designios o planificaciones racionales. *“La realidad cultural no es de índole natural ni artificial; no ha sido diseñada racionalmente ni establecida genéticamente. Está constituida, más bien, por un conjunto de normas de conducta aprendidas, que nunca fueron inventadas, y cuya mecánica es completamente desconocida por quienes integran la sociedad”*. Y lo explica diciendo que en distintos momentos del devenir histórico hubo grupos humanos que, por causas imprevistas y a menudo accidentales, fueron adoptando ciertas prácticas sociales que les resultaron mejores que otras, y que, en vista de su mayor efica-

cia, otros grupos decidieron imitarlas, generándose así un proceso de expansión y consolidación de dichas prácticas. Ahora bien, sigue Hayek, *“esa expansión se produjo rápidamente, ya que el proceso de transmisión no era genético, sino imitativo, subjetivo y valórico. Se trató por lo tanto de la autogeneración de un orden espontáneo, que fue dando origen a la moral y a la cultura, y determinando por sí solo el curso de su evolución”*.

Crespo discrepa, y dice: *“Hayek va afirmando y argumentando a favor de todo esto sin ofrecer mayores pruebas científicas”*. Y añade: *“Nosotros pensamos que, como teoría de la sociedad, el orden evolutivo cultural espontáneo tiene problemas de base. En efecto, en buena filosofía no se puede vincular la noción de orden con la negación de la finalidad. Lo que Hayek hace precisamente es hablar de orden espontáneo, es decir, de un orden no deliberado, no intencional, no moral, que no conoce finalidad alguna. Visto que el orden es la disposición correcta de las partes en el todo en función de su fin, lo único que cabe como espontáneo, como ajeno al fin, es el desorden meramente accidental, o que el devenir social se vaya por el utilitarismo o un abierto relativismo. No hay modo de garantizar que el sistema se ordene automáticamente, por el ajuste individual al mismo, si no hay quien lo ordene”*. Incluso suponiendo que la finalidad esté definida, esa finalidad requiere de un medio práctico de acción, y que opere valóricamente de la misma manera para todos, de un modo directo o indirecto. Es evidente que aquí estamos de nuevo ante una definición liberal de la libertad, que pretende hacerla funcionar sin referente humano alguno, es decir irrestrictamente, pese a que no existe ningún concepto que no esté referido al hombre, directa o indirectamente, buena o malamente.

Uno de los impedimentos más “duros” para poner en escena instituciones de ese tipo, es el hecho de que casi todas las sociedades están regidas por un muy extenso derecho positivo, que de por sí es bastante restrictivo en lo que a ejercicio de la libertad se refiere, y que conspira contra un desarrollo cultural amplio y rápido. Es imprescindible que toda sociedad se encuadre dentro de un marco legal, pero la mejor opción es que ese marco sea constitucional, y se inspire en un modelo social y humanista de carácter moral.

Según Hayek, todos los avances humanos se habrían logrado más bien “por tanteo”, por instinto o por azar, con escasa o ninguna intervención de la inteligencia reflexiva. Sin duda “el tanteo y el azar” han jugado un cierto rol, como en todas las cosas, pero de ninguna manera por sí solos han provocado el impulso civilizador. Incomparablemente más decisivos y determinantes han sido las inspiraciones, fuerzas y dinamismos del espíritu, poseídos y aplicados por todos los actores del proceso histórico. Y en cuanto a la moral, en tanto asociada a la dignidad humana, que según Hayek es también fruto de un devenir espontáneo, queda reducida a una simple elaboración conductista⁸, y hasta relativista. Pero las mayores demostraciones de las carencias morales del proceso histórico-económico han sido la sociedad salarial, el modelo de progreso ilimitado que ha

8. Comportamiento humano sin referencia moral. Es decir, basado sólo en lo empírico. Niega la introspección y la autoconciencia.

redundado en sociedad de consumo (consumismo), y el reclamo de la plusvalía⁹ hecho por Marx, valor agregado al cual el trabajador no accede proporcionalmente, aunque hay que advertir que la plusvalía, siendo algo real, debe coexistir siempre con la minusvalía. Esta brutal dicotomía, en mi opinión, es la raíz de las desigualdades socioeconómicas y de la concentración de la riqueza que afecta hoy a casi todo Occidente.

Veamos ahora cómo enfoca Hayek el problema del equilibrio económico. De partida, establece una estrecha vinculación entre la economía y la sociedad: *“El orden de la actividad social se muestra de modo tal que los individuos pueden llevar a cabo un plan consistente de acción, en que cada momento del proceso descansa en las expectativas de contribución por parte de sus semejantes”*.

“Es evidente que en la estructura social existe cierta clase de orden que funciona, y con el cual uno cuenta. Sin dicho orden, ninguno de nosotros sería capaz de emprender acciones y compromisos. Esa estructura de orden no puede ser resultado de una planificación unificada, si queremos que los individuos ajusten sus acciones a determinadas circunstancias únicamente conocidas por ellos y nunca conocidas en su totalidad por una sola mente. De esta forma, cada acción individual utiliza su propio conocimiento, y al mismo tiempo se afirma en el orden previsible que emana de la sociedad. Es decir, no solamente utiliza su propia información, sino que también cuenta con la colaboración de otros... Este es el mecanismo de funcionamiento del mercado... Pero sucede, gracias a la competencia, que el comportamiento relativamente más racional de ciertos individuos induce a los otros a reorientarse, estimulados por el éxito de los primeros...”

Sin embargo, pese a haber utilizado expresamente el término “racional”, causa asombro la posterior afirmación de Hayek de que tal proceso no es propiamente racional; solamente lo es su resultado. Lo que lo impulsa son las acciones, que tratan de acertar a través de diversas pruebas y ensayos, y la casualidad o el azar, que hace que ciertas personas “den en el clavo”. Entonces las demás las imitan, pues tienen a la vista la constatación de su mayor eficacia. Por eso en Hayek es esencial la libertad exterior de los individuos para el buen desenvolvimiento de la economía. Ya hemos señalado hasta qué punto la reducción de la libertad humana a su mero ámbito de ejercicio externo —postulado que también comparte Hayek, como liberal convencido— es una visión absolutamente incompleta, extrínseca, y al fin de cuentas inoperante, puesto que, si no se desarrolla la liber-

9. El concepto de plusvalía designa un incremento económico agregado, que puede darse en una operación bursátil o inmobiliaria, en la prestación de un servicio laboral, etc. En la doctrina económica marxista (que analizó en profundidad tal concepto), la plusvalía equivale al beneficio que el capitalista obtiene por la apropiación del trabajo excedente no pagado a los asalariados. En otras palabras, el empresario, después de pagar una prima salarial al trabajador (más o menos a todos por igual y que busca cubrir su supervivencia) por la elaboración de un determinado producto, suma el resto de los insumos que lo componen y carga un margen o rentabilidad que hace enteramente propio, sin compartir la ganancia que proporcionalmente correspondería entre hombres que se suponen iguales (desde una perspectiva moral) en proporción al capital físico aportado por el capitalista y al “capital” que representa el trabajo intelectual y físico del trabajador. La participación laboral multidimensionalmente considerada, que postula el presente libro, intenta resolver esa deficiencia económica y moral que denunciaba Marx.

tad interior del individuo, es obvio que la creatividad y la capacidad de analogar información desaparecen, y al desaparecer esas dinámicas, sólo cabría copiar a los otros en aquello en que les fue bien. Pero lo que es bueno para otros no es necesariamente bueno para todos, y tampoco se entiende cómo pueden existir esos otros dotados de capacidad creativa, si la libertad intrínseca, y por lo tanto el discernimiento múltiple, permanecen casi anulados, puesto que la inteligencia funcional sólo se desarrolla cuando el entendimiento está plenamente activo y funcionando en primera persona.

Lo que realmente ocurre bajo el modelo liberal-socialista es que algunos pocos ciudadanos funcionan de un modo activo y en primera persona, y la gran mayoría funciona de un modo pasivo y en tercera persona, lo que significa que la información fluye, en el primer caso, como una continua cascada, y en el otro caso “fluye” a gotas intermitentes. Se deriva de ahí una colosal asimetría en la cantidad, en la calidad y en la actualización de la información, y como ya se dijo, esa es una de las principales causas de la desigualdad económica que se observa en casi todos los países de Occidente. En esa radical dicotomía, es imposible además que se produzca “el equilibrio espontáneo” del cual habla Hayek.

Posteriormente, Hayek substituyó definitivamente su concepto de equilibrio por el de orden. Y lo justifica así: *“Mientras jamás se da en realidad un equilibrio económico, existe cierta justificación para afirmar que la clase de orden al cual nuestra teoría describe como tipo ideal, se le aproxima en gran medida”*. Con eso, dice Mario Rizzo, Hayek se desplaza desde una posición más o menos absoluta a otra más subjetivista, lo que evidentemente lo acerca a una solución más integral y humana.

Muchos están de acuerdo en que la institución práctica y productiva por excelencia es el ámbito del trabajo, sobre todo aquel conectado con la esfera social o pública. Y como la productividad guarda relación con la economía, y la economía es una ciencia práctica, sin duda que para tomar conocimiento del mercado hay que vivir el trabajo al modo de praxis, es decir, de un modo activo y en primera persona. Pero entonces uno se pregunta: ¿Es posible tomar conocimiento de los dinamismos multidimensionales del mercado dentro de un contexto de sociedad salarial, toda vez que su modelo de acción es técnico y no subjetivo o moral? ¿Es posible que, dentro del contexto de tecnocracia y amoralidad (dicho en el buen sentido del término) que impera en la sociedad salarial, se abra el ámbito de las expectativas en personas cuya creatividad está inactiva, debido a su pasividad ante los sucesos prácticos de la micro y macroeconomía? ¿Es posible, en ese mismo contexto, que conozcan de verdad las vicisitudes del mercado, cuando permanecen desconectadas de su propia autodeterminación, de su finalidad humana, y de la indagación de los medios? ¿Pueden tener voluntad de comprender las variables económicas, cuando trabajan bajo la violencia de la imposición, por salarios planos y mínimos, y a veces por incentivos materiales que tratan de compensar dicha violencia, y no por motivaciones intrínsecas y dentro de las directrices del mercado? De hecho, las remuneraciones de los trabajadores en general no asumen las variables de la información económica a través del precio del salario, dadas su estaticidad y su casi inexistente variabilidad. ¿Es posible conocer el mercado sólo gracias a una dinámica pasiva, estática, o de un modo

puramente teórico? ¿Es posible que los asalariados aprendan los intrincados vicisitudes y cambios del mercado siendo sólo partícipes parciales en la demanda, y muy ajenos a todo lo que hay que conocer respecto de cómo funcionan la oferta, el ahorro y el ejercicio de la propiedad en tanto activa? El asunto entonces es: ¿cómo provocar el acceso de las grandes mayorías a una praxis económica activa y en primera persona, a fin de que tomen conocimiento de las variables que conforman la oferta, la demanda, los precios, el ahorro, la generación de la riqueza, y además de un modo siempre actualizado?

Ricardo Crespo, por su parte, acentúa su crítica: *“Nosotros sostenemos que Hayek sigue cayendo en la mentalidad neoclásica, por la afirmación de la tendencia a un orden que depende sólo del conocimiento, no de la libertad intrínseca”*.

En cuanto a las críticas de los llamados subjetivistas radicales, Ludwig Lachman sostiene la necesidad de revisar el equilibrio a largo plazo planteado por Hayek. *“¿Puede el mercado difundir las expectativas como lo hace con la información?”, argumenta. “Las expectativas –continúa– son anhelos imaginados, que sólo cuando se concretan a través de la acción pueden convertirse en información. En consecuencia, es erróneo decir que las expectativas pueden ser informadas, y que junto con la información conducirán al equilibrio. La información es concreta y actual; pero las expectativas son abstractas, teóricas y potenciales, no susceptibles de ser conocidas como datos por los actores del mercado”*.

A mi modo de ver, los múltiples factores que juegan en el escenario económico, tal como han sido manipulados y condicionados por el liberalismo, tienden a un equilibrio forzado y por lo tanto artificial. Pues dejan la praxis en primera persona prácticamente fuera, y ese tipo de acción es el dinamismo fundamental del conocimiento práctico y de los factores que actualizan la información con la cual se filtran los datos económicos. Por lo tanto, en la medida en que uno de ellos se desborda por irreal, arrastra irremediablemente al resto, hasta afectar gravemente al ser humano, y situar además la economía en un estado de inestabilidad latente que inevitablemente estalla en crisis de tiempo en tiempo, pues va requiriendo ajustes en tanto sus “fuelles” son prácticamente inexistentes.

Es evidente que las señales de los precios como información estática y no dinámica son un mecanismo sumamente precario para el aprendizaje, e inútil para la lectura de las expectativas, porque no representan valoraciones subjetivas y contingentes integradas, que recojan de verdad el valor intrínseco de los bienes y servicios, sino sólo su cotización rígida, a título de no se sabe qué a los ojos de los sujetos que conforman el mercado, y dentro del contexto de sociedad salarial también estática. No orientan en absoluto respecto a una percepción ética del consumo y de la oferta, como tampoco respecto a las acciones. Sólo el empirismo liberal de Hayek, carente de sustancia moral, pudo inducirlo a erigir tan exiguas y desfiguradoras señales como criterio rector de los comportamientos económicos. Si sólo nos atenemos a los precios, el mercado resulta incomprensible, tanto en su magnitud como en su complejidad. Sólo empezará a ser conocido y comprendido de verdad cuando la demanda y la oferta sean vividas por todos bajo un mismo género práctico, desde la doble perspectiva simultánea de consumidores y de creadores y ahorradores de riqueza. En forma abierta, fluida y libre.

Condicionado por la ideología liberal, que sólo acepta la libertad externa, lo que hace Hayek es negar de plano el libre arbitrio, puesto que ese dinamismo se despliega dentro de un contexto de fluctuación moral y se da en el plano intrínseco de la persona, no sólo por la información que emana del exterior.

Cerraré esta síntesis del pensamiento de Hayek —seguramente demasiado reducida— con los siguientes comentarios de Ricardo Crespo:

“La primera conclusión es la que podríamos denominar “paradoja de la libertad” en Hayek. Su afirmación de una libertad en ejercicio, facticidad o espontaneidad, como concepto unívoco de la misma, oscurece la noción de libertad interior y lo hace caer en un determinismo conductista.”

“Por otra parte, la concepción del orden espontáneo también es paradójica, puesto que, si su concepto de libertad no reconoce la finalidad humana, tampoco se puede estructurar un determinado orden, pues el agente económico carece de intencionalidad. Pero como de hecho existe un “orden”, o éste es determinista, o puramente materialista, o Hayek debe cambiar su idea sobre la libertad”.

“Su débil concepto de la libertad le impide comprender la principal fuente de desorden en la economía. Este concepto deficiente surge probablemente, como ya dijimos, de una deficiente formación. Si hubiera profundizado en el concepto de libertad y admitido su forma interior, su visión de la responsabilidad también se hubiera enriquecido, y hubiera solucionado por esta vía los peligros de los totalitarismos”.

“En definitiva, aunque Hayek supone un avance, en cuanto reconoce aspectos fundamentales de la acción y condición humanas, no logra salirse del círculo racionalista del liberalismo. La fuerza de la concepción racionalista moderna es tal, que probablemente sólo podremos liberarnos de la misma de a pequeños pasos”.

Hemos revisado las principales teorías económicas que dominan invisiblemente en nuestra época, y las deformaciones que derivan de cada una de ellas a partir de modelos reduccionistas del hombre. Ninguno de esos modelos corresponde a la realidad, a lo que son de verdad las cosas humanas; no representan ningún “orden natural” que deba ser aceptado sin discusión, como clave suprema e inmovible de la economía. Y su inspiración de fondo se entiende perfectamente, pues dichas teorías son fruto de cierto trance histórico que tuvo dos grandes pilares: el materialismo económico posterior a la revolución industrial y el materialismo histórico de Marx.

En la escuela austríaca, concretamente en la universidad de Friburgo, existían con anterioridad a la llegada de Hayek en 1962, aperturas de humanización de la economía dignas de ser tomadas en cuenta. Esas aperturas pueden ser apreciadas en el siguiente texto de Wilhelm Roepke, entonces académico de dicha universidad: *“Nos movemos en un mundo de precios, mercados, competencia, salarios, tasas de interés, tasas de cambio y otras variables económicas. Todo esto es perfectamente legítimo y fructífero, en la medida que no olvidemos que la economía de mercado es un orden adecuado a una estructura social definida y a una situación moral y espiritual del hombre. Si no creyéramos que la economía de mercado es meramente una parte de un orden espiritual y social total, seríamos culpables de una aberración que podría denominarse racionalismo social”.*

Quiero reiterar que las críticas hechas aquí al liberalismo no son objeciones

a la libertad, ni a la propiedad ni al libre mercado, sino todo lo contrario: lo que se objeta es su visión estrecha y mediocre de la libertad, de la cual queda extirpada la dimensión de la praxis e intencionalidad del hombre, lo que trunca su desarrollo moral y por lo tanto su progreso socioeconómico, y también su expansión democrática. A mayor abundamiento, aprovecho de señalar que, si bien la libertad liberal tiene evidentes fallas morales, el concepto de libertad del socialismo, en mi opinión, es casi inexistente; está demasiado deformado por su paradigma colectivista y materialista.

La teoría económica de Aristóteles: una integración coherente de todos los factores y dinanismos de la economía.

Para Aristóteles, los asuntos económicos pertenecen en primer lugar a la esfera de lo privado, de lo doméstico, del gobierno de la casa. La casa es cronológicamente anterior a la *polis*, pero una vez constituida la *polis*, pasa a formar parte de ella. Sin embargo, pese a ser posterior en el tiempo, el orden de las cosas públicas es por naturaleza superior al orden doméstico, y esa superioridad natural establece la subordinación de la casa a la *polis*.

Aristóteles aborda el estudio de ambos órdenes en dos de sus obras: *Política* y *Ética a Nicómaco*. Y establece ahí una distinción fundamental, que hoy ha desaparecido del escenario económico. Dice que la economía comprende sólo el uso o administración de los bienes domésticos y de los recursos de la *polis*, y que las actividades orientadas a la consecución y producción de dichos bienes y recursos pertenecen a otro ámbito completamente distinto, que denomina “crematística”.

Otro punto nuclear de su planteamiento es que la economía tiene un carácter eminentemente moral: contribuir a la felicidad de los seres humanos, tanto en el plano doméstico como en el orden político. Eso requiere una sabia administración de los bienes y recursos económicos, inspirada siempre en el bien del hombre y en acertados juicios de valor prácticos.

En cuanto a la crematística, su función natural es servir a la economía, procurando y obteniendo las riquezas que requieren la casa y la *polis*, pero sólo en la medida en que sean necesarias para que una y otra puedan alcanzar sus fines morales. Así la crematística es una actividad también regida por la ética.

Ahora bien, la crematística puede salirse de su función propia —porque es una actividad humana, y los hombres son libres— y volcarse hacia una búsqueda desorbitada de la riqueza, como un fin en sí mismo, desconectándose así del orden moral y de las claves de la felicidad humana. La verdadera crematística, que Aristóteles llama “adquisitiva” es “aquella en virtud de la cual la economía procura tener a mano los recursos almacenables necesarios para la vida civil o doméstica”. La crematística equivocada, o “innecesaria”, es aquella “para la cual no parece haber límite alguno de la riqueza y la propiedad”.

La economía es propiamente praxis, conducta moral, pues todas sus acciones están directamente conectadas con fines intrínsecamente humanos. En cambio, la crematística es *poeisis* o *tekné*, es decir, una acción eminentemente técnica, cuyo objetivo *per se* es la producción de bienes concretos. Por lo tanto, debe

subordinarse a los fines morales de la economía (lo que no significa compensar económicamente a los sectores con menos recursos, o igualar artificialmente los ingresos, u otros artificios análogos que suele inventar la clase política). Existen así un conocimiento y una acción económicos —ciencia práctica— y un conocimiento y una acción técnicos —ciencia poiética¹⁰.

Esa lúcida distinción aristotélica nos revela una de las más graves distorsiones introducidas por el liberalismo en la economía moderna. La mayoría de las acciones económicas están hoy centradas en la crematística pura, en la obtención de riquezas con prescindencia casi total de la praxis, del orden moral. Se ha producido una grave fractura entre el principio de uso moral y el de la ganancia por la ganancia, un divorcio entre los móviles económicos y los fines sociales. Aristóteles detectó este gravísimo peligro, y señaló tajantemente la diferencia entre la economía propiamente dicha y la adquisición exacerbada de dinero o crematística pura, sin fines morales o sociales. Esa es probablemente la advertencia más profética que se haya hecho nunca en el campo de las ciencias sociales y económicas.

La *tekné* es limitada en cuanto a sus medios, dice Aristóteles, pero puede hacerse ilimitada en cuanto a su fin, cuando *“se propone conseguirlo en el más alto grado posible”*. Entonces se convierte en crematística innecesaria, y su desorbitación la impulsa no sólo a aumentar sin medida la riqueza monetaria y la propiedad, sino también los medios o recursos aptos para obtenerlas. Por el contrario, la crematística adquisitiva, subordinada a la economía, es natural, necesaria, y limitada en sus fines.

Al igual que en nuestros días, en la antigüedad el medio que empleaba una y otra crematística era exactamente el mismo, es decir, el dinero. Pero en nuestro tiempo el asunto ha terminado por desbordarse, al extremo que las consideraciones de la crematística adquisitiva ya prácticamente nadie las tiene en cuenta. Este síndrome “económico” moderno ha deformado la economía desde su perspectiva ética, y evidencia a la vez un retroceso cultural de vastas proporciones. La única forma que parece razonable para reorientar la economía es que toda la sociedad se instale en un modelo de convivencia ética y moral, y que poco a poco los ciudadanos vayan tomando conciencia de por qué es la crematística adquisitiva la que corresponde ejercer, y no la crematística innecesaria. Cuando Juan Pablo II hablaba del capitalismo salvaje, se refería justamente a esto: la generación de riqueza y de los medios que la producen sin ningún propósito ético y moral. Juan Pablo II nunca estuvo contra el capitalismo y la economía de mercado, en tanto tuviesen una envoltura ética y moral, y todos los hombres estuviesen considerados en su dignidad y en la totalidad de sus dimensiones antropológicas. Pero hay sectores de izquierda que han dado vuelta esas palabras de Juan Pablo II, afirmando que lo que quiso decir es que el capitalismo es intrínsecamente salvaje, en cualquier categoría y aplicación.

Tanto la economía como la crematística (en sus dos versiones) implican el

10. Concepto que se refiere a lo técnico, y que deja fuera el aspecto moral.

manejo de riquezas. Por lo tanto, advierte Aristóteles, es muy fácil confundirse. Pero agrega que *“todas las cosas son de tal índole, que su exceso perjudica necesariamente”*. Y refiriéndose a quienes hacen de la riqueza un fin en sí mismo: *“La causa de esta actitud es el afán de vivir, no de vivir bien, pues siendo este apetito ilimitado, apetecen medios también ilimitados”*. *“Y es evidente que la riqueza no es el bien que buscamos, pues sólo es útil para otras cosas”*.

Y añade que a la prudencia económica le corresponde resolver los asuntos concretos relativos al uso y manejo de los bienes materiales, tanto privados como públicos. Sin embargo, más allá de esa virtud específica, es todo el carácter moral del hombre el que debe concurrir al manejo económico, para asegurar su orientación a la felicidad humana.

Estos simples pero nítidos principios de Aristóteles bastan, a mi juicio, para esclarecer a fondo la confusa problemática económica de nuestra época. Pretendiendo enriquecer la vida humana de un modo directo a través de la economía, el liberalismo sólo ha conseguido empobrecerla, instalándola en una perspectiva amoral y materialista, y la tiene sometida a toda clase de patologías y contradicciones en las que casi nadie acierta a encontrar un hilo conductor, una clave que permita articular el rompecabezas.

II PARTE

De una sociedad salarial de clases a la unidad de capital y trabajo

Carol Saldías
Lamberto Pérez
Sebastián Burr

En la edición de *El Mercurio* de Santiago del 21 de mayo de 2012, p. B2, se informó que la productividad de los trabajadores chilenos está entre las más bajas del mundo. Es cierto que en 2011 mejoró bastante, pero también es cierto que venía empeorando o mejorando poco hace muchos años. Entonces no es tan difícil pegarse un salto puntual cuando se está bien abajo.

Nuestro país lleva más de 30 años de apertura comercial, muchos años de alto crecimiento, buen desempeño económico según los expertos mundiales y para qué decir ahora en comparación con algunas economías europeas que se encuentran en medio de profundas crisis. Al mismo tiempo el ingreso per cápita

ha mejorado muchísimo. Sin embargo mucha gente se queja de bajos ingresos, que “no le alcanza” y que los sueldos son malos. Se ha ido instalando un malestar que ha llevado a que el sistema económico, a pesar de su aparente éxito, esté cuestionado y que mucha gente participe en marchas y protestas públicas exigiendo profundos cambios.

Los libros de economía dicen que al final los ingresos dependen de la productividad. Ahí está el problema, según lo atestigua la información de *El Mercurio*. La productividad del trabajo chileno es baja. Sorprendentemente baja para nuestro nivel de desarrollo. Con productividad no se entiende el nivel de esfuerzo o ganas que le pone un trabajador. Tampoco necesariamente el nivel de sueldo alcanzado, el cual puede depender de factores externos (como el caso de los trabajadores mineros que están obteniendo altos salarios y bonos debido a un alza del precio del cobre). La productividad se refiere al nivel de producción (volumen) comparado con el mismo nivel de trabajo invertido.

¿Por qué si los chilenos nos esforzamos y trabajamos tanto (más que la mayoría de los países medido en horas), somos tan poco productivos?

La pregunta no deja ser muy relevante para nuestra convivencia, porque de la productividad, como ya dijimos, dependen finalmente los ingresos de las personas, y a su vez de ellos depende la equidad en una sociedad.

Probablemente la respuesta es multivariable. Qué duda cabe que la educación es un factor importante. ¿Pero será el único?

En el Consejo Económico y Laboral del Foro Republicano hemos reflexionado sobre este tema y hemos discutido sobre el impacto sobre la productividad que tiene el ordenamiento económico y laboral.

El presente artículo se basa en el capítulo “Propuesta Económica y de Trabajo” del libro “Hacia un nuevo paradigma sociopolítico”¹¹ de uno de los fundadores del Foro Republicano y miembro del Consejo Económico y Laboral del mismo Foro, Sebastián Burr Cerda, y en las reflexiones de los miembros de este consejo sobre este tema.

El trabajo en primera persona, multidimensionalmente considerado, e integralmente participativo.

Entrando ahora en el complejo tema del trabajo, parece oportuno recordar un viejo aforismo acuñado en Occidente bajo el contexto de la sociedad salarial: “El trabajador hace como que trabaja, y el empleador hace como que paga”.

Eso es esencialmente cierto¹² Sebastián Burr en su libro dice: “Yo he podido comprobar personalmente que los operarios, bajo el régimen salarial, producen menos del 50% de aquellos operarios que trabajan bajo un sistema justo e infor-

11. Sebastián Burr Cerda, *Hacia un nuevo paradigma sociopolítico* (Santiago, 2010), p. 540 y siguientes.

12. Se refiere más al tipo de trabajo que depende fundamentalmente de la voluntad propia del trabajador, que al que está determinado por una maquinaria o mecanismo que marca el ritmo productivo del operario.

mado de resultados objetivos y por lo tanto variables, de acuerdo a su productividad y a los resultados de la empresa. Además, bajo dicho sistema variable, los costos de supervisión caen a menos de la mitad, y el uso de la infraestructura alcanza un grado máximo de ocupabilidad y de eficiencia”.

El trabajador, a través de su quehacer y de su permanencia en la empresa, debe experimentar la labor productiva de un modo integralmente participativo¹³ y en primera persona, dentro de un sistema de mercado competitivo, y bajo un sistema dual de ingresos y seguridad social: el primero debe abordar de un modo variable los factores relacionados con su propia productividad, los parámetros económicos de la organización en la que se desempeña y algunos que gravitan en la micro y la macroeconomía; el segundo debe apuntar a otorgarle un piso básico de subsistencia económica y social. De esta manera, como ya se ha dicho, no se compite en aquellos factores económicos que determinan un ingreso y una protección social básicos, pero sí respecto a los ingresos potenciales desde ese nivel básico hacia arriba, aunque siempre los ingresos bases funcionan a modo de descuento.

En otras palabras, se trata de indexar el ingreso del trabajador a su propio resultado productivo, a los resultados generales de la empresa, y a los de la economía en general. De esta manera, además de fomentar la productividad y la mejora de los ingresos, se lo instalará en una dinámica de constante entendimiento, tanto de las vicisitudes de su propia actividad como de las que ocurren en el resto de la realidad económica y sociopolítica¹⁴. Para ello hay que crear mecanismos participativos eficientes, que validen de verdad su aporte e incentiven su voluntad de trabajo. Hay que instalar a los trabajadores en el protagonismo y en la dinámica del desarrollo moral, conjuntamente con el desarrollo económico y profesional. Hay que terminar con aquellos elementos socioculturales generadores de “lucha de clases”, ya sea que ese odioso síndrome esté justificado, ya sea que se invente para crear conflictos completamente artificiales.

La clave inicial para introducirlos en dicha dinámica es abolir la sociedad salarial, y remplazarla por un sistema de unidad y asociación entre capital y trabajo. Y no seguir aceptando la lucha de clases y la división entre las personas, pues corresponde a una pugna entre el materialismo económico del liberalismo y el humanismo materialista del progresismo, un campo de batalla, opuesto a lo que quieren los ciudadanos deseosos de paz, unidad y desarrollo compartido.

Un requisito indispensable de ese nuevo sistema es que genere una praxis multidimensional, que conecte al trabajador momento a momento con las cambiantes circunstancias profesionales, económicas y sociopolíticas, y de esa manera pueda diferenciar sus propias capacidades y carencias, aciertos y errores, de

13. El término “participativo” se emplea aquí para designar una relación plenamente comunicativa entre las personas que conforman la organización y los objetivos operativos de la misma. Es decir, implica que el trabajador permanezca conectado con todas las dimensiones que conforman el quehacer laboral: su capacidad productiva, el resultado económico de la empresa y el de la macroeconomía del país.

14. La idea de Sociedad Docente y su relación con el mundo laboral está desarrollada en el capítulo anterior.

los que corresponden a la empresa, a la micro y macroeconomía y/o al sistema político.

Ese nuevo modelo debe asimismo establecer elementos objetivos de medición de los rendimientos laborales y de asignación del ingreso o remuneración, a fin de que el trabajador pueda determinar responsabilidades por áreas de gestión y constatar la justicia de su aplicación. En definitiva, se trata de implantar un sistema que permita la autodeterminación laboral, económica y sociopolítica del trabajador, y hacer de su actividad algo intrínsecamente propio.

La parábola del buen pastor ayuda a comprender un poco más lo que esta propuesta intenta fundamentar desde una óptica filosófica:

“Yo soy el buen pastor. El buen pastor da su vida por sus ovejas. El asalariado o cualquier otro que no sea el pastor, huye ante el lobo. No son tuyas las ovejas y las abandona, y el lobo las agarra y las dispersa, porque no es más que un asalariado y no le importan las ovejas. Yo soy el buen pastor, conozco a las mías y las mías me conocen a mí, como el Padre me conoce y yo conozco al Padre. Por eso doy la vida por mis ovejas”. (Evangélio según San Juan, 10, 11-15).

Para introducir la dimensión moral en el mundo del trabajo, es necesario tener siempre presente la diferencia que existe entre *praxis* y *poesis*. La *praxis* es toda acción voluntaria que tiende a un fin moral, a través de la cual la persona expande sus capacidades intelectivas y funcionales (y por lo tanto profesionales), y de esa manera accede a mayores niveles de felicidad. La *poesis*, en cambio, es un producir meramente técnico, una acción que no agrega por sí misma perfeccionamiento moral a quien la ejecuta, y cuyo resultado es completamente impersonal. Nuestro sistema laboral se rige fundamentalmente por la *poesis*, y eso es lo que lo hace infraproductivo y frustrante, pues no conecta emocionalmente al trabajador con su trabajo, y tampoco lo perfecciona en sentido profesional, económico y humano. Y de ese solo hecho se deriva una serie de consecuencias socioeconómicas y políticas altamente corrosivas para la convivencia social.

El filósofo español Leonardo Polo aporta una acertada imagen que pone al descubierto la condición antinatural del trabajador desconectado de su dimensión moral e intrínseca. Dice que quien actúa simplemente por una recompensa externa (salario predeterminado), sin autorrealizarse a través de lo que hace, se comporta como un mono amaestrado. Tras un entrenamiento apropiado, el primate es capaz de montarse y maniobrar en un patín, cosa más absurda de lo que a primera vista parece, pues establece una relación por completo extrínseca al ser y a la naturaleza del mono. Entre el primate y su acción no existe un nexo natural; se lo ha vinculado artificialmente a ese artefacto. Entonces, ¿por qué lo hace, e incluso desarrolla sorprendentes habilidades en el patinete, desplazándose con gracia y elegancia? Por la sencilla razón de que se le raciona el alimento y se le condiciona de manera tal, que el mono se ve obligado a realizar sus piruetas para obtener el alimento que le permite subsistir, pues en caso de no hacerlo regresará a su jaula sin recibir nada. Una persona que se moviliza exclusivamente por motivos materiales y extrínsecos actúa igual que el mono sobre el patinete: trabaja porque no tiene más remedio que hacerlo; debe asumir esa fatalidad para vivir y no morirse de hambre. Eso explica en buena medida la frustración y el re-

clamo permanente de los trabajadores, que ni siquiera saben racionalizar su drama existencial en el plano práctico del trabajo. Si uno aplica análogamente esta metáfora a nuestro sistema laboral, concluirá que la relación del trabajador con un salario fijo es también contra natura, pues violenta sistémicamente su condición humana. Pese a todos los maquillajes o incentivos materiales que puedan introducirse, es imposible que emerja de ahí alguna coherencia interna, ni personal ni social. Mientras exista esa violencia impositiva, tanto el entendimiento como la voluntad del trabajador serán refractarios a funcionar en tal sistema.

La globalización requiere trabajadores productivos, pensando y actuando en primera persona, y no en tercera persona, como funcionan actualmente bajo el modelo de la sociedad salarial. Por eso hay que poner en marcha sistemas participativos, dentro de los cuales, a través de su trabajo, puedan experimentar o vivir la demanda, la oferta, el ahorro y la propiedad, en términos proporcionales a su rendimiento productivo, a los resultados económicos generales de la empresa, de la microeconomía sectorial y de la macroeconomía nacional, aunque sea nominalmente. No se puede pretender que entiendan y menos defiendan los principios de propiedad y de la economía libre sin vivir sus dinanismos. Esto es lo que no perciben los grandes empresarios: que los trabajadores deben constituir la base natural del emprendimiento y de la libertad económica. En algún momento, lisa y llanamente los entregaron al socialismo, reservándose exclusivamente para ellos las instancias del emprendimiento y del ejercicio de la libertad. Pareciera que el empresariado no comprende que su actividad queda así desprovista de base democrática que sustente éticamente la legítima acción de emprender. Y esa falencia les va a impedir, en un momento dado, hacer una defensa política de su quehacer empresarial. No se está hablando de una cuestión económica, sino de coherencia o ética filosófica en el ámbito laboral, aunque conectada coherentemente con la ciencia económica, social y política.

Es urgente idear y poner en marcha un sistema que active en el mundo del trabajo una suerte de estado de omnicomprensión, de autoaprendizaje y de autosuficiencia, pues el desarrollo acelerado de la ciencia, la tecnología y los mercados está exigiendo y exigirá cada vez más un tipo de trabajador en constante aprendizaje, y eso requiere ser institucionalizado eficazmente. Hay que hacer de la economía una ciencia práctica, que integre moralmente las acciones humanas y las propiamente económicas, sobre todo a través de la actividad laboral. Hay que crear un sistema laboral valórica y operativamente analógico, que abra espacios a la subjetividad individual, a la intencionalidad, a la elección, al desarrollo profesional y económico de un modo más homogéneo, y para todos los trabajadores. En otras palabras, hay que hacer de la economía una ciencia fundamentalmente moral, a fin de obtener un desarrollo pleno de la persona en cuanto tal. Si uno desea construir una sociedad de tipo “docente”, el trabajo participativo es uno de los cuatro dinanismos esenciales a poner en marcha.

El valor intrínseco del trabajo y el ingreso personal por resultados

Con el sistema de ingreso-resultado se establece una relación natural e intrínseca entre el hombre y su trabajo, midiendo lo que hay de cada sujeto en el objeto, lo que hay de cada persona en el producto. Cada trabajador recibe un ingreso que ya no es un monto impersonal asignado a un cierto cargo o función sin valoración, con independencia de quien lo ejerce y de la calidad de su labor; por el contrario, ese monto es el resultado directo e indirecto de su esfuerzo, conjugado con variables objetivas externas. Con el ingreso-resultado, la ineficiencia no tiene ya guaridas, pues se trata de un retorno personal, del que cada uno es responsable, y que no puede imputar al capricho del empleador o incluso del mercado. Más aún, todos los días hay un comenzar de nuevo; por lo tanto, no caben las predeterminaciones respecto a los trabajadores. Simplemente, su esfuerzo y su entrega serán retribuidos siempre, con todas las variables de rendimiento consideradas adecuadamente. Y si las cosas no funcionan, siempre se contará con ellos para encontrar salidas y soluciones.

La óptica de los resultados permite medir a todos los miembros de la empresa, incluido el empresario y el capital, con la misma vara valórica; es decir, reúne todos los factores en una misma categoría humana, operativa y matemática. Y en los momentos de crisis, la variabilidad ajustará por sí sola gran parte de los componentes económicos que conforman la empresa. Los trabajadores entenderán automáticamente las fluctuaciones de la organización y del mercado, y la incidencia de sus propios niveles de eficiencia y de su voluntad de trabajo en esas fluctuaciones. Y los despidos masivos serán cosa del pasado, puesto que el ajuste en los gastos por administración y/o mano de obra que la empresa tiene comprometidos se producirá natural y espontáneamente, en el inicio mismo de la crisis. Tenemos que ser capaces de asegurar económica y naturalmente los puestos de trabajo, como también de asegurar económica y espontáneamente la subsistencia de las empresas. Y así poner fin a la externalización y precarización del trabajo que se desinserta de la trama social y que ha impulsado la dualidad liberal-socialista.

¿Qué otra cosa quisiera un empresario sino hacer causa común con sus trabajadores, a fin de satisfacer rápida y eficientemente a sus clientes? ¿Qué otra cosa quisiera el trabajador sino “repartirse el botín” honesta y proporcionalmente con el empresario? ¿Qué otra cosa querría el empresario, sobre todo el mediano y pequeño, que tener asegurada la total colaboración de sus trabajadores, reduciendo el riesgo de pérdidas, variabilizando su gasto laboral, y de paso asegurando la subsistencia de su empresa, toda vez que ese gasto bordea el 40% de sus costos? Más aún, ¿qué otra cosa querría el trabajador, sino participar también proporcionalmente en la propiedad de la eventual mayor riqueza de capital generada bajo un esquema de este tipo, de modo que esos dinamismos le permitan comprender todas las vicisitudes socioeconómicas y sociopolíticas, y establecer un diálogo entre iguales con el empresario? En estricto rigor, el trabajo humano es una acción dotada primero de valor, y después de precio; y como el valor se antepone

al precio, éste debe estar establecido en función de los resultados, pues ese es el dinamismo que conlleva valor. Pero bajo el régimen de salario fijo, la acción del trabajador es arrendada o comprada en un precio determinado *a priori*, desconectado de todo tipo de circunstancias accidentales, por una persona igual a él, que por ese solo hecho adquiere una especie de ascendencia y poder sobre su vida. Por el contrario, bajo el sistema de ingreso-resultado, el acto de pagar desaparece: es la realidad la que retribuye, y no la voluntad discrecional del empleador o la lucha que da el sindicato. Así se construye por lo demás la solidaridad, término que viene del latín *solidum*, y que significa adherir moral y circunstancialmente a la causa o a la empresa de otros.

Al trabajador hay que instalarlo en la verdad para que recupere su libertad. Pues la libertad es un bien que encierra la dignidad humana; no puede cederse a terceros, ni los terceros solicitarla a cambio de nada, menos a cambio de una seguridad exigua (salario mínimo), efímera y engañosa, pues no habiendo libertad se hace imposible el desarrollo moral, familiar, económico y social de la persona, y así la autosuficiencia nunca llega, y la seguridad queda completamente entredicho. La archiconocida metáfora de que a la persona no hay que regalarle el pescado sino enseñarle a pescarlo es plenamente válida.

Lo que se ha dado en llamar el “modelo” no es lo malo, pues no es un ente moral; sólo lo es su aplicación, hasta ahora incoherente y fallida. Tiene que ser reorientado de acuerdo a las categorías morales y práctico-funcionales del hombre, y al mismo tiempo ampliado a todos, cualquiera sea el nivel laboral de cada uno de ellos. Si la participación indexada a resultados es buena para los ejecutivos de una determinada empresa, ¿por qué no va a serlo para el resto de los trabajadores, en tanto se establezcan parámetros objetivos de medición y no se violente la información que entrega el mercado ni se transgredan los principios de autoridad, de propiedad y de proporcionalidad? Sólo un 5% de la población laboralmente activa vive de verdad la praxis laboral, y constituye uno de los pocos segmentos sociales que pueden evaluar de verdad la acción política del gobierno de turno dentro de un amplio contexto de análisis crítico.

Comunicación, base de la anticipación intelectual-funcional y del éxito de la empresa.

Cuando la estructura de una empresa hace que su contingente humano carezca de unidad filosófica y práctica de propósitos, es imposible que opere como un ente orgánico y articulado; es más bien una torre de Babel, cuyos miembros terminan fatalmente actuando en pos de sus respectivos intereses particulares, anteponiéndolos a los de la empresa. Si bien su labor parece desarrollarse en función de la organización y orientarse a dar cumplimiento a las directrices que emanan del nivel de mando superior, esa falta de unidad no sólo genera una división entre trabajadores y empresa, sino también entre los mismos trabajadores. La gestión interna queda convertida entonces mayoritariamente en un esfuerzo por corregir y encauzar en una misma dirección la dispersión interpretativa de sus actores humanos, y por organizarse de tal manera que esos átomos in-

conexos y de algún modo antagónicos choquen lo menos posible entre sí. Uso expresamente el término “dispersión interpretativa”, porque lo que se produce actualmente en las organizaciones mediante la actividad laboral no es conocimiento generado por el entendimiento, sino un cúmulo de interpretaciones distintas nacidas de una emocionalidad superficial, que impide percibir cabalmente todo lo que está en juego en cada acción. Por último, si por una extraordinaria capacidad “política”, el empleador logra algún éxito en ese intento reunificador, la cohesión durará tanto cuanto dure esa influencia, pues no se sustenta en sí misma, sino en un factor externo, que es el carisma del directivo, o en los famosos “incentivos” que tienen que “aceitar” la “máquina de la voluntad humana”. Esas son por lo demás las técnicas típicas de las empresas que se dedican a dar seminarios de motivación laboral, y por eso los efectos de esos seminarios duran a lo más un par de semanas, no obstante el interés real de los trabajadores por alcanzar niveles de motivación mayores que los que tienen.

La dispersión genera un anticuerpo altamente corrosivo y antieconómico en cualquier tipo de organización; en cambio, la comunicación bien configurada es producto de la relación analógica entre todos los trabajadores, lo laboral, la empresa, y ciertos factores exógenos a ella.

La psicología laboral insiste en que uno de los medios más eficaces para lograr el éxito de una empresa es que haya buena comunicación entre sus miembros. Eso es plenamente válido, pero requiere esclarecer el significado mismo del concepto de comunicación, pues, como muchos otros conceptos (trabajo, economía, participación, etc.), está también convertido en un lugar común.

Comunicación en la empresa no significa simplemente mantener informado al personal mediante un sistema de correo electrónico interno o de reuniones periódicas. No significa sólo que las personas se proporcionen unas a otras la suficiente, adecuada y oportuna información de un departamento a otro. Tampoco consiste en que la dirección de la empresa edite manuales de operaciones, que suelen constituirse en vergüenza para sus autores cuando son confrontados con la realidad, y que resultan simplemente inaplicables cuando se tratan de establecer formalmente.

Comunicación es, en esencia, coexistencia “emocional o existencial” de vida con otro u otros. Y en el caso de la empresa, consiste en la coexistencia de la vida de la empresa y de sus factores exógenos con la vida de todos sus trabajadores. Es comprensión y solidaridad transversal. La comunicación efectiva sólo se da cuando hay una real coparticipación, amparada bajo un “paraguas” de unidad interpretativa de la realidad propia de la organización y de la realidad humana. Es una especie de proyección del yo en los otros, y de los otros en el propio yo. Es un modo de definir en común la realidad de similar manera. La comunicación no es un agregado a la sociedad humana, sino un constitutivo “ontológico” de ella. Dicho de otro modo, comunicación significa de algún modo anticipación cómplice en las coordenadas comunes que encierra todo tipo de realidades. En toda empresa, el “adversario” no es el cliente, y tampoco lo son los compañeros de trabajo, ni siquiera los competidores, sino que de algún modo lo es la realidad, por los permanentes cambios y desafíos que presenta.

La comunicación eficaz deriva naturalmente hacia un plano de mayor intercambio en el quehacer laboral: una cierta forma de amistad, que amplía los ámbitos de mutua colaboración, pues empieza a emerger la conciencia de que lo que es bueno para los otros es bueno para mí, y viceversa. Ese mecanismo de reciprocidad va estableciendo un cierto grado de justicia, justicia que se produce por la mancomunidad creciente de intereses, y por la decisión común de hacer cada cual exactamente lo que se requiere hacer para que todo funcione lo mejor posible, sin siquiera ser inducido a ello. Ese es el ambiente al que debe aspirar toda organización, y no por generar un clima artificial de sonrisas y cortesías formales, sino un encuentro real y potente en función de conseguir aquello a lo que todos aspiran. Conformar un yo común y permanente entre todos, incluidos los objetivos de la empresa.

Cuando se dan efectivamente, la comunicación, la justicia y la amistad son logros tremendamente relevantes para la empresa. Aristóteles dice que *“más desean los gobernantes que los hombres sean amigos que sean justos, porque si son justos todavía se requiere que sean amigos, pero si son amigos ya no hace falta que sean justos”*. En este sentido, Aristóteles intuía que la amistad es más fuerte y tiene más contenido que la justicia, y hace ver además que la auténtica amistad está constituida por cierta unidad afectiva de la cual se origina la unidad de propósitos. Si bien es cierto que la amistad es una opción para alcanzar la justicia, es imposible que exista la amistad donde existe la injusticia. Y ni justicia ni amistad pueden darse en una organización desarticulada por la dispersión valórica, operativa y económica, y menos cuando se coexiste bajo un sistema de violencia impositiva, que implica “aceptar” un sistema que no se comparte, pero que se requiere para sobrevivir.

Mirando el asunto de otra manera, se puede decir que, estando relacionadas la amistad y la justicia por el hecho de que ambas implican siempre una relación con otra persona, ambas están también relacionadas con el bien. En el caso de la justicia, su relación con el bien consiste en dar a cada cual lo suyo. En la amistad, la relación con el bien queda automáticamente establecida, porque los seres humanos, cuando son amigos, participan de un mismo bien, y se unen para alcanzarlo juntos; si no, sería imposible que fueran amigos. En cambio, en la justicia no hay por qué unirse, porque no hay nada que compartir o alcanzar en común; sólo se requiere darle al otro lo que le corresponde.

La amistad no se logra exclusivamente por decisión propia; depende también de los demás. No es una experiencia que opera en un solo sentido, sino una forma de relación con otros. Nadie puede tener el hábito de tener amigos, o conseguirlos por el solo hecho de salir a buscarlos en un encuentro social; hacer amigos exige establecer vínculos valóricos y complicidades con otras personas.

El rasgo distintivo de la amistad es vivir de algún modo experiencias comunes, y beneficiarse de su mutuo intercambio. Sólo en ese plano se hace posible la verdadera comunicación. Cuando yo hago participar a otro de mi visión del mundo, de las soluciones que voy encontrando, y el otro hace lo mismo y se produce cierto nivel de coincidencia, a esa comunicación se la llama amistad cómpli-

ce. La causa de esa complicidad es la unidad de propósitos en una misma línea o sentido de vida.

Por eso resulta incongruente, a la hora de aplicar técnicas motivacionales o de comunicación entre el personal de una empresa, escuchar que van a intentar ser amigos, que van a realizar una convivencia para mejorar su nivel de comunicación interna. Eso es simplemente una pérdida de tiempo; ni siquiera se debe intentar semejante cosa. Si se quiere tratar de hacer algo en ese sentido, lo que hay que procurar es que el acto de trabajar sea justo, coherente en toda la línea, nada más. Por eso las típicas convivencias que organizan las empresas en algún lugar distinto y gratamente acogedor, al final sólo sirven para que su personal se reúna físicamente, y su efecto de acercamiento suele durar unas cuantas horas o unos cuantos días; después no queda nada, y cada cual vuelve a su mundo individualista de intereses particulares, desconectado de los otros y tratando una vez más de sobrevivir lo mejor posible.

También hay que introducir plenamente en la empresa la idea de bien común, a fin de afianzar la amistad y unidad de propósitos. El bien común de una empresa no debe confundirse con el interés común, que sólo genera una asociación circunstancial y utilitaria. Consiste en el desarrollo moral, profesional, económico y sociopolítico de todos sus miembros. Y en ese mismo orden, pues esa es la relación jerárquica de causalidad que existe en el quehacer laboral-empresarial.

Si no hay en la empresa un bien que sea participable por todos, lo que se da es mi bien particular y tu bien particular; en ese caso, lo máximo a lo que se puede aspirar es regular y armonizar los respectivos intereses particulares, a fin de evitar la dispersión y la ineficiencia por falta de un elemento aglutinador que conecte las diferentes interacciones. Pero eso no es amistad, y en consecuencia no habrá una buena calidad de comunicación. En cambio, habiendo un bien común, justo y proporcionalmente participable por todos, la comunicación se dará en confianza, anticipada y permanentemente. Es indudable que dentro del contexto de sociedad salarial y economicismo puro no existen ni bien común ni unidad de propósitos, pero no por eso hay que suprimir el capitalismo, sino unificar valóricamente, económica y operativamente la función del trabajo y la función del capital. Y la comunicación se establecerá por sí sola, como un vínculo natural entre todos los niveles de trabajadores, haciendo desaparecer los fantasmas de la sospecha y la mutua desconfianza.

Ahora bien, como ni la amistad ni la comunicación se dan verdaderamente en el modelo de empresa actual, se intenta regularlas mediante toda clase de normativas, organigramas, reglamentos internos, premios, castigos, etc. Se pretende además que esos instrumentos sean capaces de prevenir y evitar todo tipo de disputas, que irremediamente surgen frente a cada acción; pero como eso no es posible, por la complejidad misma de la realidad y de las relaciones humanas, se producen vacíos operativos permanentes. Numerosas situaciones quedan así sin ser abordadas por ningún departamento, grupo de trabajo o individuo, y buena parte de la gestión queda en tierra de nadie, produciéndose toda clase de problemas operativos e interpersonales.

El principio de analogación¹⁵ nos servirá para “analogar” capital y trabajo, rescatando primero su relación humana y después su relación temporal, económica y funcional. Así podremos aplicar eficazmente esa máxima de la encíclica *Laborem Exercens* que dice que “capital es trabajo acumulado y trabajo es capital en potencia”.

Si bien es cierto que el capital está conectado al tiempo pasado (en cuanto su generación) y que el trabajo está vinculado al tiempo futuro, podemos decir que el capital, desligado de toda connotación moral, se transforma en ente material. Y que el trabajo humano, sobre todo por su relación con la praxis futura en interacción socioeconómica y política, es el ente propiamente moral. Esa es una diferencia importante, que hay que considerar proporcionalmente al analogar capital y trabajo. Lo que no significa que la condición moral del trabajo pueda instalarse en una posición de abuso sobre el capital, puesto que el destino de todo trabajo bien ejecutado es llegar al estado de capital¹⁶. En otras palabras, el trabajo no puede atentar contra sí mismo.

Considerando el carácter material del capital y el carácter moral del trabajo, veremos más adelante cómo se concilia esta variable en la propuesta de participación objetiva del trabajador en la empresa.

Computación, mecanismo básico para el manejo integrado de la información.

Para implementar operativamente un sistema como el propuesto, hay que valerse sobre todo de sistemas computacionales, pues será necesario manejar un sinnúmero de variables que se dan en el ámbito laboral, y especialmente en la medición de los resultados del trabajo (directos, indirectos, grupales, individuales, sectoriales, macroeconómicos, etc.). Esas variables nunca han sido medidas, y por lo tanto no interactúan en el régimen remuneracional del trabajador, lo que contribuye a incomunicarlo casi por completo de la realidad socioeconómica y política y a provocar una peligrosa enajenación, pues el trabajador queda expuesto a ser brutalmente manipulado, toda vez que está instalado en un ámbito de severo desconocimiento y frustración humana. Y aunque no lo sea, esa misma enajenación lo instala casi siempre en la sospecha, más aún cuando todavía andan orbitando en el ambiente laboral las consignas de la lucha de clases.

Más adelante abordaré una explicación técnica del sistema de ingreso multidimensional, variable e individualmente diferenciado (IMVID) que se propone para el mundo del trabajo, y entregaré una síntesis del pensamiento epistemológico y metodológico de Aristóteles, que a mi juicio representa una sistematización de extraordinaria lucidez, y que puede contribuir enormemente al desarrollo de una nueva visión del mundo laboral, centrada en la praxis y en las articulaciones naturales de la acción humana.

Otro objetivo fundamental de este nuevo modelo es que el trabajador, junto

15. Igualdad de relaciones en términos funcionales.

16. Sea éste de índole moral, social o material.

con elevar su nivel de comprensión, eleve su productividad, y como consecuencia de ello obtenga una remuneración acorde con su mayor rendimiento, y con las otras variables que se han mencionado. Sin embargo, para asegurar el sistema, debe quedar claramente establecida¹⁷ una condición de borde¹⁸. Dicha condición consiste en que la empresa maneje las remuneraciones en función de un monto general acotado por el empleador o propietario, cuyo borde superior (tope superior del ingreso) guarde relación con su borde inferior (ingreso de “subsistencia” a todo evento). Ese monto no debe mezclarse con el capital asignado a la reinversión, con el valor de los activos, con la amortización, con la capitalización, con la rentabilidad, con las provisiones financieras y tributarias y a valor presente, con el gasto fijo, etc. Pero sí debe guardar estrecha relación con lo que establece el mercado.

Hay que introducir racionalidad, productividad, justicia, expectativas y protagonismo en el mundo del trabajo. Como se mencionaba más arriba, los trabajadores deben percibir remuneraciones variables dentro de una dinámica laboral flexible, análoga a la del mercado libre. Deben ser remunerados multidimensionalmente, según sus resultados productivos¹⁹ individuales y/o grupales, según los resultados cruzados por áreas de la empresa y sus resultados generales, según los del sector económico al que pertenece la organización y según la variación positiva o negativa de todos aquellos factores relevantes e inherentes a la macroeconomía²⁰ en cuanto nominal, pudiéndose incluso pagar parte de las remuneraciones con acciones de la misma empresa. Todo ello además resolverá el reclamo marxista de la plusvalía. Se requiere además implementar un sistema de mínimo²¹ remuneracional²², determinado a partir de la productividad de cada trabajador, que dentro de la estructura remuneracional variable, como ya está dicho, funcione a modo de descuento.

Hay que tener presente lo que sostienen los economistas Engel y Velasco²³, esto es que un 10% de mayor inversión genera sólo un 1% de mayores ingresos para los trabajadores. En cambio, un 10% de mayor productividad aumenta sus

17. En el reglamento interno de cada empresa y en cada contrato de trabajo.
18. Por condición de borde se entiende que, dentro de un sistema variable de remuneraciones, habrá un recurso máximo de ingresos disponibles para todos los trabajadores en su conjunto, que se supone tienen que cumplir con cada una y todas las tareas productivas, administrativas, investigativas, etc., de la empresa. Ese recurso económico máximo se puede establecer en función de un porcentaje del ingreso operacional y en relación al grupo laboral, profesional y administrativo.
19. En empresas cuya producción no está determinada por la velocidad de su maquinaria.
20. PGB, IPC, US\$, tasas de desempleo, etc.
21. Lo que hoy se denomina salario mínimo.
22. Los trabajadores y las empresas que adhieran a este mecanismo de ingresos variables y multidimensionales tendrán derecho a un 10% de incremento de la remuneración mínima y a liquidar el contrato anterior con un tope de 8 salarios. El financiamiento de ese 10% de mayor salario mínimo, proviene de la mayor productividad, y los 8 salarios tienen que integrar parcial o totalmente el nuevo fondo de cesantía y capacitación, que de ahí en adelante será pagado a todo evento en caso de despido o retiro voluntario del trabajador.
23. Andrés Velasco, ex ministro del gobierno de Michelle Bachelet.

ingresos en ese mismo 10%. Por eso la clave es la productividad, y las formas de alcanzarla pasan por eliminar dos o tres factores perversos que contempla la ley vigente²⁴.

El ingreso base debe surgir de la relativa determinada por los ingresos variables de cada uno de los trabajadores en cierto período de medición. Sin embargo, no puede caer por debajo de cierto monto, pero sí imputarse como descuento a las remuneraciones variables que lo sobrepasen; de esta manera, desaparecen los costos sin respaldo productivo. Y el trabajador accede así a un mínimo remuneracional a todo evento, que lo pone a cubierto en un nivel básico en caso de que la empresa entre en una excepcional baja productiva.

En el ámbito del trabajo hay cosas en las que los trabajadores deben competir, y otras en las que nadie debe competir²⁵. En el primer caso están los ingresos variables por resultados productivos propios, por los resultados comerciales de la empresa y por los resultados generales de la micro y macroeconomía. En el segundo caso están las indemnizaciones por años de servicios -cuya denominación debe cambiar a seguro de cesantía-, que actualmente se manejan como un pago eventual y no absoluto. Junto con que su cotización sea obligatoria fuera de las empresas, deben ver reducido su monto a no más de cinco ingresos²⁶.

Las vacaciones se deben cancelar en función del promedio anual a valor presente, y no en función del promedio de los últimos tres ingresos, pues el ciclo de una empresa suele ser de un año y no de tres meses.

Se requiere además modificar el sistema de subsidios por accidentes (somos el único país del mundo que paga el 100% del ingreso en subsidios), rebajando la cotización, pero introduciendo un copago con cargo al trabajador.

Hoy ese sistema funciona como elemento perverso que opera en contra de la asociatividad entre capital y trabajo y del sistema de ingresos variables. Esto porque bajo la actual legislación, si una empresa establece un mecanismo de ingresos poliformes en función de la productividad, y un trabajador alcanza un nivel temporal de alto ingreso, lo que hace después, sobre todo si constata que su remuneración va a la baja por los ciclos de la empresa, es evaluar la posibilidad de autoaccidentarse, pues la ACHS le paga el 100% del ingreso obtenido en el período de bonanza, y además el 100% de los costos de hospitalización. De manera que el trabajador obtiene una muy buena remuneración por productividad, se autoaccidenta, y sin costo alguno recibe a modo de pensión el salario que percibía antes de accidentarse. Después, pasado el período de recuperación, queda listo para reengancharse en una buena racha productiva de la empresa, y así sucesivamente²⁷.

24. Indemnizaciones desproporcionadas. La conexión de las indemnizaciones con los salarios, y el manejo de esos fondos por parte del empresario, y no un fondo obligatorio *ad hoc* y que sirva para cubrir la cesantía y la capacitación, etc.

25. El trabajador no debe competir en la obtención de un salario mínimo, pero que funciona igual a modo de descuento, y tampoco en los costos inherentes a la seguridad social.

26. Un máximo de 6 remuneraciones, y cotizadas fuera de la empresa.

27. El autor del libro en que se basa este artículo ha vivido esa situación un par de veces, como empresario que maneja sus remuneraciones de un modo variable en su propia empresa.

Se propone sin embargo que, para entrar en esta praxis asociativa, tanto al empresario como al sindicalismo se les exija certificarse mediante cursos relativos a la ética del trabajo y a la operatoria del sistema propiamente tal. Una especie de ISO 9000 en ética laboral. Esto también coincide con la propuesta de sociedad docente, pues el sistema pretende mantener activo el entendimiento, fomentar el aprendizaje técnico, dada la variabilidad del ingreso en función de la productividad de cada cual y de los resultados económicos de la empresa y de la macroeconomía, sincerar la relación del trabajador con la empresa, y conectarlo por último con el resto de la realidad social y política.

Ingreso variable, multidimensional e individualmente diferenciado (IVMID).

El sistema de ingreso variable, multidimensional e individualmente diferenciado (IVMID) constituye la clave operativa básica de reformulación del mundo del trabajo. Todos los replanteamientos antropológicos, cognitivos, éticos y sociopolíticos que se han entregado a lo largo de este libro constituyen las claves de fondo, la “catarsis” esencial que ese mundo necesita para emerger de sus marasmos y alcanzar una real estatura humana y democrática; sin embargo, para convertirse en experiencia práctica real de los trabajadores, requieren un escenario concreto dentro de la empresa, una estructura operativa en la que puedan cristalizar, y en la que las ideologías queden fuera de juego y el realismo humano y la objetividad productiva-económica entren en escena con propiedad.

Experiencia práctica en la empresa Titán Ltda.

A partir de la crisis del año 1983, el autor del libro en el cual se basa este artículo puso en escena en su propia empresa (Titán Ltda.) un sistema participativo que ha dado inmejorables resultados en cuanto a la productividad y a los ingresos laborales, en cuanto a regular de algún modo los vaivenes de la demanda, y que además le ha permitido crecer tecnológicamente, en ampliación de mercados, y sobre todo en cuanto a una relación más horizontal y verdadera con los trabajadores. Sin embargo, su implementación completa no ha sido posible, porque las leyes laborales se oponen en la práctica a este tipo de iniciativas, y pareciera que su esencia antagónica busca disociar al trabajador del empresario y dejar abierto un tremendo espacio para administrar el artificial conflicto y sacar dividendos políticos. De esta manera, si algún empresario intenta poner en marcha un modelo análogo a éste, por mucho que los ingresos de los trabajadores se tripliquen, correrá ciertos riesgos legales.

Esta empresa se dedica al desarrollo de proyectos especiales de ingeniería; por lo tanto, es imposible establecer una forma continua y permanente de las acciones laborales, tanto productivas como administrativas. Así resulta clave un sistema que active a fondo la voluntad de trabajo. Pero si uno analiza a fondo la complejidad de la empresa moderna, encontrará que siempre las cosas o los productos están cambiando, o que las estrategias tienen que ser aplicadas

de un modo distinto, por las exigencias del mercado. De esta manera, en menor o mayor medida, la producción, y por lo tanto la operación, varían en todas las empresas, análogamente a lo que ocurre en ésta. Y esa variación casi constante requiere de la acción inteligente de los trabajadores. En otras palabras, casi todas las empresas pueden funcionar mediante “órdenes internos de trabajo”, y de esa manera contextualizar la producción, con el fin de diseñar un mecanismo objetivo de participación económica por resultados. Todo se reduce a un simple cambio de enfoque.

¿Cómo hacerlo?

El punto crítico, entonces, es encontrar un correlato práctico de todo lo que aquí se ha propuesto, una articulación sistémica a través de la cual las claves humanas puedan incorporarse naturalmente a los dinamismos actuales del trabajo, de la empresa y del mercado, en una simbiosis integradora que no distorsione ninguno de sus respectivos fines y procesos. Es ahí donde radica el problema, y a menos que sea resuelto, todo lo que pueda decirse en el plano de las ideas continuará siendo estéril. Se estrellará siempre con esta pregunta elemental del sentido común: ¿cómo hacerlo?

A continuación se intentará mostrar un “cómo hacerlo” que realmente pueda ser aplicado al mundo laboral. No es un modelo dogmático, ni tampoco estándar, que pueda ser tomado como una receta uniforme por las empresas que decidan incorporarlo a su estructura y operatoria. Cada una deberá adecuarlo a sus propias características y circunstancias productivas y comerciales. Pero sí pretende señalar los parámetros sustanciales que a nuestro juicio deben ser considerados, cualquiera sea la configuración definitiva que adopte el sistema en cada organización.

Cada área del conocimiento debe adecuarse en sus fines, en su método y en su grado de exactitud o certeza a la naturaleza de su objeto propio. En el caso de las ciencias teóricas, el principio del movimiento está en el objeto mismo, es directamente observable, y además el movimiento es regular y uniforme, como ocurre por ejemplo con la física. Por eso es posible alcanzar en ellas un alto grado de exactitud y certeza.

Pero en las ciencias prácticas —cuyo objeto son las acciones humanas—, el principio del movimiento no está en ellas; es intrínseco, variable, y escapa a la observación directa, pues reside en la libertad interior del sujeto, en la intencionalidad y elección subjetivas de cada individuo. Sus resultados son así forzosamente inexactos, o más bien una mezcla de certeza e incertidumbre. Están siempre condicionados por la contingencia y las expectativas del sujeto de la acción.

Resulta imposible establecer un orden legal perfecto, que cubra todos los posibles actos humanos. El yerro no está en la ley ni en el legislador, sino en la naturaleza de la cosa, puesto que tal es desde luego la índole de las cosas prácticas.

Si analizamos el articulado de nuestra legislación laboral, nos encontraremos con una suerte de estructura exactamente contraria a la índole de las cosas prácticas. Un corpus rígido y aplastante, que no permite expandirse, que limita

en extremo la acción humana, y que además valida e implícitamente promueve el antagonismo, puesto que determina un salario *a priori* ajeno al resultado y a la eficacia de la acción de cada trabajador, lo que es per se injusto, ya que algunas veces remunera menos y otras veces más de lo que corresponde a ese rendimiento.

Si uno analiza la índole de las cosas prácticas, se le hará evidente que, para encontrar modos eficaces de colaboración y participación entre trabajadores y empresa, hay que ampliar el ejercicio de la libertad. Analogar proporcionalmente las semejanzas, y buscar la exactitud sólo en la medida en que lo permita cada asunto. No podemos pretender una precisión absoluta y menos genérica, pues hay que abrirle espacios a la subjetividad humana, y en el plano de las acciones "*no hay nada establecido*"; por tanto, es imposible aplicar un orden mecánico ni un orden legal perfecto, que cubran todos los dinamismos posibles del mundo del trabajo. El positivismo jurídico siempre ha tenido la pretensión de clasificar y de crear leyes para todo tipo de circunstancias en el devenir humano y la realidad. Es indispensable promulgar una nueva legislación laboral, basada en principios auténticamente humanos y éticos, pero la elaboración de ese nuevo marco legislativo debe complementar las consideraciones estrictamente teóricas con criterios idóneos para el desarrollo de las actividades laborales en términos de praxis. La ausencia de criterios prácticos es la causa de que el diseño de la estructura laboral no calce en absoluto con la acción, y de que al fin de cuentas la empresa y el orden sociopolítico no cuenten con trabajadores reales. Ese irrealismo es la primera causa de la ineficiencia, la desidia laboral, la infraproductividad, los bajos salarios, la frustración y el antagonismo de clases en que estamos sumidos.

El trabajo no es sólo un medio para que las personas resuelvan cuestiones económicas; se reúnen e interactúan allí cuatro ámbitos extraordinariamente importantes para la vida del hombre: el moral, el económico-profesional, el social y el político. Pero a nuestra legislación, de la manera en que está concebida, sólo le interesa el aspecto puramente material, y administrar el antagonismo de clases entre el capital y el trabajo. Y esto es fácilmente observable en los períodos de crisis, pues no acepta que los salarios sean reducidos en esos períodos —cosa absolutamente lógica si la economía cae en una recesión aguda—; prefiere la cesantía, con lo cual se echa encima tres problemas en vez de uno. Es evidente que la reducción de los salarios provoca un problema económico, aunque no tan grave, puesto que en una economía recesiva también caen los precios en general. Por lo tanto, dicha reducción resulta de hecho menor que su monto monetario físico, y además la situación puede ser revertida inmediatamente que las cosas vuelvan al equilibrio.

Pero el despido del trabajador, es decir, la cesantía, además de provocar un problema económico radical, genera un serio trastorno moral, y como si todo eso fuera poco, origina por último un problema familiar y político. Tres crisis en vez de una. Y ni hablar del daño que le causa a la empresa el despido de personal: todo el tiempo y todo el dinero invertidos en esos trabajadores que se llevan información valiosa y muchas veces inaplicable en otro lugar, se pierden en forma irrecuperable.

Parece digna de ser tomada en cuenta en este análisis una proposición de Israel M. Kirzner, economista liberal de la escuela austríaca, que en cierto modo es un continuador de las ideas de Mises y Hayek, y que sintetiza en el siguiente enunciado: *"El que lo descubre se lo queda"*.

Kirzner insiste en que el empresario innovador tiene como tarea primordial descubrir en el proceso económico los errores inconscientes que allí tienen lugar, para detectar las posibilidades de mayor beneficio que permanecen latentes y ocultas. Y sostiene que esa percepción tiende a aumentar la coordinación y a equilibrar los precios. Análogamente, la pretensión de esta propuesta es extender ese *"descubrir los errores inconscientes... para detectar las posibilidades de mayor beneficio que permanecen latentes y ocultas"* al total de los trabajadores, que también son parte del proceso económico, puesto que también en sus ámbitos hay errores que descubrir y subsanar, tanto en pequeños detalles como en grandes fases de cada proceso, y sus niveles de desempeño hacen variar la calidad de un proyecto, producto o servicio, al extremo de convertirlo en un éxito o en un fracaso.

"El proceso espontáneo a través del cual es creada y distribuida la torta social es un proceso de descubrimiento", escribe Kirzner. Y añade que el producto no resulta automáticamente ni por sí solo de los insumos. Se requiere además un auténtico descubrimiento llevado a cabo por los productores, en virtud del cual crean el producto ex nihilo (de la nada). Ni los ingredientes empleados ni la torta terminada son algo dado de antemano; son una creación, un descubrimiento. Esa *"génesis"* del producto da origen a una ética sui generis, que consiste en asignar la propiedad de lo producido al que lo ha creado o descubierto. Por eso lo que se requiere es una ética de la asignación *"de lo que cada uno ha descubierto"*, a partir del principio *"El que lo encuentra se lo queda"*.

Hay que tomar en cuenta, sin embargo, que la fase más importante y crucial de una empresa es su creación y la supervivencia de la misma. El principio *"El que lo encuentra se lo queda"* nos parece válido, en tanto sea proporcional, pues sólo puede aplicarse en una empresa que ha sido creada por el propietario con anterioridad.

Al margen del error de creer que el producto es una *"creación de la nada"*, parece que este planteo de Kirzner se adapta en buena medida a la tesis de fondo de esta propuesta laboral. Un régimen laboral realmente humano implica eliminar las actuales estructuras predeterminadas, y distribuir los beneficios generados por las empresas productivas de acuerdo al aporte proporcional de cada uno de sus miembros. Sólo cabe crear los mecanismos de retorno económico precisos, de manera que los trabajadores sean reconocidos en proporción, como co-generadores directos o indirectos de riqueza, en forma constante y siempre actualizada. De esa manera se logrará un justo equilibrio en la distribución de los beneficios entre capital y trabajo, y además se unificarán por fin, bajo un mismo género, trabajo y capital, como asimismo la oferta y la demanda para todos los coproductores. Y en cuanto a la vieja pregunta de Marx sobre cuál es el valor del trabajo, la respuesta es que es el mismo que el del capital, pues ambos son perfectamente analogables, de acuerdo a lo señalado por Juan Pablo II. Para eso, sin embargo, hay que hacer las prevenciones sociales y de ingreso mínimo señaladas en la

propuesta de ingresos variables, considerando que uno es un ente material y el otro un ente moral. Y que además el hombre requiere de trabajo y las sociedades requieren de capital.

Descripción técnica del sistema

El concepto de participación laboral implica que el trabajador debe alcanzar el mismo rango o status que la clase empresarial, en todos los ámbitos de la realidad: epistemológicos, económicos, sociopolíticos, etc. O participa de todo, o no participa de nada; o se asemeja en todo, o no se asemeja en nada; pues si la participación y la semejanza no son completas, se rompe la esencia y la unidad de lo participado y de lo semejante. Este breve preámbulo quiere advertir que esta propuesta participativa considera todos los factores que deben incluirse para que el trabajador llegue a ser semejante al empresario, y se compenetre e involucre ciento por ciento en la realidad contingente, tanto inmediata como mediata. Por eso este sistema (cuya operatoria requiere ser procesada y controlada computacionalmente) integra varias dimensiones simultáneamente. Quizás por esta razón puede parecer a primera vista demasiado complejo; pero es bastante menos de lo que pueda suponerse, y seguramente con el tiempo se irá simplificando.

Por lo demás, el sistema de remuneración vigente tampoco es sencillo. Lo que ocurre es que ya estamos acostumbrados. Sueldo base, gratificación legal, topes y mínimos, base imponible, tasas de impuestos por tramos, distintas comisiones por cada administradora de fondos de pensiones, excesos y excedentes, reembolsos por licencia médica, subsidio maternal, asignaciones familiares, deducciones, por mencionar sólo algunas variables actuales de las remuneraciones, demuestran que el sistema que tenemos no es para nada más simple ni más entendible.

Empezaremos esta parte de la exposición con una definición y un cambio de terminología. En lugar de "salario" o "remuneración", usaremos en adelante el término "ingreso productivo" o "resultado económico", puesto que el sistema apunta a que el trabajador deje de ser "remunerado" o "asalariado", y contribuya a generar ingresos para sí mismo y a mejorar los costos para la empresa y los precios para el consumidor, exactamente como lo hace el empresario, que no percibe remuneraciones sino ingresos o resultados. Acuñaremos así la fórmula IVMID (ingreso variable, multidimensional e individualmente diferenciado). El término "variable" significa que el ingreso productivo variará casi siempre; "multidimensional", que el ingreso productivo será configurado por varias dimensiones o factores simultáneamente; e "individualmente diferenciado", que cada trabajador obtendrá un resultado económico propio, que la mayoría de las veces resultará diferente al de sus compañeros.

En el ejercicio de calcular las remuneraciones de un trabajador sobre la base del actual sistema salarial, ya sea porque lo fija la autoridad política, o por la información que brinda el mercado, la remuneración de los trabajadores sigue estando bajo la lógica de la suma cero; es decir, lo que se añade a la remuneración del trabajador se resta necesariamente de las utilidades del empresario, y, a la in-

versa, lo que se añade a las utilidades del empresario se resta de la remuneración del trabajador. En pocas palabras, en la simulación con información histórica no se aumenta, ni puede aumentarse, la cantidad a repartir, pues se trata de un dato fijo, obtenido de un pasado inmutable. En cambio, al operar con el modelo variable y de ingresos por resultados, se abren espacios al efecto potencial —lo que el trabajador o los trabajadores pueden llegar a producir—, y se verifica un efecto que en administración de empresas se conoce como sinergia, producido por un conjunto de nuevos elementos motivacionales (intrínsecos), con los cuales el trabajador se desenvolverá en adelante. En consecuencia, aumenta la probabilidad de que la empresa obtenga resultados más favorables, y por lo tanto, aumenta en la misma proporción la probabilidad de que el trabajador obtenga ingresos productivos superiores al “estándar”. Esto se traduce en que el impacto marginal de la implementación del modelo sobre el ingreso esperado del trabajador es positivo. Así pues, si bien existe la posibilidad, en un escenario desfavorable, de que dicho ingreso disminuya porque los resultados de la empresa empeoran, con la aplicación del presente modelo, el trabajador tiene mayores oportunidades y mejores probabilidades de ganar más dinero, como también de conocer el conjunto de factores y circunstancias que conforman el devenir productivo, empresarial, micro y macroeconómico de un modo mucho más personalizado. Y en caso de crisis, pasa a ser parte de la solución y deja de ser parte del problema, como ocurre actualmente.

La base de cálculo inicial de los valores que manejará el sistema de ingresos IDMIV serán los datos que aporta el mercado. Dichos precios deberán emplearse como referentes para establecer el valor de cada una de las acciones productivas que concurren a la fabricación de cada producto específico, y el valor de las acciones de tipo administrativo que implican “operar” un producto hasta la fase de cobranza, y concluido el ciclo completo de riesgo. Todos los parámetros deben quedar abiertos, y ser revisados periódicamente, para incorporar las correcciones que exige la dinámica de los cambios. Sin embargo, más que la metodología, lo que interesa es que el sistema funcione, genere mayor productividad y riqueza a todos sus partícipes, logre la unidad entre capital y trabajo y sea proporcionalmente justo con todos. Obviamente, un sistema unitario de capital y trabajo no permite la sindicalización de los trabajadores en contra del capital o del empresario asociado a un gremio que deje fuera a los trabajadores.

Los tiempos de ejecución que por concepto de mano de obra toma cada acción requerida para la elaboración de cada producto, deben medirse varias veces y con distintos operarios, a ritmo de trabajo normal, y considerando los tiempos muertos y/o de carácter administrativo, etc., y también las eventualidades improductivas, como cortes de luz, detención de una máquina o de una línea de producción, mala calidad de las materias primas, etc., hasta llegar a tiempos promedio estándar. Si sólo se consideran los tiempos de ejecución directos, es decir, los efectivamente trabajados, se caerá en una suerte de distorsión. Esta norma se aplicará en todas aquellas funciones y tareas que admiten medición cronológica. En este punto reside una de las claves fundamentales del sistema, pues, al basarse en el rendimiento real de cada acción productiva, y no en el rendimiento defi-

citario que provocaba el salario fijo, y al percibir los trabajadores que su ingreso depende ahora directamente de sus propios resultados, esa condición los impulsará a aumentar por sí solos su productividad.

Es importante sin embargo tener presente que el nuevo sistema enfrentará diversas conductas negativas engendradas en muchos trabajadores por la mentalidad confrontacional y manipuladora que les ha introducido la sociedad salarial, la lucha de clases y el sistema de salario fijo, que también manipula al empleador bajo esa misma lógica de confrontación, y que se han convertido en hábitos casi instintivos, difíciles de erradicar de buenas a primeras. Una de ellas es que los trabajadores tienden a “inflar” artificialmente los tiempos de ejecución y las dificultades de sus tareas específicas, como una forma de “encarecer las acciones”. Dicha costumbre es distorsionadora, y debe ser corregida mediante una supervisión exigente y minuciosa. Pero además, por esa y otras razones, se sugiere que tanto los ejecutivos de la empresa como el presidente y los directores del sindicato asistan a un seminario de ética laboral y sistémica, en el que reciban orientaciones que los induzcan eficazmente a modificar el patrón confrontacional y de suma cero que ha imperado desde que se formó la sociedad salarial, y a demostrar a los trabajadores que su mejor alternativa de mejoramiento económico es un aumento sustancial de su productividad individual y grupal.

Siguiendo con la explicación, hay que agregar que, como una parte importante de los ingresos de los trabajadores se pagarán en función de la productividad directa, y otra parte en función de otros parámetros de resultados de la empresa, que veremos más adelante, la voluntad de trabajo experimentará un giro de 180 grados, sobre todo en operaciones que requieren una dosis importante de voluntad humana.

Las variables a considerar en el sistema son las siguientes (los porcentajes no pretenden ser rigurosos, sino que se señalan a modo de ejemplos, a fin de que se perciba la coherencia respecto a la idea general):

1. Ingreso a todo evento, como condición de borde inferior, y que funciona a modo de descuento de los ingresos totales. Fluctuará entre el 25% y el 40 % del promedio histórico de ingresos reales de cada trabajador en un período determinado, o del promedio que determine el mercado en cada caso. Se completará sólo en caso de que el ingreso total del trabajador resulte inferior al monto predeterminado, pero será deducible de los ingresos variables que superen ese monto fijo. En otras palabras, este tramo también tiene que ser producido y ganado por el trabajador. Y si en el período siguiente llega a suceder lo mismo, o el resultado cae aún más, y ni siquiera da para pagar las diferencias negativas del período anterior, se debe descontar del ejercicio subsiguiente, si los haberes así lo permiten. Después de ese período, el descuento no se aplicará, y será pérdida neta de la empresa en el ejercicio.

Las razones que justifican este mecanismo de “ingreso mínimo” son tres: a) el hecho de que el trabajador está siempre disponible en cuanto tal para la empresa; ese derecho a disponer de él genera el derecho a un ingreso piso; b) la necesidad del trabajador de contar con un ingreso mínimo de subsistencia; c) la necesidad de contrarrestar un sentimiento de incertidumbre extrema del traba-

jador, una vez que está inserto en el sistema IVMID, y asegurar así que su potencialidad de trabajo se desarrolle normalmente, sin trabas psicológicas. Pero como el sistema salarial actual, confrontacional y de suma cero, es altamente improductivo, los riesgos de asumir como pérdida ese ingreso a todo evento o parte de él son realmente bajos, más aún cuando la plantilla total de trabajadores productivos y administrativos se ha ajustado tomando en consideración los nuevos niveles de productividad esperables.

Atendiendo a las teorías de valor que sustenta Max Weber, “la racionalidad valorativa”, según la cual existen personas que, más que ganar importantes sumas de dinero, aspiran a formar una familia y a rodearla de cierta seguridad económica, es importante establecer un rango que acoja ese requerimiento. Para satisfacer esa aspiración y alcanzar ese grado de seguridad, se establecerá a todo evento entre el 25% y el 40% del ingreso ya mencionado, pero el techo del ingreso variable también estará a su vez acotado. Sin embargo, la decisión de determinar “la cota” dentro de esos límites corresponderá a cada trabajador, considerando un ciclo económico completo.

2. Indexación de los trabajadores productivos a la productividad. Se traducirá en ingresos por la vía de los tratos, individuales o grupales. Este factor determinará entre el 40% y el 60% del total de la estructura de ingresos de los trabajadores productivos.

3. Indexación de los trabajadores administrativos a la productividad. En este caso, el factor productividad abarcará entre el 10% y el 20% de la estructura de ingresos para este tipo de trabajadores. Dicha cifra emanará de una fórmula que contemplará la cantidad de trabajadores productivos y los tratos pagados. El porcentaje dependerá de la función que cumpla el trabajador administrativo en orden de prioridades, o del departamento en que se desempeñe. Ejemplo: un administrativo de planificación de la producción estará más afectado por el parámetro productividad que un administrativo de marketing. A su vez, el administrativo de marketing estará más indexado al factor ventas que al factor productividad. Pero es importante que ambos administrativos estén conectados a los dos parámetros, aunque en proporciones diferentes.

4. Indexación a ventas. Una parte de los ingresos quedará indexada al volumen de ventas de cada período, y abarcará entre un 4% y un 6% de la estructura de ingresos de los trabajadores productivos, y entre un 20% y un 30% de la de los administrativos. En este último caso, el porcentaje dependerá de la función que cumplan o del departamento en que se desempeñen, como ya se indicó.

5. Indexación al margen. Otra parte será indexada al margen, y cubrirá entre un 8% y un 12 % de la estructura de ingresos de los trabajadores productivos, y entre un 20% y un 40% de la de los administrativos. En este último caso, el porcentaje también dependerá de la función que cumplan o del departamento en que se desempeñen.

6. Indexación a los niveles de empleo, según un promedio determinado por estadísticas fiables (por ejemplo, Facultad de Economía de la U. de Chile). Este factor afectará entre el 4% y el 6% de la estructura de ingresos del trabajador, sea éste administrativo o productivo. El propósito es conectar al trabajador con la

realidad del empleo y de la microeconomía.

El o los parámetros a utilizar para esta indexación se indican a continuación, y dependerán de cada empresa (dónde realiza sus actividades, en qué mercados coloca su producción, etc.).

6.1 Sectorial. (Del rubro al que pertenece determinada empresa). Por ejemplo, niveles de empleo en el sector pesca, agrícola, forestal, etc.

6.2 Regional o nacional. (Niveles de empleo en la región en la que determinada empresa está establecida, o bien el nivel de empleo nacional, si la comercialización de sus productos abarca todo el territorio nacional).

6.3 Internacional. (Niveles de empleo en el país (o los países) en que determinada empresa entrega su producción). Ejemplo: un productor de vinos que entrega su producción en Japón y los EE.UU. puede utilizar el índice de cesantía de esos países, pues esos índices afectarán el nivel de pedidos.

6.4 Las variaciones en el tipo de cambio o desvalorizaciones de las monedas que incidan en el retorno económico del producto.

7. Evaluación personalizada. Este factor, aplicable a todos los trabajadores, tanto productivos como administrativos, lo manejará y aplicará la dirección de la empresa, o cualquier otro(s) trabajador (es) que la autoridad de la empresa designe. No puede influir en más allá del 4% al 6% de la estructura de ingresos. Tiene por objeto medir actitudes más que rendimientos.

8. Acceso a la propiedad. Este punto será abordado al final de este capítulo, pero desde ya se puede adelantar que la fórmula que propongo al respecto no lesiona en absoluto el capital del propietario o el principio de propiedad y de autoridad. Está basada en el aumento del patrimonio de la organización gracias al incremento de la productividad laboral, no en el capital preexistente. Antes de entrar en esta parte de la formulación, es importante que el empresario distinga riqueza neta de poder controlador de la empresa. Controlar la empresa muchas veces no coincide con la expansión económica de ésta por la integración de capitales. Por ejemplo, la empresa y el propietario pueden crecer patrimonialmente 300%, pero el propietario dejar de ser el controlador, puesto que, si bien la riqueza aumentó tres veces, los accionistas son muchos más.

Como se puede apreciar, es perfectamente posible establecer una estructura de ingresos que se adapte a las necesidades y características de cada empresa. Cada organización puede manejar hasta 8 factores, que en conjunto concurrirán a la multidimensionalidad del ingreso variable e individualmente diferenciado (IVMID). Eso permitirá a los trabajadores adquirir una mayor conciencia de todas las variables que interactúan en la realidad operativa de una empresa y de la micro y macroeconomía de mercado. También se reducirá la tasa de errores, como asimismo la frecuente pugna de intereses que se da en la actividad laboral: vendedores que venden sin preocuparse de los márgenes o de las disponibilidades productivas; jefes de producción a quienes les importa poco el nivel de las ventas y que están en permanente pugna con los vendedores; trabajadores productivos que, aun estando a ratos, sólo les interesa producir para cobrar, sin reparar en la calidad y en el ahorro de materiales, con lo que se desentienden de los márgenes de la empresa y de los intereses de los clientes, etc.

La idónea aplicación de un sistema como éste activará una verdadera participación del mundo del trabajo en el orden político, y reducirá drásticamente los márgenes de manipulación que actualmente existen en dicho orden, pues los trabajadores entenderán mucho más objetivamente la realidad, y en consecuencia lo que deben exigir a los gobernantes respecto al bien común y al desarrollo humano integral de sí mismos y del resto de los ciudadanos. Hay que quitar a la clase política la capacidad de manipular en beneficio electoral propio al mundo del trabajo.

Se logrará además flexibilizar ese mundo, incorporándole todas las variables de la economía, a fin de que se minimicen las medidas de shock que de tanto en tanto suele aplicar la autoridad cuando las distorsiones se acumulan y se transforman en estructurales, precisamente por la rigidez a la que está sometido el quehacer laboral. En todas las áreas del mercado los precios son fluctuantes y libres, salvo en la sociedad salarial, que además de ser un escenario humano que demanda expansión moral, es también un “insumo” tremendamente relevante del costo, al menos de las medianas y pequeñas empresas.

Tanto el mundo laboral como las mismas empresas tienen que permanecer en la economía globalizada bajo un régimen de estabilidad, para ir adaptándose a los cambios a tiempo real, y abandonar el marco anacrónico en que hoy se desenvuelven, en el que los cambios se hacen cuando ya las deficiencias son tan evidentes y las pérdidas tan cuantiosas, que no queda otra opción que aplicar políticas de ajuste, o bien intentar reformas que inevitablemente originan conflictos políticos, por la diversidad de intereses que existe entre las partes involucradas.

No ha sido fácil definir un sistema de ingresos por resultados para los ámbitos productivos y administrativos, pero el actual desarrollo de la tecnología computacional hace que su implementación sea relativamente sencilla. La clave del diseño está en no perder de vista la igualdad de categorías para capital y trabajo, con la salvedad de que el capital es un ente físico y el trabajo un ente moral. Como tampoco perder de vista la ley de proporcionalidad.

También es necesario que el sistema se implemente ciento por ciento y simultáneamente, tanto en el ámbito productivo como en el administrativo, o al menos completamente en uno de ellos. Ponerlo en marcha en forma parcial puede provocar graves distorsiones, frustraciones, e impedir que se genere una verdadera sinergia entre todos los actores de la empresa. Tampoco resulta razonable llevarlo en paralelo con el sistema salarial, puesto que el resultado sólo será verdadero cuando el sistema esté implementado en términos reales, y no teóricamente, de modo que las incertidumbres y las expectativas sean parte cuantificable de toda la dinámica. No obstante ese requerimiento, la etapa de transición se debe abordar en forma muy prudente, de manera que las cuotas de incertidumbre decrezcan a medida que el sistema se vaya consolidando, y se detecten los elementos correctivos que requiere.

Como ocurre con todos los proyectos humanos, se requiere prudencia y buena voluntad; pero si el sistema se implementa tratando de sacar ventajas unilaterales dentro de la lógica de intereses diversificados y de antagonismo que rige nuestra actual legislación laboral, de seguro fracasará.

El caso particular de Titán Ltda.

En el caso particular de de la empresa Titán Ltda., se pasó del salario fijo al variable después de haber implantado un mecanismo en el que el precio de cada tarea implicada en la fabricación de cada producto se acordaba previamente con el trabajador mediante un trato, y se convertía después en un valor estándar. Entonces se produjo la gran sorpresa: en promedio, los nuevos rendimientos fueron aproximadamente tres veces superiores a los antiguos. ¿Qué había pasado? Simplemente que, como ya se ha relatado, los rendimientos habituales estaban manipulados consciente o inconscientemente por los propios operarios, en forma individual y colectiva, a través de las evasiones e ineficiencias inadvertibles que permite el régimen de salario fijo y la carga ideológica que lo sustenta. Era una atmósfera mental de tendencia altamente negativa. Quedó así demostrado que su potencial de rendimiento era muy superior, y que si se asociaba al del empresario podían lograrse incrementos sustancialmente mayores.

Todas las estadísticas y análisis relativos a los rendimientos laborales en nuestro país revelan que, en el sector privado que no opera con sistemas variables y participativos, fluctúan entre el 45% y el 55% de la capacidad máxima del trabajador. Y en el sector público son aún peores, pues oscilan entre el 25% y el 40%. Hay que reconocer, sin embargo, que el sistema público se rige por sistemas tremendamente burocráticos, con bajos incentivos y deficientes niveles de control.

Pero volvamos a la aplicación del sistema participativo en Titán Ltda.. Se acordó con los trabajadores tiempos reales de ejecución para cada tarea productiva, se puso precio a cada una de acuerdo a los valores-tiempos de mercado, y a partir de esos parámetros se establecieron listados de precios, aunque siempre susceptibles de ser revisados y modificados, según las variaciones del mercado, la optimización de tiempos y/o procesos que se lograra, y/o las inversiones que se hicieran en maquinaria o sistemas. Quedaron además convenidas todas las condiciones bajo las cuales cada tarea debía ejecutarse. Es importante decir que los principios de justicia, verdad, proporcionalidad y buena voluntad deben estar siempre bien consolidados, de manera que los cambios a las "reglas del juego" se hagan sin mayores dificultades, acogiendo todos los factores de la realidad.

Los acuerdos se establecían en forma individual o grupal, y al extender las órdenes de trabajo concretas se estipulaban la cantidad de unidades que se necesitaba fabricar, el tiempo de ejecución y el nivel de calidad requerido. En ciertos casos, se transfería a los trabajadores un porcentaje de los premios o multas convenidos con los clientes.

La constatación de los nuevos rendimientos validó rotundamente, en el plano de los hechos, la tesis inicial de que la "entrega" de los trabajadores bajo el régimen salarial fijo era extraordinariamente deficitaria, y demostró que sus ingresos podían ser sustancialmente superiores por la vía de pagar de acuerdo a los resultados reales. Adicionalmente a esa mayor rentabilidad, se incrementó significativamente la disponibilidad física y la de toda la infraestructura fabril, como consecuencia de la reducción de los tiempos de fabricación y de los nuevos

niveles de productividad.

Estos criterios fueron aplicados a cada microtarea, tanto cuando su objetivo era fabricar un producto completo como cuando se trataba de producir una parte del mismo. En cuanto a las microtarefas asignadas a grupos de trabajadores, optamos por dejar que la distribución interna del monto total convenido fuera acordada por los propios miembros de cada grupo, exigiendo eso sí que dicho acuerdo fuera comunicado a la empresa, para que ésta pudiera efectuar los pagos individuales y cautelar que no se produjesen abusos de unos en desmedro de otros.

Cabe hacer aquí un alcance importante: bajo este sistema, el trabajador que opera por resultados individuales puede comparar en todo momento su propio rendimiento-ingreso con el de los demás operarios, lo que le permitirá una autoevaluación permanente. En el caso de los grupos de trabajo, en cambio, esa evaluación pasa por el rendimiento del grupo, de manera que no es posible determinar con exactitud, desde fuera, el aporte de cada uno de sus miembros. Ahora bien, los que mejor conocen el “peso específico” de cada cual son los propios miembros del grupo, y en consecuencia, a ellos les compete ponerse de acuerdo al respecto y corregir las evasiones o deficiencias que se presenten. De hecho, ese acuerdo se ha logrado hasta ahora en grado satisfactorio.

Si bien el mecanismo de ingresos IVMID para los trabajadores administrativos es operativamente distinto al de los productivos, los conceptos y los propósitos son exactamente los mismos. En ambos casos se trata de involucrarlos emotiva, valórica y económicamente en los resultados de cada una y todas las áreas, tanto internas como externas, que inciden en el resultado global de la empresa, a fin de que hagan una lectura interesada, emocionalizada, y hasta política de todas y cada una de las variables que conforman la realidad personal y de la micro y macroeconomía relacionada con la organización.

Para implementar un sistema de este tipo, es primordial diseñar un sistema contable cuya información sea absolutamente confiable y coherente, tanto para los dueños del capital como para los trabajadores, de modo que se logre unidad de criterios entre ambas partes. Deberá quedar completamente claro qué es rentabilidad o margen, qué es costo, acordar cuándo se constituye realmente una venta. ¿Es cuando se recibe la orden de compra, o cuando se entrega al cliente lo adquirido y éste lo recibe conforme, o cuando el cliente efectivamente paga lo comprado? También las condiciones de borde deben ser conocidas y valorizadas, tanto las de piso como las de techo. Hay que determinar además cada cuanto tiempo se cerrarán los períodos contables para la medición de resultados, e incluso de qué manera se harán y amortizarán las nuevas inversiones, cómo incidirán en los resultados y cómo afectarán la estructura de precios de los diversos trabajos que se tengan acordados dentro de la empresa, y también, como ya se dijo, en la estructura de ingresos que cada trabajador tendrá respecto al todo.

A primera vista parece mucho más simple manejarse con un sistema salarial fijo, y no complicarse la vida con esta suerte de “enjambre” de variables. Pero los daños colaterales y las obstrucciones operativas generadas por el “simplismo” del salario fijo son incomparablemente mayores que las aparentes dificulta-

des de aplicación del régimen multidimensionalmente variable, pues mediante el procesamiento computacional resulta mucho menos complejo de lo que pueda creerse. El sistema participativo aquí propuesto asegura por fin la objetividad en materia de ingresos laborales, es altamente productivo, y termina con el antagonismo y la frustración de los trabajadores, porque la justicia es percibida como uno de sus principales valores.

Al exponer el modelo experimentado algunos años atrás en Titán, intentamos hacer ver las ventajas de todo orden —laborales, empresariales, económicas, políticas y humanas— que implica este sistema, en la medida de su plena aplicación. Pero no pretendemos señalarlo como “la manera” de lograr esos propósitos, puesto que cada empresa verá qué integra y cómo ensambla las variables en el mecanismo que sea más idóneo para su propia realidad.

El acceso de los trabajadores a la propiedad

Como se anunció anteriormente, vamos a exponer ahora la propuesta relativa al acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa.

Lo primero que hay que decir al respecto es que el ejercicio activo y en primera persona en el dinamismo del ser propietario implica acceder a la propiedad. Para poder exigir que sea respetada, debe sustentarse en sus fundamentos últimos, que son metafísicos y que emanan de la naturaleza misma del hombre. Por eso consideramos necesario abordar también en el presente capítulo este tema primordial y connatural al ser humano, proponiendo un procedimiento igualmente técnico para el acceso gradual y proporcional de los trabajadores a la propiedad de la empresa, en tanto las partes lo acuerden libremente, y en la medida en que la empresa crezca patrimonial, económica y objetivamente, que dicho plan se desarrolle a partir de la implementación de un sistema IVMID por resultados, y que se haya cumplido sin problemas un ciclo de operación de al menos cinco años.

Ya ha quedado suficientemente esclarecido que propiedad es análoga de capital, capital es análogo de trabajo, y trabajo es análogo de hombre. Por lo tanto, dicho acceso es la culminación lógica de todo nuestro replanteamiento empresa-trabajo. Y esta instancia debe ser también acogida, por pequeña que resulte dicha participación en comparación con los derechos del capital.

El período de transición debe abordarse a través de un proceso sensato y coherente, que no lesione los legítimos derechos del empresario: su capital, su libre iniciativa y su autoridad dentro de la organización.

Esta parte de la propuesta es absolutamente optativa, y parece razonable ponerla en marcha sólo en tanto la unidad entre trabajadores y empresarios se haya efectivamente conseguido después de haber implementado exitosamente el sistema participativo IVMID por al menos unos cuatro o cinco años. Se requiere que se haya consolidado una cultura de unidad, solidaridad, justicia, lealtad, productividad, comunicación, y sobre todo una comprensión unitaria e integral de la realidad sociopolítica, micro y macroeconómica, etc.

El acceso gradual y sistemático de los trabajadores a la propiedad del capital

de la empresa podría verificarse más o menos de la siguiente manera, pudiendo por supuesto existir otras formulaciones:

Supongamos una empresa cuyo capital asciende a US\$ 15.000.000 y en la cual trabajan 150 personas entre productivos y administrativos, que perciben en un año determinado, por la vía de resultados variables, un monto de aproximadamente US\$ 1.500.000. Quiere decir que esos trabajadores representan de algún modo en ese año un 10% del capital. Por otra parte, siendo el capital US\$ 15.000.000 y lo percibido por los trabajadores US\$ 1.500.000, puede estimarse que el capital representa ese año a 1.500 trabajadores.

Ahora bien, considerando que la tasa de rentabilidad más baja de una inversión es la que paga un banco por depósitos, y que es del orden del 2% anual a valor presente, y que por otro lado tenemos negocios de altísima rentabilidad, por ejemplo 40% anual, debemos primero evaluar el tipo de negocio en que estamos y su respectivo riesgo, para así poder convenir con los trabajadores una tasa de rentabilidad estándar y objetiva, de acuerdo al riesgo, al valor tecnológico agregado, a las condiciones del mercado, etc. En este caso, vamos a trabajar sobre la hipótesis de que esa tasa convenida de acuerdo a patrones estándar y en forma objetiva es del 18%.

Una vez terminado el proceso de reparto de resultados de acuerdo a mercado entre trabajadores y capital, queda ahora por determinar el resultado de la sobre capitalización o revalorización del patrimonio. Si ese resultado supera el 18% esperado, y alcanza por ejemplo un 26%, la diferencia de los 8 puntos debe repartirse entre las 1.500 "personas" representadas por el capital y los ciento cincuenta trabajadores reales. Es decir, entre 1.650 personas.

Esto significa que el capital verá incrementado su patrimonio en un 91% del excedente (en cifras redondas), y que el capital humano participará en la nueva generación de propiedad en un 9%. La repartición de ese 9% entre los trabajadores se hará otra vez en proporción al porcentaje ganado por cada uno de ellos respecto del monto total de US\$ 1.500.000. Esto quiere decir que, de acuerdo a lo que cada uno es al todo, será cada uno al 9% del total del excedente, porcentaje que en nuestro ejemplo equivale a US\$ 109.000. De esta manera, si un trabajador ha obtenido US\$ 20.000 del total de US\$ 1.500.000 pagados al total de los trabajadores, quiere decir que participará en un 0,01333% en la propiedad de capital generada por el 9% de excedente correspondiente al estamento laboral. Técnicamente, ese trabajador obtendría una capitalización de US\$ 1.456, la cual, proyectada a 30 años de trabajo, le significaría un capital de US\$ 43.680, más la sobre capitalización que pudiere producirse sobre esta nueva base.

Una pregunta natural es ¿cómo se compatibiliza el hecho de ser por una parte trabajador y jerárquicamente dependiente, y por otra parte propietario del mismo ente en el cual se trabaja?

Para que esta fórmula opere eficazmente, deben separarse claramente estas dos categorías. La primera funcionará bajo un régimen de leyes laborales que enmarquen operativamente un sistema de este tipo, y la segunda, de manera similar a cómo funciona el sistema de acciones privadas, con una pequeña salvedad: que si el trabajador desea vender sus acciones, la primera prioridad de compra

la tendrán los otros propietarios o los demás trabajadores, y sólo después, y a igualdad de condiciones, el mercado abierto. El objetivo de esta condición es evitar que por ese medio el patrimonio de la empresa pueda ser permeado por sus competidores o por compradores hostiles.

Este mecanismo de participación por resultados en los beneficios económicos y en la propiedad de la empresa presenta además otra gran ventaja: si decae notablemente la actividad de la organización, el empleador no necesitará recurrir en una primera etapa —salvo que sobrevenga una situación más extrema, o lisa y llanamente el colapso total— al expediente del despido, ya que los ingresos estarán ajustándose permanentemente a las fluctuaciones de la realidad. En segundo lugar, de ocurrir una baja en la demanda, los trabajadores, al no haber sido despedidos, no quedarán desconectados de la nueva situación, como actualmente ocurre, y de seguro discurrirán por su cuenta diversas fórmulas para revertirla, pues ahora entenderán que el problema es de todos y no sólo del propietario. A partir de ahí, muchos controles burocráticos se harán innecesarios, y muchas iniciativas que por la desconfianza no podían ser implementadas, ahora podrán serlo, por el simple hecho de que se habrá logrado la unidad operativa y valórica.

Por otra parte, el sistema de fiscalización cambiará en 180 grados, ya que cada trabajador se constituirá en su propio fiscalizador, y en cierta medida en el de los demás. Todo su desempeño estará determinado por sus respectivas capacidades y por la decisión de aprender nuevas cosas y anticiparse, y no ya por la animadversión o el antagonismo tradicionales.

Ahora bien, si la demanda decrece dramáticamente, y esa recesión se constituye en un estado crónico, habrá que revisar “la torta y la cantidad de comensales”, y ver si se dan las condiciones mínimas para seguir operando la empresa de manera que resulte viable, pero con un menor contingente de trabajadores. Lo que no debiera hacerse, salvo cambios también dramáticos y crónicos en las condiciones del mercado, y que así lo ameriten, es modificar los porcentajes predeterminados en función de la venta, el margen, la producción, los índices de cesantía y la evaluación interna individual. Por el contrario, si la demanda crece ostensiblemente, tampoco se deben variar esos porcentajes; hay que ampliar primero las capacidades de los trabajadores. Sólo en el caso de que el personal habitual de la empresa no quiera o no sea capaz de abordar eficiente y oportunamente la cantidad adicional de tareas que esa nueva demanda genere, se recurrirá a contratar nuevos trabajadores, que se incorporarán también bajo el régimen IVMID, sin que eso signifique un aumento de costos, pues, como dijimos, la empresa paga productos fabricados o tareas ejecutadas, y no personas.

Si este sistema lograra aplicarse en forma generalizada, prácticamente no existirían los reajustes salariales por convenios colectivos u otras formas de acuerdo, porque la componente costo laboral estaría completamente indexada. En virtud de este mecanismo, los ingresos de los trabajadores se verían automáticamente “reajustados” momento a momento, en forma ascendente o descendente, y la actividad sindical tendería a convertirse en una labor de apoyo a la formación laboral, esta vez bajo un común denominador: el yo común empresa-trabajadores.

Cuando se llevaba a cabo la transición en Titán Ltda., la condición que inmediatamente exigía el trabajador que pasaba del salario fijo al variable era que la empresa corrigiese diversas situaciones de carácter administrativo, tecnológico o comercial. Y cada uno mencionaba como término medio un listado de ocho sugerencias. Ante dichas “demandas”, se le preguntaba a cada cual: “¿Por qué, si has estado aquí tanto tiempo, jamás propusiste corregir nada de todo esto?” La invariable respuesta era un mero encogimiento de hombros. Creo que en esa actitud no había mala fe; simplemente, los trabajadores ni siquiera habían pensado en todas aquellas proposiciones/exigencias, o bien las habían pensado, pero estimaban que no les correspondía hacerse cargo de ellas. Sólo se les hizo necesario hacerlo cuando se vieron incorporados a una participación por resultados.

Indemnización por años de servicios. Seguro de cesantía, capacitación y retiro.

Respecto al debatido y confuso tema de la indemnización por años de servicios, creo que también requiere una reformulación que le dé un auténtico sentido. Lo primero para eso es definir exactamente el propósito que persigue, es decir, su concepto esencial. De la manera cómo hoy se maneja este mecanismo, parece más el financiamiento de uno o más años sabáticos que una garantía o protección social. Así, muchas veces el trabajador se hace despedir para obtener ese monto, que a la postre termina invirtiendo en consumo, no en respaldo para subsistir él y su familia mientras encuentra otro trabajo, ni menos en reactualizarse profesionalmente para así poder tener nuevas opciones laborales. Por otra parte, el solo hecho de que la indemnización esté indexada a las remuneraciones regulares, induce al empresario a no aumentarlas, incluso pudiendo hacerlo. Se provoca así el mismo efecto disuasivo, en cuanto a aumentar los salarios, que produce la imposibilidad legal de reducirlos en los períodos de contracción económica de la empresa o del país.

Por otra parte, el derecho a la indemnización, siendo ambiguo y eventual, hace la mayoría de las veces que el empresario no lo considere en sus costos, y por lo tanto no aprovisione fondos para ese gasto. De esa manera, cuando llega el momento de tener que despedir, busca subterfugios para hacerlo sin pagar. Además, en las empresas medianas y pequeñas suele darse el caso de que el trabajador, cuando ha acumulado once años de servicios o poco menos, trabaja mal, sabiendo que si lo despiden se irá con un premio. Por último, el empresario se ve impedido de remplazar al personal ineficiente que ha cumplido una cierta cantidad de años de servicios, por el enorme costo que implica cada despido, más aún en épocas de crisis económica, y sobre todo para la mediana y pequeña empresa. Todo esto perpetúa un círculo perverso, escandalosamente improductivo, y agrava aún más la relación antagonica entre empresario y trabajadores.

Esta insana situación no puede continuar. Afecta gravemente a la economía nacional, a los propios trabajadores, y pone en riesgo la supervivencia misma de las pequeñas y medianas empresas. La indemnización debe replantearse por completo, constituyéndose en un seguro de cesantía, capacitación y retiro que no

limite la libertad de ninguna de las partes. Dicho seguro debería tener un financiamiento tripartito, al que concurren en partes proporcionales el empresario, el trabajador y el Estado, con un monto mensual porcentual al ingreso imponible de cada trabajador. Debe constituir un costo real para todos los empresarios, y cubrir o permitir los siguientes eventos: 1) que el trabajador pueda ser despedido sin causales establecidas actualmente por la ley, cuando el empresario lo considere conveniente o necesario para los intereses de la empresa; 2) que el trabajador pueda optar tranquilamente a un mejor trabajo, sin quedar “enganchado” en la expectativa de la actual indemnización por años de servicio; 3) que el trabajador pueda sostener económicamente a su familia durante un período mínimo de 4 meses, siempre y cuando se acredite un tiempo mínimo de permanencia en la empresa o de actividad laboral. Más allá de ese período mínimo, dependerá de los recursos acumulados en el fondo; 4) que el trabajador pueda reactualizarse profesionalmente durante su cesantía, cosa absolutamente necesaria y casi natural en una economía global y en constante cambio.

Ahora bien, ese fondo no debe quedar en manos de ninguna de las tres partes, sino de una administradora regulada por ley.

El trabajador retirará todo el fondo acumulado cuando sea despedido e ingrese además en algún instituto de capacitación acreditado, cosa que deberá certificar debidamente. Si no ingresa en ningún instituto, percibirá sólo la parte acumulada por él mismo y por el empresario. Si se retira voluntariamente y se capacita, percibirá su parte personal y la parte del Estado, no la del empresario. Y si se retira por su cuenta y no se capacita, recibirá sólo su parte personal. Por último, si llega al final de su vida laboral en la misma empresa, percibirá el fondo acumulado personal y el del empleador. En caso de no ser utilizados los montos acumulados por el aporte del empresario y el aporte del Estado, y el trabajador haya abandonado la empresa voluntariamente, las partes empresarial y estatal del fondo retornarán a sus respectivos orígenes.

La fórmula de que el Estado financie una parte de este seguro de cesantía y capacitación obedece a dos razones: 1) que si un trabajador queda cesante, hay ahí cierta responsabilidad social del Estado, pues son los gobiernos quienes manejan la micro y macroeconomía, y suelen hacer un uso político del ámbito laboral; 2) que el mismo Estado se ha autoimpuesto tradicionalmente la educación del ciudadano común, y queda claro que, si se produce el evento del despido, es porque en alguna medida esa educación ha sido deficientemente entregada, o han sido mal conducidas algunas de las variables anteriormente señaladas.

Un punto por analizar es si este fondo tendría un tope al alcanzar un volumen que permitiera al trabajador afrontar o cumplir todos los anteriores objetivos. Y otro punto es cómo se forma ese fondo mientras el trabajador inicia su vida laboral.

Aunque pueda despertar lógicas reticencias y desconfianzas, dado el peso que tienen en nosotros los modelos por los que hoy se rigen la política, la economía y la actividad empresarial, este cambio de enfoque y praxis, sea cual sea la fórmula concreta que pueda adoptar cada organización para incorporarlo a su estructura y operatoria, nos permitirá por fin igualar los géneros laborales,

operativa y participativamente, bajo una misma y sola praxis laboral, romper la barrera que mantiene estancado en la infraproductividad y en una subcategoría humana al mundo del trabajo, y emerger hacia los nuevos niveles de competitividad que todo el país necesita con extrema urgencia. Dichos niveles sólo se alcanzarán a través de una participación laboral plena, pero proporcional, en los beneficios y en el capital de las empresas.

CONCLUSIONES:

El nivel de ingresos (autónomos) de cada persona es una variable clave en la equidad y paz social en una sociedad.

Los ingresos de cada persona dependen preferentemente de su productividad.

La productividad de cada persona depende en gran medida de su involucramiento en su trabajo, es decir de la relación entre su trabajo, sus resultados y su participación del fruto del mismo.

La propuesta del Consejo Económico y Laboral del Foro Republicano apunta a incorporar a los trabajadores de un modo objetivo al resultado económico de su trabajo individual y/o grupal, en el de su empresa y en el de la economía en general, remplazando el sistema de salarios pre deterministas, por un sistema de remuneraciones objetivo, integrado y que abarque la mayor cantidad de variables micro y macroeconómicas, en otras palabras busca humanizar y dignificar el trabajo y enaltecer la macroeconomía. Desde una perspectiva sociopolítica propone remplazar la sociedad salarial por una sociedad participativa, integrada y en constante actualización cognoscitiva.

Sólo aboliendo el sistema de salarios e instaurando un sistema de participación, que hemos llamado "ingreso variable, multidimensional e individualmente diferenciado" (IVMID) se logra la verdadera libertad para todos los trabajadores, entendida como la facultad de ser protagonista de su propio destino y su verdadero desarrollo

La integración entre capital y trabajo es fundamental, no solo como medio de información humana, económica y social, sino que busca generar un círculo virtuoso de enriquecimiento mutuo, basado finalmente en la solidaridad y amistad humano/laboral.

De este modo se logra la "unidad de propósitos" entre capital y trabajo, y se deja atrás el antagonismo histórico de clases que perjudica las relaciones laborales y los bajos niveles de satisfacción y productividad en el trabajo.