

Nueva empresa, nueva economía

José-Luis Montero de Burgos
doctor-ingeniero de Montes
Madrid, 1996

Sirva la publicación de este trabajo como homenaje a la trayectoria profesional y humana del Prof. Montero de Burgos, quien durante años supo abrirnos perspectivas a los modelos económicos dominantes.

RESUMEN

Está sin resolver el problema de la asociación de trabajadores e inversores. Se ignora cómo hacer cooperación generalizada, es decir, que el trabajador pueda cooperar por su propia condición de trabajador, sin necesidad de ser copropietario.

Una de las connotaciones de toda asociación es que *"lo que vaya bien a la asociación ha de ser bueno para todos sus miembros, y lo que sea malo, ha de ser malo para todos"*. Otra es que ninguna asociación de personas tiene propietario. Por tanto, una empresa-sociedad no tendría propietario, sino miembros.

Hoy todo el mundo acepta que la propiedad de medios productivos genera la propiedad de la empresa; que el propietario de máquinas, edificios, dinero, de "cosas" en definitiva, ha de tener poder sobre personas. Pero propiedad de medios productivos no es equivalente a propiedad de la empresa, ni es humanamente admisible que las cosas sean fuentes de poder sobre personas. Sólo la persona humana puede ser fuente de poder. Sobre este error se edifica nuestra civilización.

En este documento se cuestiona no ya el sujeto de la propiedad, sino el concepto mismo de propiedad. Hace falta, pues, un nuevo fundamento del poder empresarial. El que uso en mi teoría de la empresa se basa en el riesgo empresarial: riesgo del inversor de perder el capital arriesgado, riesgo del trabajador de perder su puesto de trabajo. La empresa sería el resultado de aportaciones de capital (trabajo pasivo) y de trabajo activo. Como contrapartida, no aparece la propiedad de la empresa (no existe) sino derechos a la gestión y a la renta estimulantes para sus aportadores. Esta concepción implica una evolución del derecho de gestión a favor de los trabajadores que, en el momento inicial de la empresa, es cero.

Si la "velocidad" de la evolución es nula, la participación no se produce: es el caso de la empresa privada. Si la "velocidad" es tan alta que sea infinita, la participación es total desde el primer momento: es el caso de la empresa autogestionada. Ambos modelos paradigmáticos son casos extremos de un modelo de empresa-sociedad que tiene cuantas soluciones intermedias se quiera. Una evolución atemperada, que dé la máxima integración de los miembros de la empresa sería lo propiamente, porque se obtendría la máxima productividad.

El salario se convertiría en un **anticipo irreversible** de la renta del trabajo, y se puede calcular matemáticamente la renta final del trabajador y la del inversor. Si los resultados son "normales" según se especifique en el contrato de sociedad, el salario y el interés serán "normales". Ambos podrán variar positiva o negativamente según resultados. Un salario resultante inferior al normal implica una pérdida de capital-riesgo. Cuando se alcance el límite de pérdida previsto en el contrato, el inversor tiene derecho a disolver la empresa. Todo ello tiene cálculo objetivo y está programado informáticamente. Lo importante es que los intereses de los socios estarían armonizados y las decisiones colectivas serían coherentes, y no como hoy.



Si intenta, pues, un paso hacia la cooperación generalizada y hacia nueva economía. La teoría está amparada por más de 40 publicaciones del autor, de las que 7 son libros, y por más de 20 programas informáticos, también del autor. Algunos de ellos se proyectarán en la intervención, según tiempo disponible.

Preámbulo

El objeto de mi comunicación es presentar resumidamente el intento de investigar una nueva concepción de la empresa en la cual estarían armonizados los intereses de sus miembros.

Los intentos de cooperación, si bien algunos han sido exitosos, no han provocado que la cooperación se generalice. Hay ensayos de cogestión, pero incluso en los más avanzados, no hay distribución objetiva de la renta de la empresa. Cuando hay participación en beneficios, su base es subjetiva y no hay solución satisfactoria en el caso de que, en lugar de beneficios, haya pérdidas en la empresa.

Puede hablarse del semi-fracaso de la cooperación a escala de sociedad. Sin embargo todos estos ensayos señalan las aspiraciones a una economía participativa, dentro de una economía, como la de hoy, en la que la misión asignada a las personas corrientes se ciñe a las facetas de producir y comprar el producto.

Se intenta, pues y por una parte, presentar una teoría integradora de esas aspiraciones en la empresa y, como consecuencia, alcanzar una economía, cuya humanización se busca, mediante una participación generalizada.

Por otra parte, la caída del socialismo real ha supuesto la desaparición de toda barrera ideológica frente al liberalismo reinante que, con el nombre de neo-liberalismo, amenaza con acabar con los logros sociales alcanzados en más de un siglo. Desde luego, la caída del socialismo real no implica el triunfo del capitalismo que, pese a su provisional victoria, tiene un gran rechazo social: los problemas que el capitalismo presentaba hace una década están todos sin resolver e incluso agravados. Pero si no se acude a otros y nuevos planteamientos humanizadores, la derrota de los que rechazamos el capitalismo está asegurada. Las verdaderas revoluciones son siempre más conceptuales que físicas, y perduran en la medida en que sus conceptos básicos lleguen a tener aceptación general.

Parece además que se ha perdido la esperanza. La caída del socialismo no ha traído un mundo más libre y justo, ni razones para esperarlo. El pensamiento, motor de toda acción, está como paralizado. No hemos sido capaces de resolver los grandes problemas de nuestra sociedad, y el horizonte está cargado de brumas.

Desde luego, los pobres y desgraciados de la Tierra han perdido toda esperanza. La explotación del hombre por el hombre continúa y aumenta. El poder carece de un control eficaz en la mayoría de las ocasiones. La alteración ambiental amenaza la estabilidad de la biosfera. Y la información está controlada, como hemos podido comprobar en la última guerra local. En España concretamente no se pueden difundir por televisión, por prohibición legislativa, ideas filosóficas, políticas o religiosas, incluso pagando los que llamamos "spots" televisivos, sin la aquiescencia del poder. Gran parte de estos problemas tienen su origen en la empresa.

Intento, pues, en esta comunicación abordar una de las raíces del problema social. El problema social, de cualquier pueblo y en cualquier época, radica siempre en uno errores de concepto de tipo cultural que, pese a ser tales, todo el mundo acepta. De ahí la ardua dificultad con la que todo intento de cambio social se ha de enfrentar: luchar contra el tópico. Muchos de los errores políticos tienen origen económico. De ahí que haga falta sentar las bases de una nueva economía para lograr una sociedad más humana, y haya que remover los fundamentos de nuestra cultura en aras de ese objetivo.



La concepción actual de la empresa

Hay que ser conscientes de que en la empresa actual hay un problema sin resolver que es el de conseguir un poder participativo coherente y una distribución objetiva y eficaz de su renta. O sea, no se sabe construir una empresa que consiga establecer lazos de sociedad entre sus miembros. Hoy no se sabe cómo hacer esto. Pero hay que saber hacerlo si se pretende una economía de cooperación.

Es cierto que la unidad de dirección, necesaria en toda empresa, está asegurada en las empresas actuales. Pero la unidad de los fines de los miembros de la empresa no está en modo alguno asegurada. Los fines de trabajadores e inversores coinciden sólo parcialmente, y los fines de los inversores y los gerentes no son siempre coherentes los de la empresa. En todo caso, los trabajadores se encuentran alienados del poder empresarial (privado o del estado) en el cual no participan. En suma, en las empresas actuales hay, en efecto, unidad de dirección, pero es impuesta a los trabajadores y por eso no existe identificación entre los fines de los miembros de la empresa, en cuanto tales. Así no se puede cooperar plenamente.

Crisis de civilización

En realidad, y especialmente por su incapacidad de resolver el problema social, el estado actual de la humanidad se le viene calificando de "crisis de civilización".

En efecto, y después de muchos años de modernidad, se han cuestionando seriamente las bases de la actual civilización occidental. Directa o indirectamente, la postmodernidad ha cuestionado las bases de la física, de la matemática y de la lógica.

Ha revisado los principios del conocimiento científico, que están en la base del pensamiento moderno, es decir, la objetividad de la ciencia, el determinismo, la ley de la causalidad y la relación entre sujeto y objeto. Incluso se llega a dudar de la misma razón, por no haber sido capaz de solucionar el problema social.

Al parecer todo ha sido cuestionado en la búsqueda de ese error cultural que, según señala Kung, T.S (1990) debe de haber en cualquier rama de la ciencia cuando presenta problemas insolubles durante demasiado tiempo.

Revisión radical: Cuestionar la propiedad de la empresa

Pero realmente ¿todo se ha cuestionado? Al menos hay una cosa que no se ha discutido: **la propiedad**

Es cierto que "la propiedad de los medios de producción" se ha cuestionado en los últimos 150 años. Pero, en realidad, solamente se ha cuestionado el sujeto de la propiedad, o sea, se ha discutido si el sujeto de la propiedad debería ser la humanidad, en lugar de la persona privada. Pero la propiedad, en cuanto tal, no se ha cuestionado.

A lo que hay que añadir la incongruencia, aún vigente, de identificar "propiedad de medios productivos" con "propiedad de la empresa", que son conceptos diferentes, y ello hasta el punto de que la discusión, realmente, ha radicado en el titular de la propiedad de los medios productivos dando por obvio que, en la práctica, eso conlleva la titularidad de la empresa.

Sólo esta observación bastaría para indagar sobre el concepto de propiedad. Pero hay una especial razón para cuestionar la propiedad: En la actualidad se admite sin discusión que el propietario de máquinas, de edificios, de dinero y, en general, de "cosas", si las aporta a una empresa, tiene el poder de mandar sobre personas. Pero esto es un error, por aceptado que esté, porque implica asumir que las cosas sean fuente de poder sobre personas. Sólo la persona humana puede ser origen o fuente de poder. Pero sobre este error está edificada nuestra civilización.

Como consecuencia de este error se explica que la asociación capital/trabajo sea un problema carente de solución. La razón es bien sencilla: No hay asociación alguna de personas que tenga propietario. Las asociaciones podrán tener un socio destacado, mayoritario incluso, pero nunca propietario.

Por otra parte, y en concordancia con la metodología de Popper, un solo error o una consecuencia no avalada por la experiencia (una sola consecuencia absurda, se puede añadir) es suficiente para desacreditar la hipótesis original. En el caso a que me refiero, esa hipótesis falsa es la propiedad, tal y como se define en la actualidad. Es decir, no sólo es que con la concepción actual de propiedad se impida la solución de un problema (la asociación inversor/trabajador) sino que, al estar concebida como "un derecho a disponer, y a gozar de los beneficios o frutos de la propiedad, **con las limitaciones que la ley establece**", su propia definición la configura como hipótesis falsa. El fundamento de esta afirmación es bien sencillo: si la propiedad necesita limitaciones es porque, sin ellas, se llegaría a consecuencias absurdas o disparatadas.

Esto es precisamente lo que caracteriza a una hipótesis falsa. Es el pragmatismo de la técnica lo que permite utilizar un concepto, científicamente falso, pero delimitando un ámbito por su eficacia práctica. De ese ámbito concreto hay que eliminar, según lo expuesto, la "propiedad de la empresa" porque técnicamente este concepto incapacita (al derecho, a la economía) para tender lazos de sociedad entre capital y trabajo.

El riesgo, fundamento del derecho de gestión.

En resumen, la cuestión es ésta: Si las "cosas", si la propiedad de medios **productivos no pueden justificar el poder ¿cual pudiera ser la base humana del poder en la empresa?** La hipótesis que me da resultado en mis trabajos es que "la base del poder de decisión está en el riesgo", lo que no deja de tener fundamento humano: si en un asunto una persona corre riesgo, pero otra decide, esta última estaría dominando a la primera. Habrá que preguntarse, pues, por riesgo empresarial de los miembros de la empresa.

Es evidente que el inversor asume el riesgo de perder al menos una parte de su inversión si la empresa fracasa, ese es su riesgo. Por tanto, el inversor debe tener derecho a decidir, es decir, debe tener derecho básico de gestión en la empresa.

Pero, por su parte, y en el mismo y supuesto caso de quiebra de la empresa, el trabajador pierde su puesto de trabajo. La consecuencia es el paro, que le hace perder su estabilidad laboral, económica, moral y social y, en el próximo empleo, cuando lo encuentre, lo normal es que haya de empezar "por abajo".

Por tanto, el trabajador corre también riesgo empresarial, pierde y mucho con la quiebra y, por ello, también debe tener derecho básico de gestión en la empresa. Ambos, trabajador e inversor, tienen pues derecho de gestión, sin necesitar de la compra de acciones o partes sociales de propiedad que, además, no existen en la empresa-sociedad. Su derecho nace directamente del riesgo que asumen. Bajo este principio la asociación capital/trabajo sería posible.

Lo más importante sería esta revolucionaria idea: **la empresa no tiene propietario, sino miembros**, y debería ser una asociación de personas que aportan trabajo a la empresa. Unos aportan trabajo pasivo, o capital, otros su trabajo activo. Ambos aportan lo mismo: trabajo. Como contrapartida, no aparecerá la propiedad de la empresa, que no existe, sino unos derechos a la gestión y a la renta que han de ser estimulantes para ambos tipos de aportadores.



Inversión dialéctica de la propiedad

Todo cuanto se ha dicho sobre la propiedad se podría resumir así:
Hasta ahora, la propiedad viene estando vertebrada por la dialéctica o proceso **razonador propiedad (de cosas) luego poder (sobre personas)**.

La nueva propiedad estaría vertebrada, por el contrario, por la dialéctica **poder (vinculado a la persona y su circunstancia, concretamente al riesgo empresarial) luego propiedad (acceso a las rentas de la empresa, o sea, a la propiedad de cosas, no al poder sobre personas)**.

Evolución del derecho de gestión

La distribución del poder entre inversor y trabajador no es estática, sino dinámica: debe haber una evolución a favor del trabajo. Realmente el riesgo del trabajador es, al principio, prácticamente nulo, el mismo que tenía unos segundos antes de firmar el contrato de trabajo. Pero como consecuencia de este contrato, el trabajador toma decisiones personales y familiares y, profesionalmente, se va especializando en su trabajo. La pérdida del empleo le causaría trastornos que se agravarían con el tiempo.

Su riesgo va creciendo, dicho sea esto en términos generales.

Naturalmente, esta evolución debe ser atemperada para que la inversión sea posible pero, si fuese demasiado lenta, no produciría los efectos integradores que se pretenden en la empresa-sociedad.

Por otra parte, y mediante el cobro de intereses o beneficios, el inversor ya no puede perder todo. Es lo que sucedería si el inversor hubiese cobrado ya, por ejemplo, un 40 % de beneficio. Por tanto, su riesgo va disminuyendo con el tiempo, lo que resulta coherente con lo expuesto para el trabajador.

Democratizar la empresa

Este planteamiento permite contemplar la autogestión desde nueva perspectiva. Se puede definir la autogestión como el derecho de cada persona a decidir en los asuntos que le afectan y en la medida en que le afectan. Si esto se asume, es claro que el inversor tiene también derecho a gestionar en la empresa, con lo que el concepto de autogestión sería coherente con la empresa-sociedad. La autogestión, tal y como hoy se entiende, sería la culminación del proceso evolutivo que implica la empresasedad, con las matizaciones que se verán más adelante. Pero ¿Cómo se puede conocer la medida, es decir, la evolución propiciable del derecho de gestión? Pues por los efectos en la estabilidad económica y social de la empresa:

Si no se da poder suficiente al potencial inversor, la inversión no se efectuará. La empresa no se creará o, si ya existe, otra contribución de capital no sería fácil de conseguir. Una empresa así concebida sería una utopía económica. Por otra parte, no sería posible una economía de desarrollo generalizado con esta base empresarial. Es el caso de la autogestión actual.

Si el trabajador no tiene poder, la paz social en la empresa no estaría asegurada. Esperar que los trabajadores cooperen sin estímulos adecuados es una utopía social. Es el caso de la empresa privada actual no participativa.

En suma, inversores y trabajadores tienen derecho a gestionar sus intereses.

Dicho de otra manera, un ser humano ha de incorporarse a la empresa como «un *serque-decide*», es decir, como lo que en realidad es, no como pensemos que es o nos convenga que sea. Por esto mismo, el planteamiento que presento no es una utopía sino puro realismo. Un ser humano puede, en efecto, tomar la decisión de obedecer, pero ha de hacerlo sin renunciar



a su condición de «*ser-que-decide*». Esto es lo que sucede en la empresa sociedad, que se nos presenta así como una forma de conseguir la democratización de la empresa, objetivo que, hasta ahora, se nos venía presentando como inalcanzable.

Cabría añadir que el concepto actual de empresa, en el cual se contempla al hombre como un «*ser-que-obedece*», es peor que una utopía: es un error.

Tres problemas en la empresa

Intento demostrar ahora que, con la base expuesta, es posible crear nuevos tipos de empresa, interesantes tanto para inversores como para trabajadores; e incluso para la propia sociedad, por la previsible estabilidad económica que propiciarían.

En las relaciones capital-trabajo hay tres problemas que han de resolverse:

1. Cómo distribuir eficazmente el poder
2. Cómo repartir objetivamente la renta
3. Cómo relacionar poder y renta para obtener la máxima integración.

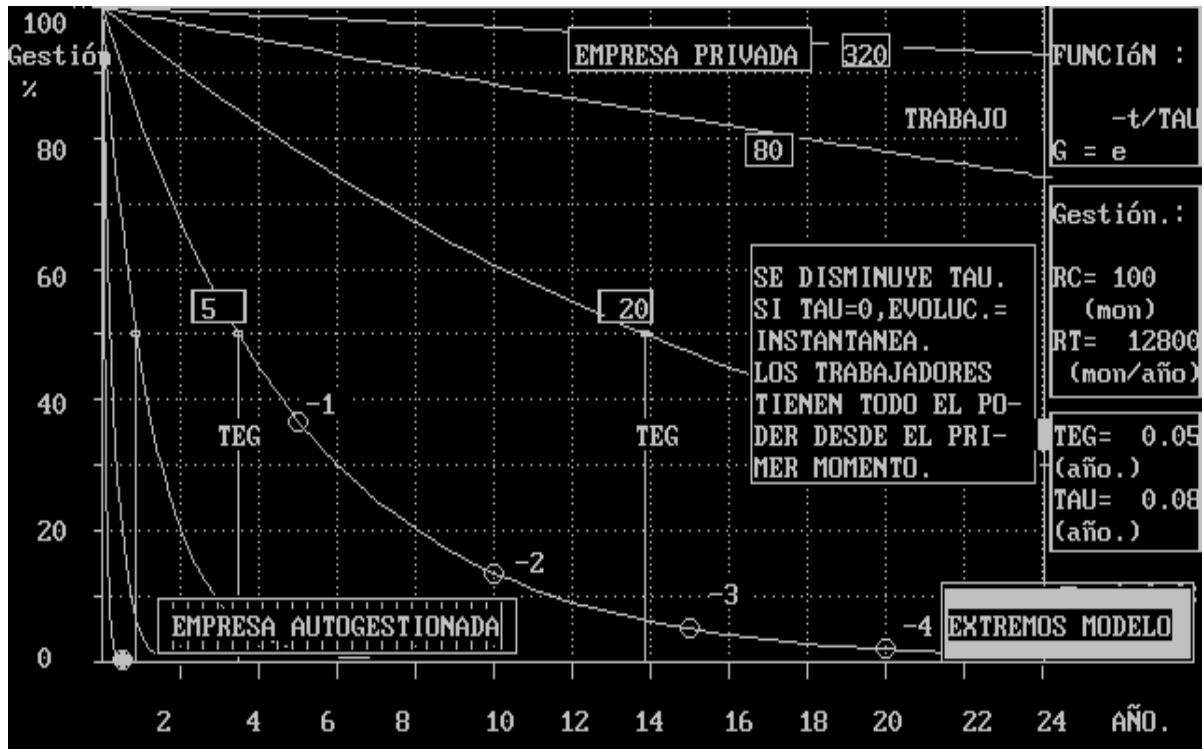
La distribución del poder. (programa FUNEXCOL)

Para conseguir una distribución **eficaz** del poder, es decir, para alcanzar decisiones coherentes, es necesaria una armonización previa de los intereses. Por eso este punto está relacionado con el que se refiere a la distribución de la renta. Veamos previamente las alternativas que se presentan en la distribución del poder.

Admitidas las tendencias evolutivas, la evolución se efectuará en el capital-riesgo participado, que no es necesariamente la totalidad de ese capital, según veremos. El problema aparece cuando se trata de fijar la "velocidad" de la evolución.

Lo primero que pretendo resaltar es que, dada la libertad que en principio existe de fijar la rapidez o *velocidad* de la evolución, ésta pudiera ser tan lenta como se quiera. Si es nula, el *tiempo de evolución* sería infinito, y la participación del Trabajo no aparecería en ningún momento. Por tanto, la *gestión* estaría siempre y en su totalidad en manos del inversor. Se tendría entonces, en este aspecto, la empresa privada no participativa, tal y como hoy la conocemos. (Gráfico nº 1)

GRAFICO nº 1



En este gráfico se utiliza una función exponencial controlada por la constante TAU, que se mide en años. Si TAU = infinito, se obtendría una línea paralela al eje de tiempo, con una gestión del 100 % para el Capital en todo momento. Este sería el caso de la empresa privada. Es posible utilizar valores inferiores de TAU. Cada una de las curvas dibujadas tienen, encuadrado, el valor de su constante. En todo caso, la evolución finaliza prácticamente a los 5*TAU años

Pero también cabe teóricamente que la evolución sea todo lo rápida que se quiera. Si fuese infinitamente rápida, la evolución sería instantánea. Los trabajadores ostentarían entonces, y desde el primer momento, todo el poder, del que carecería el inversor. Es el caso de la empresa autogestionada. Empresa privada y empresa autogestionada son, pues, casos extremos de algo que tiene cuantas soluciones intermedias se quiera.

Desde luego, la empresa privada es, en la práctica y en general, más eficaz que la autogestionada. Pero el máximo de eficacia no radica en la primera. Está demostrado, por el contrario, que la participación de los trabajadores aumenta la productividad. Por lo tanto, la máxima eficacia se conseguiría en punto intermedio, con un grado de evolución atemperado, con un **tiempo de evolución estimulante**, que propicie la identificación de sus miembros, inversores y trabajadores, con los fines de la empresa.

Ese punto óptimo queda pendiente de averiguar. Pero se pueden hacer *ensayos de laboratorio* con los programas informáticos que he elaborado, y conocer así el ámbito probable de la solución.

En todo caso, la asamblea de la empresa quedaría abierta a todos sus miembros. Con intereses armonizados, según se verá, las decisiones podrán ser coherentes.

Relación entre gestión y beneficio

Esta relación es la *pieza-clave* de la empresa-sociedad. Recuérdese que la palabra **propiedad** quedó vacía de contenido, al tratarse de una asociación y, por ello, es lícito rellenarla con otro concepto : propiedad sería el derecho a beneficio.

Una de las hipótesis fundamentales de mi teoría de la empresa es "el trabajo es fuente de propiedad". De donde se infiere que el ejercicio del *derecho de gestión*, que es el *trabajo de decidir básicamente* en la asamblea de socios, es el que da acceso a la propiedad o, como he dicho, al derecho a beneficio.

Como el *derecho de gestión*, que radica en la asamblea, se continúa ejerciendo mediante el Consejo de Administración, el Consejero Delegado, y/o el Gerente, resulta una función continua que permite establecer una relación diferencial:

siendo: G = gestión

P = propiedad

t = tiempo.

$dG = dP / dt$ o, lo que es lo mismo:

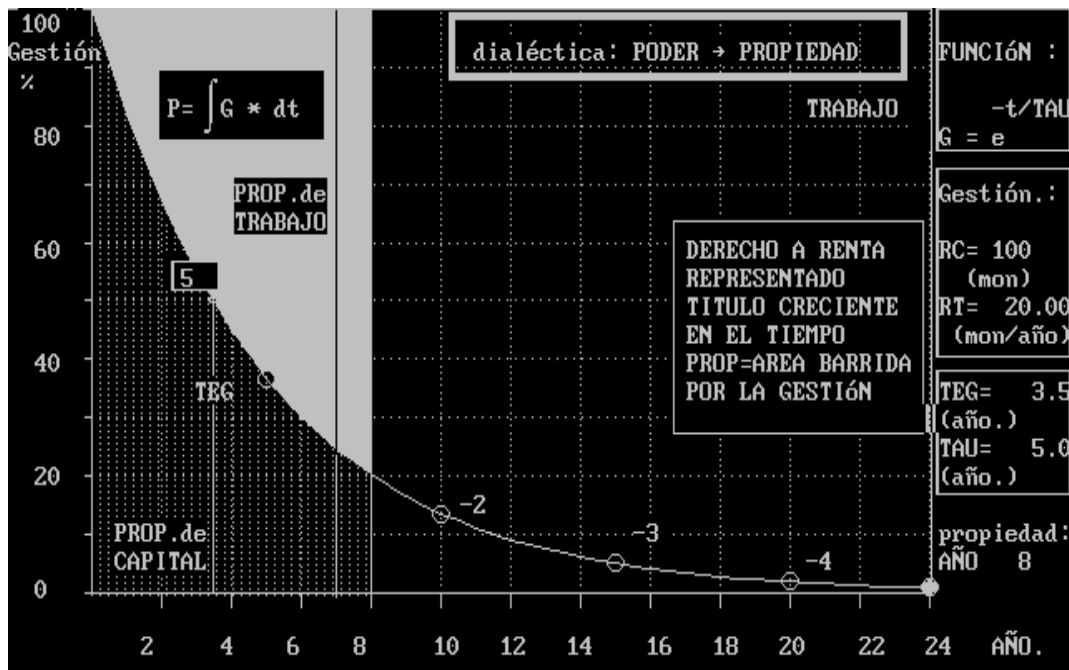
$$P = \int G * dt$$

Con ello el problema matemático queda cerrado, al relacionar el trabajo decisorio de la asamblea con el beneficio y éste, a su vez, con el interés del capital seguro y la renta salarial (gráfico nº 4).

El reparto de la renta. (programa SALINCOL)

Si en el pacto de sociedad se incluyera una cláusula, nada novedosa por cierto, que diera derecho al inversor a disolver la empresa cuando las pérdidas alcanzaran un

GRAFICO nº 4



En cuanto a la distribución del poder de gestión, dentro del "capital participativo", cabe tomar en principio la curva de evolución que se quiera. Por ejemplo, la del GRAFICO nº 4. La curva exponencial usada tiene: TAU=5, lo que indica evolución de 25 años (5* TAU). El ejercicio del derecho de gestión (el "trabajo de decidir") es la base conceptual del acceso al beneficio, Este derecho es la integral de la curva de gestión, es decir, el área barrida por la gestión.

límite prefijado -por ejemplo, el 30 % de su inversión- el capital se podría dividir en dos partes : el *capital arriesgado*, o *capital-riesgo*, que llamo así porque se puede perder (el 30 % del ejemplo) y el *capital seguro* (el 70 % restante) denominado así porque puede salvarse disolviendo a tiempo la empresa.



En el *capital seguro* se englobarían, por ejemplo, los edificios, la tierra cultivable y los solares, entre otras aportaciones, incluidas las pecuniarias. Todas ellas, así como el *capital-riesgo*, constituirían la aportación inversora y, por ende, pasarían a la propiedad de la sociedad formada.

Esto podría parecer, en principio, una dificultad para que la inversión se produjese. Sin embargo, si la empresa se disuelve, el inversor recuperaría el *capital seguro*, del que forman parte los bienes citados. Todo sucedería **como si el inversor hubiera seguido siendo propietario de ellos en todo momento.**

Pues bien, de acuerdo con el principio de "**el riesgo es fuente de poder**", sólo el aportador de capital-riesgo, no el de capital seguro, tendría derecho de gestión. El aportador de capital seguro, cuya función sería comparable a la inversión actual en *obligaciones*, carecería de poder. Sólo participaría en la renta, mediante interés. No tendría, pues, *derecho de gestión*. Como le ocurre al obligacionista actual. En cuanto a la coparticipación del trabajo, el capital-riesgo se puede dividir en dos partes: *capital no participativo*, que implica gestión exclusiva del capital y *capital participativo*, cuya gestión se comparte evolutivamente con el trabajo. La fracción óptima depende del tipo de empresa, y sería determinada en el pacto empresarial.

Por otra parte, el trabajador ha de percibir un anticipo de su renta, que le permita vivir y que ha de tener carácter irreversible. Este anticipo tendrá, pues, la función social del salario actual y, tal y como hoy sucede, no habrá la menor obligación de reintegrar lo anticipado cualquiera que sea la circunstancia empresarial. Una alternativa que no incluyese esta faceta sería inviable. Pero a ese anticipo no le cabría, en ningún caso, la consideración de importe de la venta del trabajo.

La distribución se haría de acuerdo con lo representado en el gráfico nº 2.

Como se puede apreciar en el esquema, en la empresa hay **capital** y **trabajo**, por una parte y, por otra, **riesgo** y **seguridad**.

La seguridad del Trabajo es el SALARIO como acabo de decir.

La seguridad del capital estaría representada por el INTERES DEL CAPITAL **SEGURO**. El **INTERES** sería la retribución de la seguridad.

Entre SALARIO e INTERES debería haber "relación de normalidad":

- a salario NORMAL corresponde interes NORMAL
- a salario MAYOR que NORMAL corresponde interés MAYOR que NORMAL
- a salario MENOR que NORMAL corresponde interés MENOR que NORMAL.

GRAFICO nº 2

	R I E S G O	S E G U R I D A D
T R A B A J O	PARTICIPACION EN EXCEDENTES: B E N E F I C I O D E L T R A B A J O	S A L A R I O (ANTICIPO IRREVERSIBLE DE las rentas del TRABAJO)
C A P I T A L	PARTICIPACION EN EXCEDENTES: B E N E F I C I O D E L C A P I T A L	I N T E R E S D E L C A P I T A L S E G U R O

SE PUEDE CAL- CULAR EL VALOR DEL SALARIO Y EL DEL INTERES	BENEFICIO TOTAL, EN % = INTERES RESULTANTE, EN % por COEFICIENTE DE RIESGO	SALARIO NORMAL → INTERES NORMAL SALARIO > NORMAL → INTERES > NORMAL SALARIO < NORMAL → INTERES < NORMAL
	RELACION DE RIESGO	RELACION DE NORMALIDAD

Las reglas para distribuir la renta deben ser compatibles con la relación de sociedad que se propone. Gracias a la relación de "normalidad" y al "coeficiente de riesgo" se puede obtener que "lo que es bueno para la empresa será bueno para todos sus miembros y, lo que es malo para ella, será malo para todos". De esta manera, las decisiones podrán ser coherentes.

Habría, pues, que distinguir entre el **INTERÉS ANTICIPADO**, acorde con el **ANTICIPO SALARIAL**, y el **INTERES RESULTANTE**, también acorde con el **SALARIO RESULTANTE**, es decir, con la renta salarial finalmente devengada.

Por otra parte, al sector **riesgo** le correspondería el **BENEFICIO**, que sería la **retribución del riesgo**. El **BENEFICIO** se expresaría mediante un porcentaje del *capital arriesgado* y que sería el producto del **INTERES RESULTANTE** por el **COEFICIENTE DE RIESGO** de la empresa ("relación de riesgo"). Por ejemplo, si el interés = 10 % y el coef.de riesgo = 1.5, el beneficio sería el 15 %.

De esta forma, conocida la renta de la empresa durante el periodo de tiempo que la generó, se podría distribuir objetivamente aquella entre trabajadores e inversores.

Matemáticamente la ecuación es trascendente, en general, y hay que calcularla mediante aproximaciones sucesivas, empezando por un arbitrario SALARIO DE ENTRADA, para terminar con un SALARIO DE SALIDA -**SALARIO RESULTANTE**- que nos daría el **INTERÉS** y el **BENEFICIO RESULTANTES**, acordes con las *relaciones de normalidad y de riesgo*, más arriba expuestas. Podremos saber, pues, A CUANTO ESTA SALIENDO EL SALARIO, y con independencia de la cantidad que se esté anticipando a cuenta.

La relación entre salario e interés tiene también gradación continua. La función que represente esta relación ha de pasar por el punto (**salario normal, interés normal**).

Este último se representa en el gráfico nº 3 mediante un valor arbitrario.

También ha de pasar por el punto (salario=0, interés= - 100 %) que significa pérdida total del salario, pérdida total del capital).

El primer ensayo (curva 1) puede ser una línea recta. Su cruce con con el eje de salario (interés = 0) nos daría el *salario crítico*, al que corresponde interés nulo.

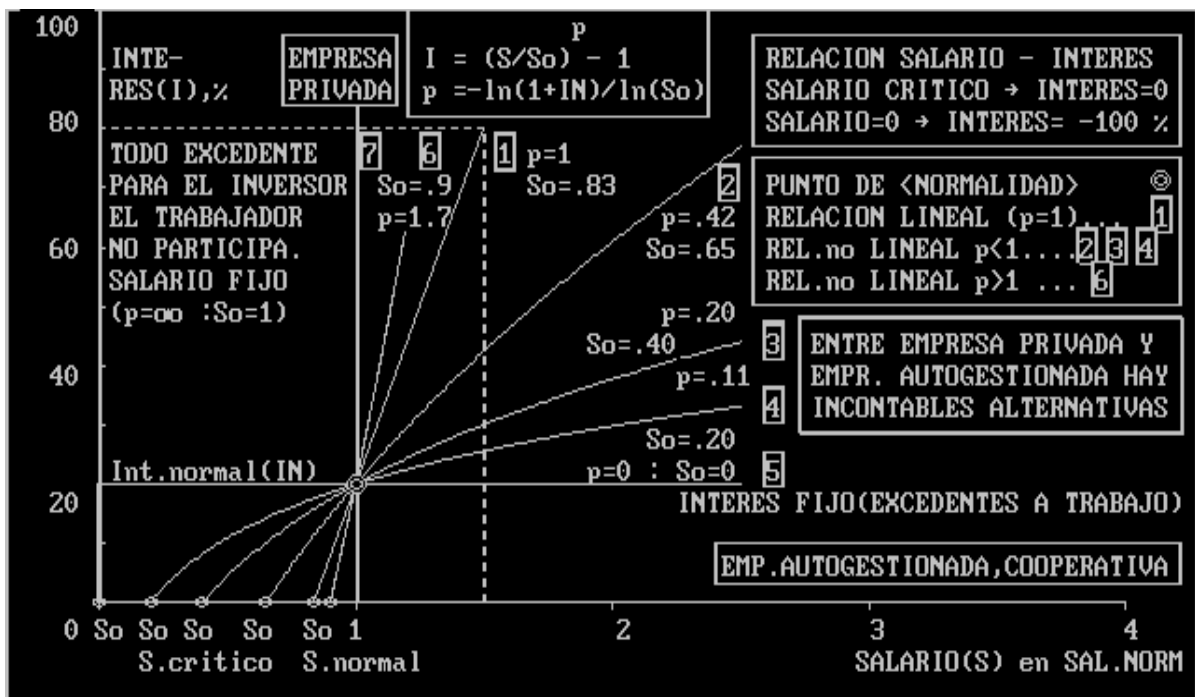
La transferencia puede no ser lineal. Se puede usar la función señalada en la cabecera del gráfico, lo que nos da una familia de curvas, cada una con su salario crítico específico.

- En un extremo de esta familia tenemos un interés fijo, sea cualquiera el salario resultante o, si se quiere, al margen de los resultados de la empresa, caso de empresas autogestionadas y cooperativas (interés fijo, todos los excedentes para trabajo)
- En el opuesto, aparece un salario fijo y un beneficio que absorbe el resto de la renta empresarial. Es la empresa privada (salario fijo, todos los excedentes para capital).

Por tanto, desde el punto de vista del reparto de la renta, también aparecen multitud de soluciones intermedias, entre empresa privada y empresa autogestionada, elegibles asimismo por su eficacia integradora. Desde hace muchos años se viene pidiendo una **solución intermedia, una tercera vía**. Se puede ver claro ahora que con el concepto vigente de propiedad de la empresa, estas soluciones intermedias no aparecen. Sólo son posibles mediante la empresa sociedad. Esta tercera vía en la empresa abriría el camino hacia una tercera vía global.

Todas las empresas que tengan regulada la evolución del poder y la relación salario-interés serían empresas-sociedad. Si se conjugan ambas de modo que se obtenga la óptima integración capital-trabajo, esa sería la **empresa integrada**, que sería obviamente competitiva en alto grado. Se combatiría así al capitalismo con su arma predilecta que es la competitividad. Esta sería la etapa inicial del cambio.

GRAFICO nº 3



El calculo de la distribución de la renta (programa SALARCOL)

Con los fundamentos teóricos que acabo de exponer he elaborado varios programas con el que se puede distribuir objetivamente la renta de la empresa.

PANTALLA nº 1

VALORES SELECCIONADOS	
1. CAPITAL ARRIESGADO (moneda).....:	300000
2. COEFICIENTE DE RIESGO (s/d).....:	1.8
3. CAPITAL SEGURO (moneda).....:	1000000
4. SALARIO NORMAL (mon/jorn.).....:	1000
5. SALARIO-ANTICIPO (mon/jorn.).....:	950
6. INTERES NORMAL (%).....:	7
7. TIEMPO DE CONTROL (año).....:	3
8. SALARIO CRITICO(% sal.norm.).....:	80
9. NUMERO DE JORNADAS / AÑO	250
10. RENTA EMPRESA en tiemp.control(mon):	1500000
11. RIESGO DE TRABAJO(%salario norm.)..:	10
12. GESTION INICIAL DE TRABAJO (%)...:	5
13. GEST.creador-gerente(%/cap.riesgo):	20

S = 1141.06

SALARIO, CALCULADO
Para continuar, PULSE UNA TECLA

El programa tiene 15 variables detalladas en la ilustración adjunta. Gran parte de ellas son datos por cada trabajador. En realidad, se trata de una empresa elemental de trabajador medio y la correspondiente inversión media por puesto de trabajo. Multiplicando los datos adecuados por el número de trabajadores, el programa es aplicable a toda empresa. Hay que distribuir la renta (1.500.000 monedas) en concordancia con las variables elegidas.

PANTALLA nº 2

RESULTADOS AL MARGEN DE ANTICIPOS	
REFERENTES A TRABAJO :	
VALOR DEL SALARIO (calculado) :	1141.06
SALARIO NORMAL (moneda/jornada) :	1000
SALARIO-ANTICIPO (moneda/jornada) :	950
SALARIO-COMPLEMENTO(moneda/jornada) :	191.06
SALARIO-CRITICO (moneda/jornada) :	800
REFERENTES A CAPITAL :	
INTERES RESULTANTE a cap.sec(%). :	11.8129
INTERES ANTICIPADO a cap.sec(%). :	5.2708
INTERES-COMPLEMENTO a cap.sec(%). :	6.5421
BENEFICIO-base de cap. riesgo(%). :	21.2632

El programa ha calculado el valor del salario (pantalla nº1). En la nº 2 se presentan los resultados referentes tanto a trabajo como a capital, y se tienen en cuenta los anticipos efectuados. Hay otro programa más sencillo, que no considera el "coef.de necesidad" del que no he hablado, pero interesante para el control ahorro/inversión/gasto.

PANTALLA nº 3

DISTRIBUCION TEORICA (moneda)	
POR TOTAL VALOR SALARIOS (moneda) :	855800.69
POR INTERES DEL CAPITAL SEGURO (id.) :	354389.5
POR INTERES DE SALARIOS-COMPLEMENTO (id.) :	25392.13
POR INTERES DEL INTERES DEL CAP.SEG.(id.) :	34776.87
POR BENEFICIOS(CAP.R+TRAB.+GERENTE/CREADOR) :	229644.39
T O T A L	1500003.6
ERROR DE DISTRIBUCION	3.6

Calculados los valores indicativos de resultados, y su diferencia respecto a los anticipos (y los intereses de los importes retenidos) se distribuye la renta en conceptos globales (pantalla nº 3)

En el caso de resultados negativos, el programa señala esto e indica el tiempo previsible de vida que le queda a la empresa.

Evolución atemperada. (programa EMPMACOL)

Las curvas exponenciales que se han utilizado son modelos a los que responden algunos fenómenos físicos de carácter transitorio aunque, ciertamente, sencillos. Por ejemplo, el encendido de una lámpara eléctrica (de voltaje cero al voltaje de la red). O su apagado: de temperatura de unos 100 °C, a temperatura ambiental.

Por ejemplo también, un circuito en paralelo, con resistencia y bobina (RL), se puede asimilar a las relaciones capital-trabajo tal y como se vienen exponiendo: tras el encendido del circuito, toda la corriente pasa inicialmente por la resistencia (toda la gestión corresponde al capital). Tras ese instante inicial, la bobina permite un paso cada vez mayor de la corriente hasta que, al final del fenómeno transitorio, toda la corriente pasa por la bobina (al final, toda la gestión corresponde al trabajo).

Estos fenómenos son comparables a un frenado, cuando el pedal del freno se presiona bruscamente. Según el tiempo de frenado, según la duración del fenómeno transitorio, la constante TAU se calculará dividiendo por 5 esa duración.

El fenómeno transitorio, que en los ejemplos citados es ciertamente brusco, se puede atemperar, bien apretando el freno más suavemente o, si se trata del circuito citado, colocando un condensador en paralelo (circuito RCL,) que acumula carga primeramente para descargarse después. De esta forma el fenómeno transitorio se hace más suave en su arranque.

Si se usa símil eléctrico, cabe emplear una ecuación diferencial universal de primer grado como pudieran ser las ecuaciones del campo electromagnético (Gráfico nº 5). En este gráfico se pueden colegir las equivalencias entre conceptos eléctricos y conceptos empresariales. Es suficiente suponer un circuito RCL (Resistencia, Condensador, reLuctancia) en paralelo, a tensión constante (gráfico nº 6).

Para obtener la curva atemperada a que me refiero hay que sustituir la curva de la intensidad de corriente en la resistencia, que se obtiene cuando no hay condensador, por la suma algebraica de la intensidad de corriente en resistencia y condensador, que aparece cuando lo hay.

El condensador hace la función de "estímulo al capital", lo que permite estimular la inversión en áreas de inferior desarrollo, al poder adjudicarles un estímulo (condensador) suficiente. En cualquier caso, el modelo de empresa quedaría así tan determinado paramétricamente como lo está el circuito.

Las dos curvas que se resaltan en el gráfico son el resumen del fenómeno. Se puede comparar la curva resultante de la gestión (capital más estímulo) con la gestión del capital, cuando no se usa estímulo. El área comprendida entre las dos está relacionada, en el símil eléctrico, con la capacidad del condensador.

GRAFICO n° 5

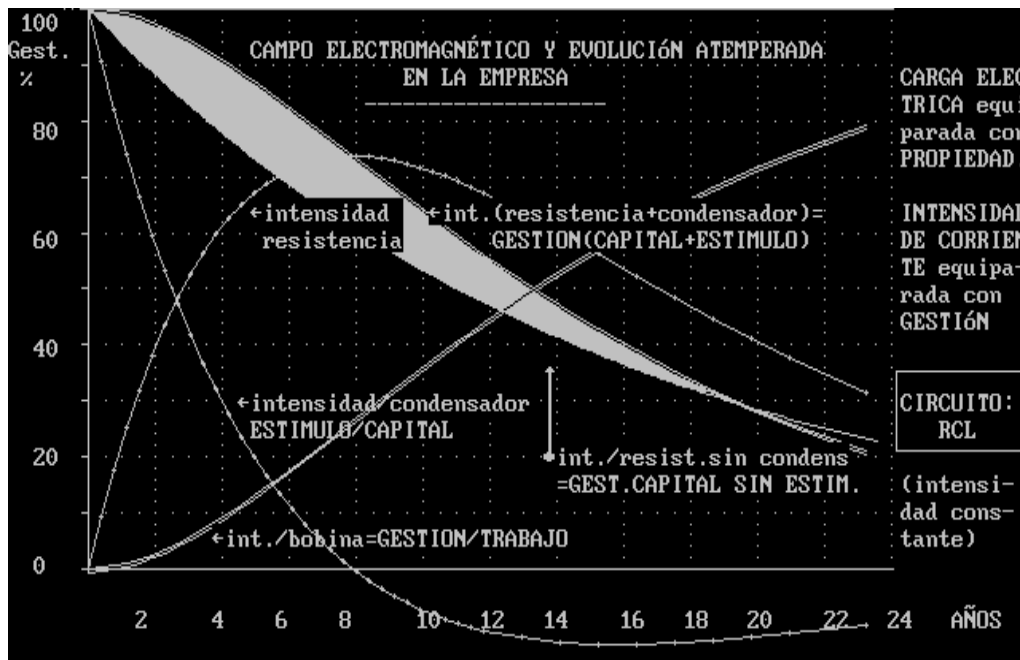
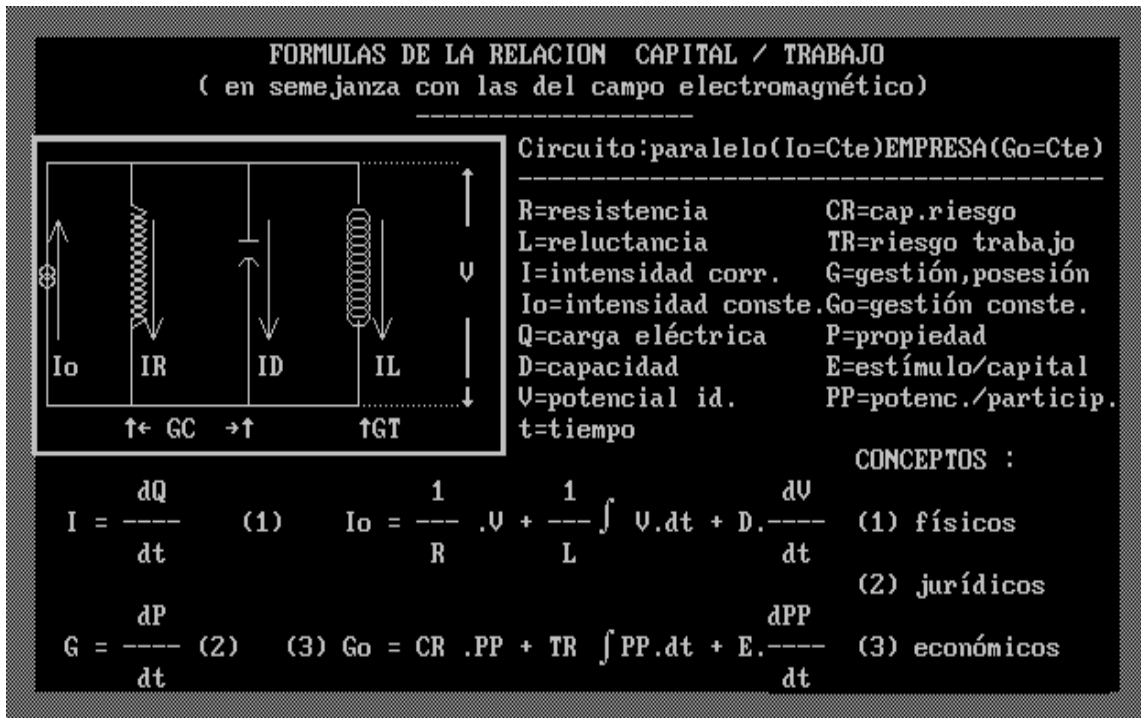


GRAFICO nº 6



Lo expuesto se puede resumir en las siguientes equivalencias:

- intensidad de corriente → Gestion del**
- RESISTENCIA → CAPITAL (s/estímulo)**
- BOBINA (reluctancia) → TRABAJO**
- CONDENSADOR → ESTIMULO A CAPITAL**
- RESISTENCIA + CONDENSADOR → (total) CAPITAL**

Las fórmulas aparecen en tres grupos (gráfico nº 6):

- Las <1> son las del campo electromagnético, y controlan **fenómenos físicos**.
- La <2> es semejante a la primera de <1> , y se traduce por : *la gestión (la posesión) engendra propiedad*, que es un **concepto jurídico**.
- La <3> se refiere a factores como gestión inicial constante, gestión del trabajo, potencial participativo y estímulo al capital, que son **conceptos económicos**.

Nos encontramos, pues, un posible punto común entre tres áreas del conocimiento, lo que podría ser un paso hacia la deseable unidad de la ciencia.

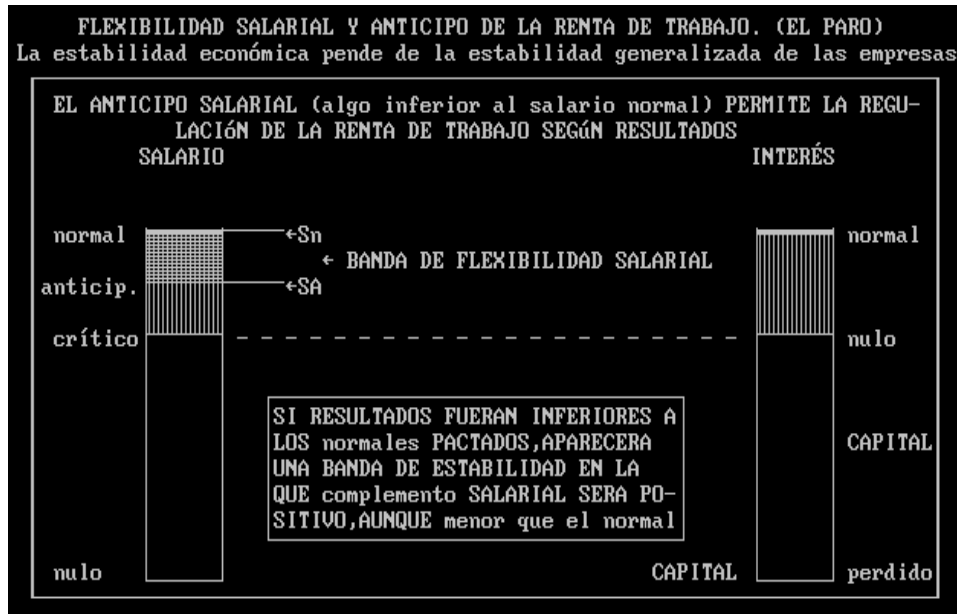
Empresa integrada y paro (programa PAROCOL)

Como es sabido, la estabilidad de la economía depende de la estabilidad generalizada de las empresas, y la de éstas, a su vez, deriva en buena parte, de un cierto grado de flexibilidad salarial. La rebaja del importe de los salarios es inviable en la práctica, dado el sindicalismo vigente. Hay casos excepcionales en economías, como la japonesa, en la que la paz empresarial se puede conseguir mediante factores culturales y un concepto paternalista de la empresa.

En la actualidad cabría teóricamente esta flexibilidad si el salario devengado se considerase como un anticipo a cuenta de los resultados, que fijarían el salario definitivo. Pero esto es

inviabile en la práctica contable. El capital siempre encontraría la forma de negar resultados positivos o, simplemente podría alegar necesidades de autofinanciación, para invalidar el acuerdo.

GRAFICO nº 7



Se puede ver graficamente la correspondencia SALARIO /INTERES (complementa.gráf nº 2). Se destaca la noción de SALARIO CRITICO, que es aquél al que corresponde INTERES NULO. Este es un parámetro importante en las relaciones SALARIO / INTERES, que controla las relaciones entre ambos. Falta en el gráfico el nivel: salario superior al normal → interés superior al normal lo que puede suplirlo el lector, ya que están, es obvio, por encima de los valores normales.

Como continuación del gráfico nº 2, el gráfico nº 7 intenta representar el efecto de un anticipo salarial, a complementar según resultados contables.

Siempre que el salario resultante sea superior al anticipo salarial, habrá un salario complemento positivo que dará salario normal con resultados normales. Si los resultados fuesen mejores, el salario y los intereses serían superiores a lo normal, aunque este caso no está representado en el grafico.

Esto requiere "juego limpio" entre Capital y Trabajo y, como he dicho, tendría dificultades de aplicación en las empresas actuales. En la empresa integrada, no habría problemas de entidad, dado que la retribución del trabajo estaría en la cuenta de "asociados". Nada podría distribuirse con cargo a esta cuenta sin dar a cada socio la parte que le corresponde. Toda retención en esta cuenta será provisional y, como socios, los trabajadores tendrán capacidad de decisión sobre ella.

En el gráfico se señala "la banda de flexibilidad salarial".

Con todo esto, la posible modificación de los parámetros de "normalidad" y de riesgo, y de los derivados del coeficiente de "necesidad" (no explicados en este documento) una economía de cooperación tendría más estabilidad que la actual.

BIBLIOGRAFIA fundamental

- DOLLEANS, E., 1969. "Historia del Movimiento Obrero". Zero, S.A. Algorta
- KUHN, T.S., 1990. "La estructura de las revoluciones científicas". Fondo de Cultura Económica". México
- MARTITEGUI SUSUNAGA, J., 1983. "La crisis del sistema mundial y su diagnóstico". Aselca, Asistema. Madrid.
- MONTERO DE BURGOS, J.L., 1971. "Propiedad, capital, trabajo". Ed. autor. Madrid, 229 pág.
- MONTERO DE BURGOS, J.L., 1983. "El hombre y la ecología". ICONA. Madrid, 88 pág.
- MONTERO DE BURGOS, J.L., 1989. "Notas sobre teoría de la empresa integrada" en AGUILAR (ed.), *Sociología industrial y de la empresa*. Cap. XIII., Madrid.
- MONTERO DE BURGOS, J.L., 1991. "Relación entre participación y beneficio" en INSTITUTO UNIVERSITARIO DE RECURSOS HUMANOS, Seminario sobre "Es posible el giro social en la empresa española ante el futuro europeo?: El desafío integrativo", 28/29 Mayo, 1991. Universidad Complutense, Madrid.
- MONTERO DE BURGOS, J.L., 1991. "Propiedad, empresa y sociedad : Nueva alternativa". Ed. La Hora de la Mañana. Madrid, 290 pg.
- MONTERO DE BURGOS, J.L., 1991. "Relationship between labour, management, power and profit", en CORNELL UNIVERSITY, N.Y., U.S.A. "Sixth International Conference on Workers' self-management"
- MONTERO DE BURGOS, J.L., 1992. "Transition to a market economy through new models of firms (Towards an economy appropriate to the person)", en ACADEMY OF SCIENCE OF RUSSIA, GENERAL CONFEDERATION OF TRADE UNIONS, et al., International Symposium "The man in the socioeconomic system". 7-11 septiembre, MOSCOW, pag. 6-24, 391 pág. en total.
- ORTEGA Y GASSET, J., 1975. "Apuntes sobre el pensamiento", Rev. de Occidente.

APENDICES

Ensayos de laboratorio

El hallazgo de nuevos conceptos, la utilización de una nueva metodología es algo que, en principio, debería merecer un cierto grado de consideración hasta tanto se pueda conocer la posible fecundidad de estas aportaciones. Normalmente no ocurre así. Sin embargo, son ideas nuevas lo que demanda cualquier rama de la ciencia que tenga notorias carencias, que presente "anomalías", problemas sin resolver, durante tiempo demasiado largo.

Esto es lo que sucede en la economía actual que no sabe resolver un problema tan importante como es el de la asociación capital-trabajo.

Encontrados unos nuevos conceptos (la propiedad genérica, el poder vinculado a la persona y su circunstancia de riesgo empresarial, el ser humano como **ser-que-decide**,...) procede averiguar la posible fecundidad de estos conceptos, es decir, si aportan nuevas y más aceptables soluciones que las obtenidas a partir de los conceptos vigentes.

Como es sabido, lo que suele hacerse en la ciencia son ensayos de laboratorio para ver si, a pequeña escala, con escaso o nulo riesgo y con inversiones limitadas y prudentes, la realidad confirma las previsiones de la teoría propuesta.

En principio procede hacer el estudio minucioso del proyecto, de modo que, antes de ensayar, se subsanen las deficiencias técnicas que se detecten. Todo error que se descubra en el proyecto ha de ser subsanado. Si esto no se hace, si no se revisan los errores, el fracaso del proyecto es seguro. Un proyecto tiene que ser perfecto, inobjetable, antes de ensayarlo. Aún así, la experiencia suele detectar fallos debidos a carencias que la teoría olvidó. Lo que procede entonces es reconsiderar la teoría, efectuar las correcciones oportunas en el proyecto, y ensayar de nuevo, hasta conseguir resultados suficientemente buenos.

Pues bien, si este rigor es lo que preconizan la ciencia y la técnica, cuando se trata del mundo físico, cuando estén en juego valores humanos de entidad, ese rigor hay que extremarlo al máximo. Un proyecto

sobre seres humanos ha de ser, en principio, completamente inobjetable. De ahí la conveniencia de disponer de modelos que permitan el ensayo en laboratorio de modo que se puedan depurar las hipótesis propuestas por su eficacia práctica.

La distribución de la renta

El objeto de esta intervención es presentar modelos informáticos elaborados a partir de las bases teóricas esbozadas, de modo que se capte la posibilidad real de cuantificar las relaciones capital-trabajo. Veamos primero las relaciones SALARIO-INTERÉS-BENEFICIO.

PROGRAMA "SALINTBE"

En la empresa-sociedad hay tres problemas básicos que resolver :

1. Cómo se reparte objetivamente la renta.
2. Como se distribuye objetivamente el poder.
3. Cómo se relacionan ambos problemas de modo que se obtenga en la práctica el máximo grado de integración entre los miembros de la empresa. Es decir, como se conseguiría, dentro del campo de las empresas-sociedad, la que denomino **empresa integrada**.

TODO ES TRABAJO EN LA EMPRESA.LAS APORTACIONES A ESTA PUEDEN HOMOLOGARSE

TRABAJO EN LA EMPRESA

* TRABAJO REALIZADO dentro DE LA EMPRESA :

- TRABAJO activo O APORTACION DEL TRABAJADOR
- TRABAJO pasivo O APORTACION DEL INVERSOR (AHORRO)

* TRABAJO REALIZADO fuera DE LA EMPRESA :

- TRABAJO REALIZADO POR LA asamblea DECIDIENDO sobre LA EMPRESA; POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACION, POR DELEGACION DE LA ASAMBLEA Y POR EL GERENTE POR id.

Es fundamental lograr la homologación de trabajo y capital, "*trabajo activo*" y "*trabajo pasivo*" respectiva-mente. La asamblea de la empresa trabaja decidiendo, y su acción se desenvuelve en forma continua a lo largo del tiempo.

RIESGO Y GESTION EN LA EMPRESA

RIESGO DEL	EVOLUCION	GESTION
CAPITAL SEGURO	NO HAY	NULA, en principio
CAPITAL (capital riesgo)	NO HAY EVOLUCION	EXCLUSIVA DEL INVERSOR
	HAY EVOLUCION A FAVOR TRABAJO	PARTICIPATIVA
TRABAJO (potencial desempleo)	EN GESTION PARTICIPATIVA	COMPARTIDA
ANTICIP.SALARIAL	NO HAY	NULA

Gestión : NULA →

CAPITAL → TRABAJO →

tiempo... → → →

El **capital seguro** es semejante a la inversión en obligaciones, que suelen tener garantía hipotecaria. Si se pierde el **capital-riesgo**, el aportador de **capital seguro** tiene derecho a disolver la empresa. Parte de la gestión es "compartida" entre capital y trabajo, con carácter evolutivo.

	RIESGO	SEGURIDAD
TRABAJO	PARTICIPACION EN EXCEDENTES: BENEFICIO DEL TRABAJO	SALARIO (ANTICIPO IRREVERSIBLE DE las rentas del TRABAJO)
CAPITAL	PARTICIPACION EN EXCEDENTES: BENEFICIO DEL CAPITAL	INTERES DEL CAPITAL SEGURO

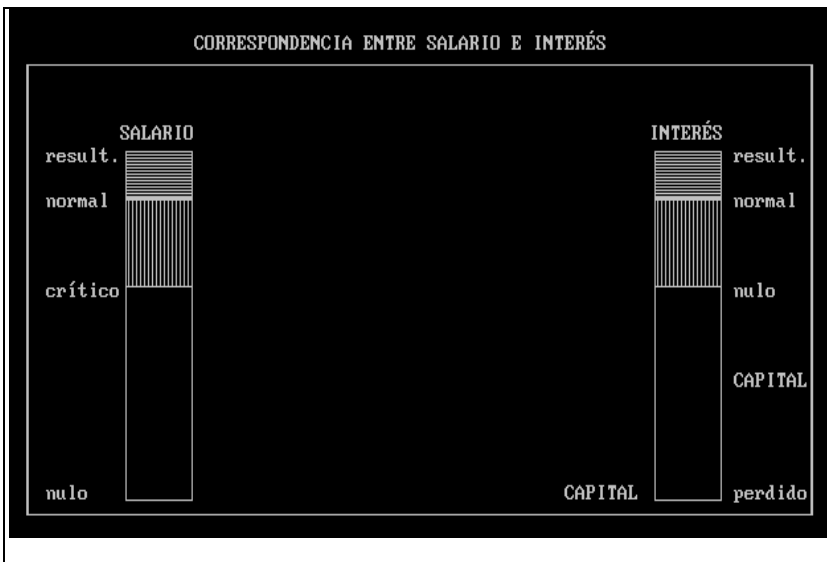
SE PUEDE CALCULAR EL VALOR DEL SALARIO Y EL DEL INTERES	BENEFICIO TOTAL, EN % = INTERES RESULTANTE, EN % por COEFICIENTE DE RIESGO	SALARIO NORMAL → INTERES NORMAL SALARIO > NORMAL → INTERES > NORMAL SALARIO < NORMAL → INTERES < NORMAL
	RELACION DE RIESGO	RELACION DE NORMALIDAD

RIESGO Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA

Las reglas para distribuir la renta han de ser compatibles con la relación de sociedad que se pretende. Mediante la relación de "normalidad" y el "coeficiente de riesgo" se logra que "lo que vaya bien a la empresa sea bueno para todos sus miembros y lo que vaya mal, sea malo para todos".

A reserva de explicar la distribución de excedentes, la renta se distribuye objetivamente entre los sectores señalados, y se puede saber "a cuanto está saliendo el salario y el interés se refiere al del capital

interés", con independencia de lo que se esté anticipando a cuenta. **El interés se refiere al del capital seguro. Beneficio es la renta del riesgo.**



Puede verse en este gráfico la correspondencia SALARIO-INTERÉS con mayor precisión.

Se destaca el concepto de SALARIO CRÍTICO, que corresponde INTERÉS NULO, y que es parámetro importante en las relaciones de ambos.

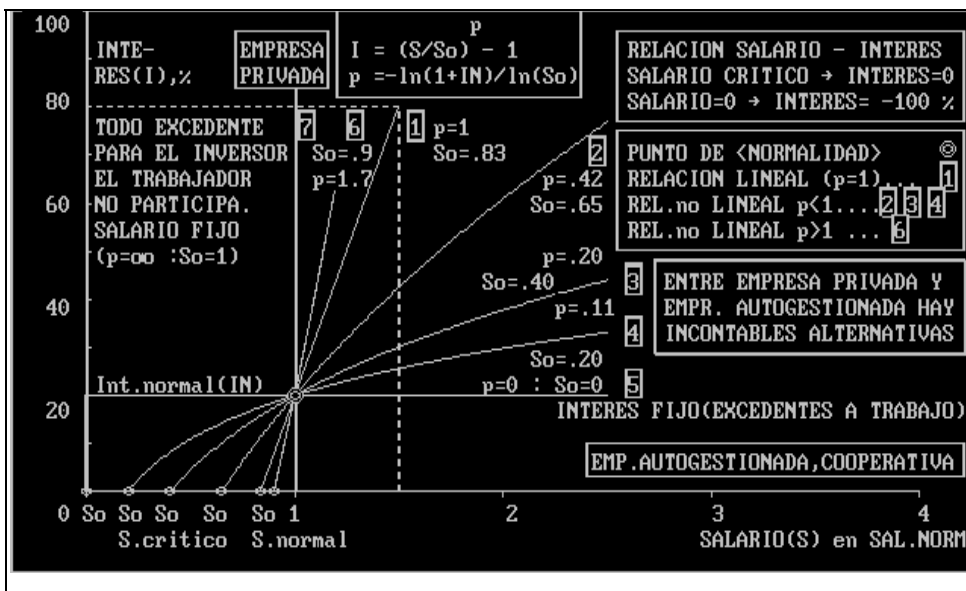
El salario resulta ser un anticipo (irreversible) de la renta del trabajo. El mercado de "cosas" contribuirá a fijar la renta de la empresa y, por tanto, la renta de trabajo. No hay mercado de trabajo, sino coeficientes de calidad que servirán para repartir objetivamente la renta, la cual dependerá de la eficacia empresarial.

EL CONTROL DE LA RELACION SALARIO / INTERES

Por otra parte, la relación SALARIO-INTERÉS ha de pasar por el punto "salario normal/interés normal", según se representa en el GRAFICO.

También debe pasar por el punto salario=0, interés=-100 % (pérdida total del salario, pérdida total del capital).

Una línea recta que pase por ambos puntos nos presenta un primer ensayo de relaciones.



Pero esa línea puede curvarse, favoreciendo por ejemplo a trabajo, y que se fija mediante el "salario crítico" (So).

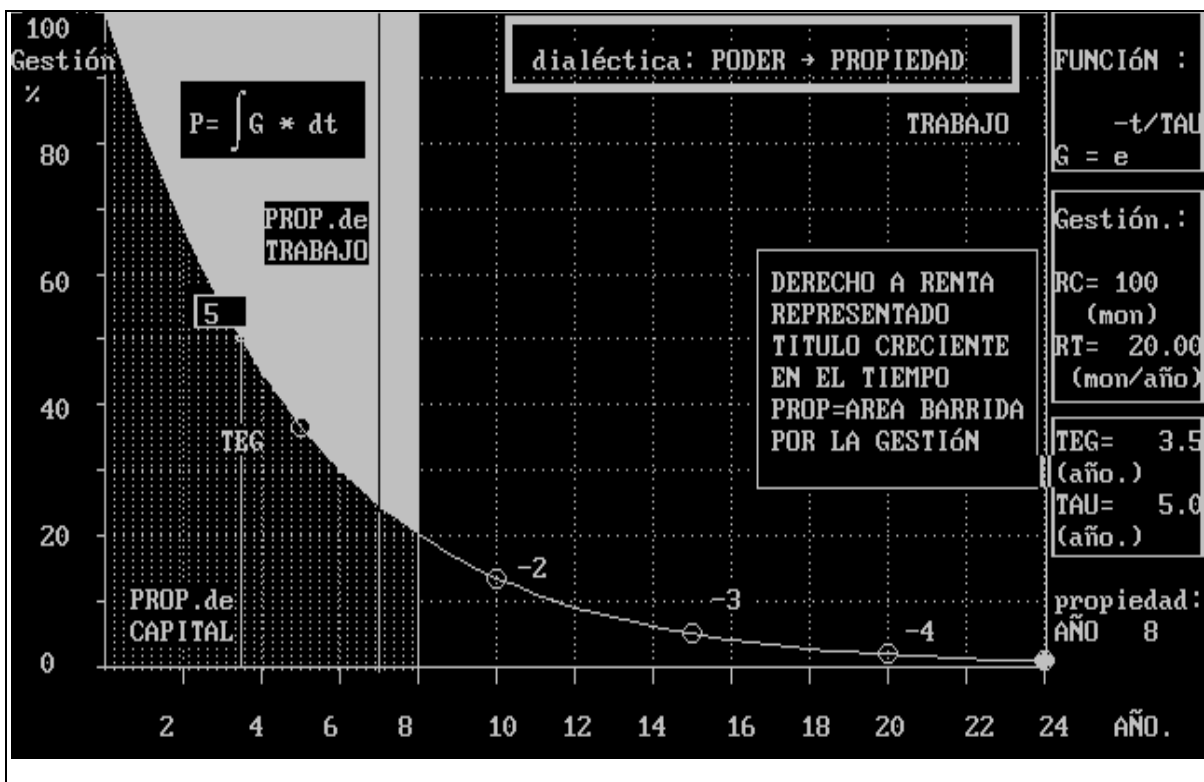
La línea más favorable es un recta que señala interés constante, sea cualquiera el salario resultante. Es el caso de empresas autogestionadas y cooperativas.

Si, por el contrario, se pretende favorecer a capital, la curvatura sería inversa a la anterior. El caso extremo se representaría por otra recta que indica salario fijo sea cualquiera el interés resultante. Es el caso de la empresa privada no participativa.

Entre ambos extremos hay cuantas soluciones intermedias se quiera, definidas cada una por su salario crítico. Todas serían empresas-sociedad. Los extremos (empresa privada, empresa autogestionada) tendrían este carácter en grado mínimo. La más eficaz y armonizadora de intereses sería la **empresa integrada**. Las que tengan parámetros relativamente próximos a ésta podrían calificarse de **empresas humanistas**. Esta distinción es válida para cuanto se dirá a continuación.

El reparto eficaz del poder

PROGRAMA "FUNEXPOE": RELACION MATEMATICA ENTRE GESTION Y PROPIEDAD



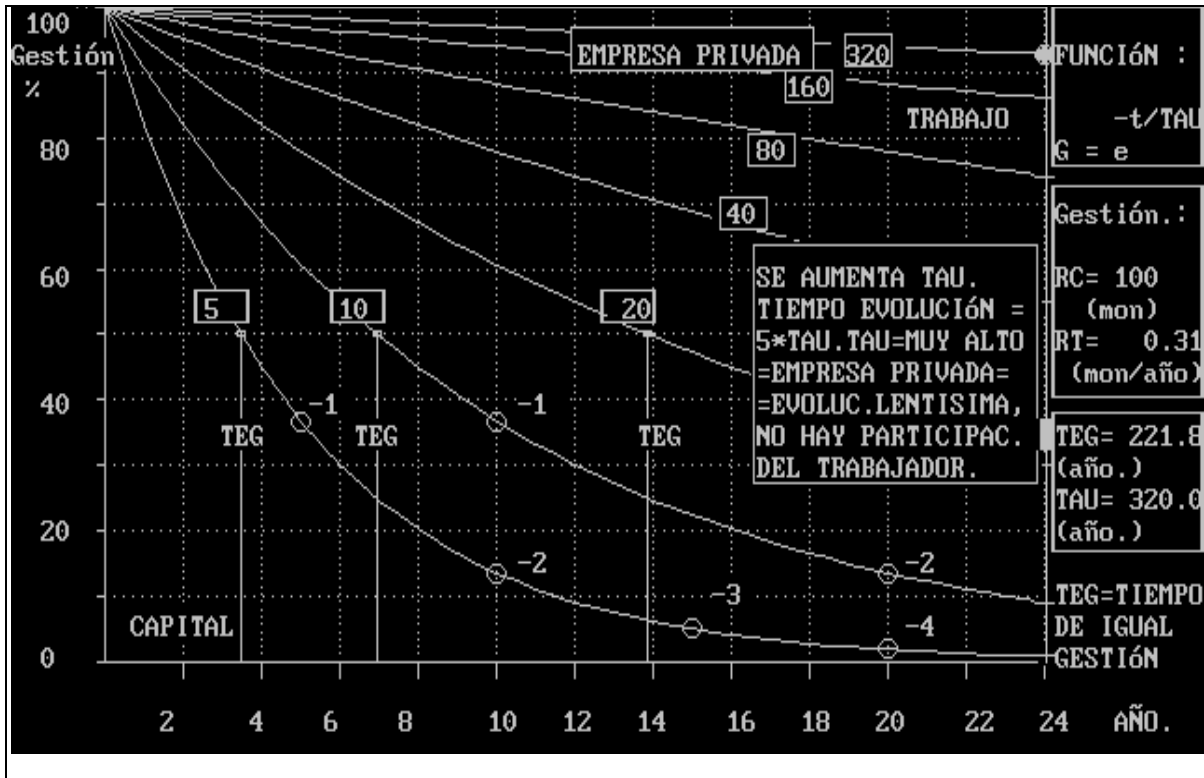
En cuanto a la distribución del poder de gestión, dentro del "capital participativo", cabe tomar en principio la curva de evolución que se quiera. Por ejemplo, la del GRAFICO (Ilustración n 21). La curva exponencial utilizada tiene como "constante de tiempo" : TAU = 5, lo que indica que la evolución dura 25 años (5 veces la constante de tiempo). Dicha curva representa la cuantía del derecho de gestión en cada momento. Su ejercicio (el "trabajo de decidir") es la base conceptual del acceso al beneficio, y que es la integral de la curva de gestión, es decir, el área barrida por la gestión, tal y como se expuso en el programa SALINTBE.

Dado que la palabra "propiedad" (propiedad de la empresa) quedó vacía de contenido, se puede llamar ahora "propiedad" al derecho al beneficio, que se distribuye según se representa en el gráfico.

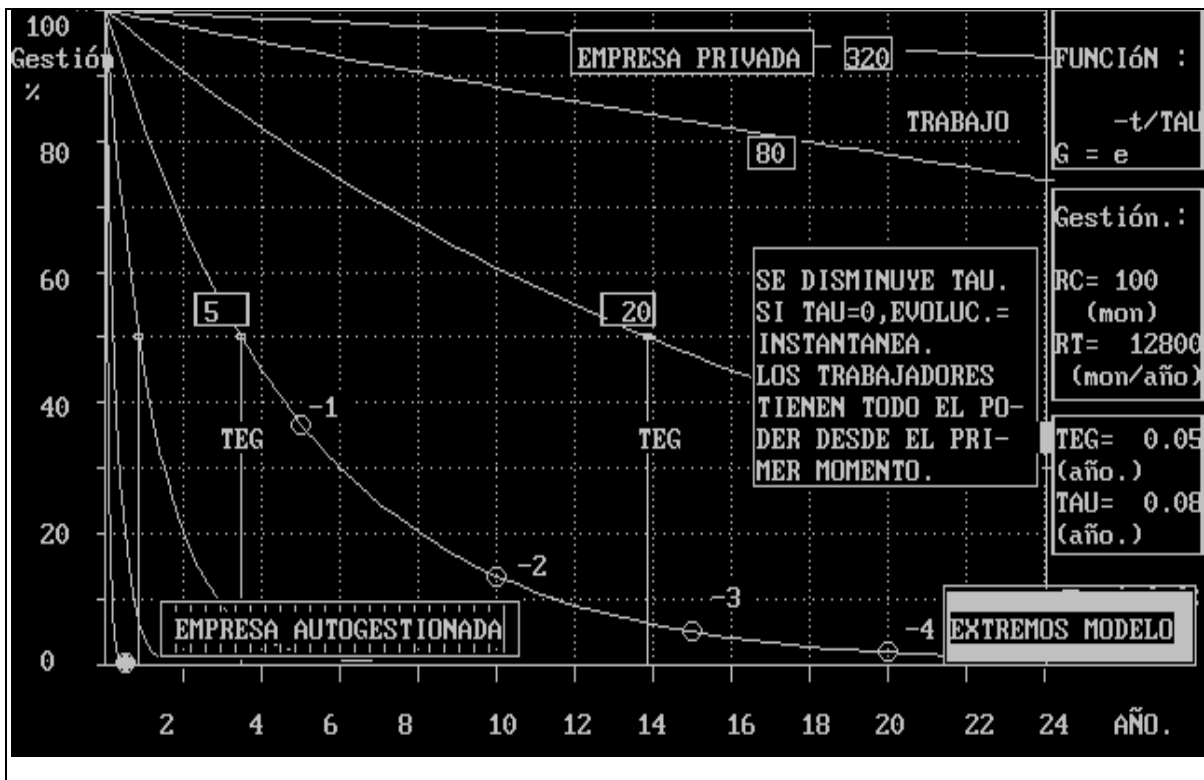
Esta es la pieza-clave de la teoría de la empresa, y sin ella no veo forma de cerrar el problema matemático de la distribución de la renta.

Pues bien, esa evolución puede, en principio, modificarse haciendola, por ejemplo, más lenta. Ver el GRAFICO de la Ilustración n 22.

ILUSTRACION n 22: AMBITO HASTA EMPRESA PRIVADA



ILUSTRACION n 23: AMBITO ENTRE EMPRESA PRIVADA Y EMPRESA AUTOGESTIONADA



Cada curva se señala por su "constante de tiempo" en un recuadro. Por ejemplo, 20 significa una evolución que culmina a los 100 años ($20 \times 5 = 100$). La evolución puede hacerse tan lenta ($320 \times 5 = 1.600$ años) que se puede afirmar que no hay participación en ningún momento. Es el caso de la **empresa privada** no participativa.

En el GRAFICO de la Ilustración n 23, se puede ver el proceso inverso: evolución cada vez más rápida hasta hacerse instantánea.

Es el caso de la empresa **autogestionada** en la que los trabajadores tienen todo el poder desde el primer momento.

A semejanza con lo que ocurre en el problema del reparto de la renta, también en la distribución del poder, la **empresa privada** y la **empresa autogestionada** son dos casos extremos de lo que tiene cuantas soluciones intermedias se quiera.

Es cierto que la **empresa privada** suele ser más eficaz que la **autogestionada**.

Pero el óptimo no está en la primera, porque está demostrado que la **empresa privada participativa** es más productiva que la netamente privada.

Por consiguiente, al propio inversor le ha de interesar esa participación en la medida en que los parámetros que se utilicen acerquen a la empresa al óptimo de integración.

Si esto se logra, los signos serían que, por una parte, los inversores asuman las ampliaciones de capital de la empresa, porque están contentos y, por otra, los trabajadores acudan libremente a solventar demandas coyunturales del mercado renunciando, si hiciera falta, a parte de su tiempo libre, porque se sienten corresponsables.

Puede argumentarse que los inversores no son proclives a la evolución, que prefieren que los trabajadores trabajen con interés sólo por su salario. Pero esta es la utopía, **utopía social**, de la **empresa privada**: esperar la colaboración entusiasta de los trabajadores, pese a que no se estimula su corresponsabilidad y a los inevitables abusos de poder que conllevan unas relaciones capital/trabajo concebidas en plano de enfrentamiento de intereses.

Análogamente, la **empresa autogestionada** es una utopía económica, porque espera inversiones sin dar a sus aportadores poder alguno de control.

Por eso, aparte de las siempre insuficientes aportaciones de los trabajadores, tiene que ser el estado el que, directa o indirectamente, asuma la casi totalidad de la financiación.

Hay casos excepcionales, y por eso infrecuentes, como es el de las cooperativas de Mondragón, creadas por el P. Arizmendarrieta, a quien conocí personalmente y con quien tuve larga conversación.

En una de las intervenciones que tuve en Moscú, en el Simposio "*The man in the socio-economic system*" (Sep.,1991) propuse, y se aceptó, que la solución podría ser aprovechar la experiencia cooperativa de Mondragón, de modo que se ampliase la cooperación a los potenciales inversores de capital y, por supuesto, a los trabajadores no copropietarios. Sólo bienes podrían traer experiencias bien pensadas de este tipo, que podrían provocar un amplio desarrollo de las ideas que estoy exponiendo.

Por otra parte, se sabe que el 74% de las empresas familiares en Estados Unidos quiebran al fallecimiento de su creador. Más les hubiera valido una participación de los trabajadores que permitiese la continuidad de la empresa en esa crítica circunstancia. Más aun, conozco casos como el de un empresario anciano que me manifestó el deseo de la quiebra de su empresa por los problemas que le causaban los trabajadores cuando él había perdido ya la energía para solventarlos. Pensaba que, con lo que recibiera de la quiebra, tendría más que suficiente para vivir bien el resto de su vida. Más le hubiera valido, repito, una evolución que permitiera a los trabajadores asumir responsabilidades de modo que el empresario, como consejero de la empresa, pusiera su experiencia al servicio de los trabajadores, y cobrara unas rentas del capital seguro acordes con los salarios que se estuviesen pagando. Todo ello sería más adecuado a su capacidad física deteriorada por los años.

Además de las dos dimensiones, que he descrito, del abanico empresarial (reparto de renta, evolución del poder) cabe una tercera que consiste en el porcentaje del capital participativo respecto al total del **capital-riesgo**, y que puede variar del cero al cien por cien.

Por tanto, la empresa-sociedad no es un modelo prefijado, sino un conjunto de modelos **en tres dimensiones**, que permite encontrar el óptimo para cada sector económico, para cada tipo y tamaño de empresa. El resultado sería una especie de socialismo liberal o de liberalismo social en búsqueda permanente de parámetros integradores.



FUNDAMENTOS HUMANOS DE LA HOMOLOGACIÓN DE CAPITAL Y TRABAJO

PROGRAMA "COEFNECE"

Valores humanos en la empresa

La teoría de la empresa integrada incluye el intento de homogeneizar en valor humano todos los valores económicos aportados a la empresa. Con ello se pretende generalizar algo que ya se hace en toda empresa. Como se sabe, la valoración del trabajo depende, entre otros factores, de:

- * la cualificación personal del trabajador
- * la responsabilidad que asume en la empresa
- * los riesgos personales que corre en su labor
- * la dureza de su trabajo
- * su antigüedad en la empresa,...

Todos ellos son valores humanos. Se pretende, pues, extender este criterio a las aportaciones de capital.

El riesgo de perder las aportaciones

Ya se ha tenido en cuenta el riesgo de perder la aportación de capital mediante la aplicación del coeficiente de riesgo a aquellas aportaciones que, como consecuencia del inevitable riesgo empresarial, pueden perderse.

Sabemos que toda aportación arriesgada debe multiplicarse por el coeficiente de riesgo de la empresa. Inicialmente este coeficiente sería objeto de pacto sin especial base objetiva.

Con el tiempo, el porcentaje de empresas que quiebren en cada sector daría base para asignar objetivamente un coeficiente de riesgo a las empresas que pretendan crearse en él.

A las empresas seguras les correspondería un coeficiente de riesgo = 1. Este sería el coeficiente aplicable al capital seguro.

El coeficiente de renuncia a disponer, fundamento del interés

Cuando se posee un capital (en metálico, en cuenta corriente,...) se tiene la capacidad de tomar decisiones, de disponer libremente de ese capital. Sin embargo, la aportación de capital a una empresa implica la renuncia a tomar decisiones con la libertad que se tenía en la anterior circunstancia. Por esta razón, la aportación de capital a una empresa debe multiplicarse por un coeficiente de "renuncia" (delta) que, en anteriores ediciones de esta teoría, se denominó "coeficiente de disponibilidad". Este "coeficiente de renuncia" ha de estar directamente relacionado con el tiempo, pues el valor humano correspondiente será mayor a medida que el tiempo de renuncia a disponer sea más largo.

Esto justifica la formulación de coeficiente, ya publicada:

$$\text{delta} = 1 + i \times t \quad < 1 >$$

siendo: i = interés (en tanto por uno); t = tiempo (en año)

Por tanto, toda aportación a la empresa que no tenga contrapartida inmediata, o casi inmediata (salario) habría que multiplicarla por "delta", lo que constituye una nueva base del interés del dinero, basada en el valor humano y el tiempo.

La nueva fórmula que propongo es:

$$\text{delta} = e^{i \times t} \quad < 2 >$$

siendo e = base de logaritmos neperianos.

El coeficiente de necesidad

Por otra parte, toda aportación a la empresa implica valorar el grado de necesidad que su aportador experimenta al aportarla. Por ejemplo, la necesidad marginal que se experimenta ante la aportación dependerá del lugar que ocupe la última moneda en la línea *salario-ahorro*.

Si está dentro de la "banda salarial", la necesidad será mayor que si está localizada en posición avanzada dentro del ahorro, que sería el caso normal de las aportaciones de capital.

Por tanto, el valor inicial (**CNo**) dentro del salario, sería muy alto, pues el trabajador aportaría su alimento básico, el alquiler de su vivienda, e iría decreciendo a medida que avanza hacia la moneda marginal del

salario normal, que sería punto de inflexión. El valor de "necesidad" seguiría decreciendo hasta salarios muy altos, equivalentes a capital, cuyo valor de necesidad sería 1.

Con esta base, se propone la siguiente fórmula del coef. de necesidad (CN):

$$CN = 1 + (CN_0 - 1) \times e^{-\frac{(n-1) \times s}{n}}$$

Siendo: s = salario (SN, Salario Normal)

$$CN = 1 + (CN_0 - 1) \times e^{-p}$$

$$p = s^n/q$$

CN₀ = coef. nec. inicial

$$q = 1/(\ln(R) + 1)$$

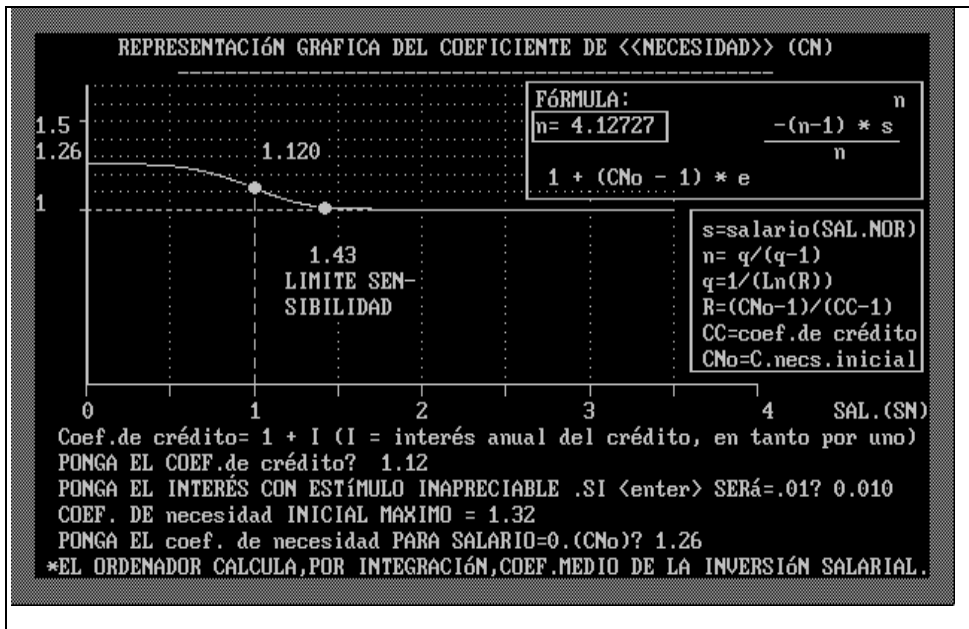
$$n = q/(q-1)$$

$$R = (CN_0 - 1)/(CC - 1)$$

CC = coef. de crédito

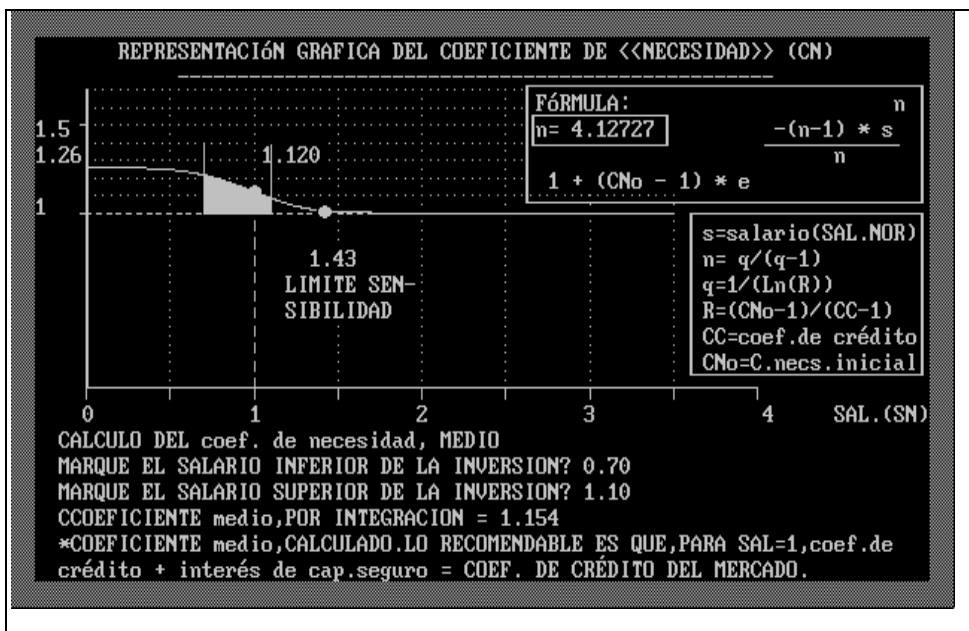
En el gráfico de la Ilustración n° 24 se representa una posible formulación del **coeficiente de necesidad** y, en el n° 25, el cálculo del coef. medio de una banda salarial concreta.

ILUSTRACION n 24



La fórmula tiene su punto de inflexión en Salario=1 (sal. normal) y la ordenada en este punto es el coef. de crédito. La curvatura se fija con la ordenada en origen. Así se provocan estímulos en bandas salariales extranormales y se propician inversiones, en este caso, más baratas que el crédito bancario, y dificultándolas en inversiones intra-salariales, que resultan más caras que un crédito bancario.

ILUSTRACION n 25



Mediante integración, el programa calcula el coef. de necesidad medio de una inversión salarial. Variando la curvatura se puede estimular el gasto, si es lo que conviene. Estas inversiones salariales sólo serían viables en empresas muy productivas que generasen salarios superiores a los normales.

EL CALCULO DE LA DISTRIBUCION DE LA RENTA
PROGRAMA "SALAREXP"

Con los fundamentos teóricos que acabo de exponer he elaborado un programa con el que se puede distribuir objetivamente la renta de la empresa. La finalidad principal de este apartado es demostrar que es posible su distribución objetiva a partir de pacto.

ILUSTRACION n 26

VALORES SELECCIONADOS	
1. CAPITAL ARRIESGADO (moneda).....:	300000
2. COEFICIENTE DE RIESGO (s/d).....:	1.8
3. CAPITAL SEGURO (moneda).....:	1000000
4. SALARIO NORMAL (mon/jorn.).....:	1000
5. SALARIO-ANTICIPO(mon/jorn.).....:	950
6. INTERES NORMAL (%).....:	7
7. TIEMPO DE CONTROL (año).....:	3
8. SALARIO CRITICO(% sal.norm.).....:	80
9. NUMERO DE JORNADAS / AÑO.....:	250
10. RENTA EMPRESA en tiemp.control(mon):	1500000
11. RIESGO DE TRABAJO(%salario norm.)..:	10
12. GESTION INICIAL DE TRABAJO (%)...:	5
13. GEST.creador-gerente(%/cap.riesgo):	20
S = 1141.06	
SALARIO, CALCULADO	
Para continuar, PULSE UNA TECLA	

El programa tiene 13 variables que se detallan en la ilustración adjunta. Gran parte de ellas son datos por cada trabajador, de modo que, en realidad se trata de una empresa elemental de 1 trabajador medio y la correspondiente inversión media por puesto de trabajo. Multiplicando los datos adecuados por el número de trabajadores, el programa es aplicable a cualquier empresa, sea cual fuese su tamaño. Muchos de ellos son conceptualmente valores medios. Una vez calculada la distribución, los valores medios obtenidos habrá que transferirlos a los originales. Moneda (mon) significa unidad monetaria.

ILUSTRACION n 27

RESULTADOS AL MARGEN DE ANTICIPOS	
REFERENTES A TRABAJO :	
VALOR DEL SALARIO (calculado) :	1141.06
SALARIO NORMAL (moneda/jornada) :	1000
SALARIO-ANTICIPO (moneda/jornada) :	950
SALARIO-COMPLEMENTO (moneda/jornada) :	191.06
SALARIO-CRITICO (moneda/jornada) :	800
REFERENTES A CAPITAL :	
INTERES RESULTANTE a cap.sec(%) :	11.8129
INTERES ANTICIPADO a cap.sec(%) :	5.2708
INTERES-COMPLEMENTO a cap.sec(%) :	6.5421
BENEFICIO-base de cap. riesgo(%) :	21.2632

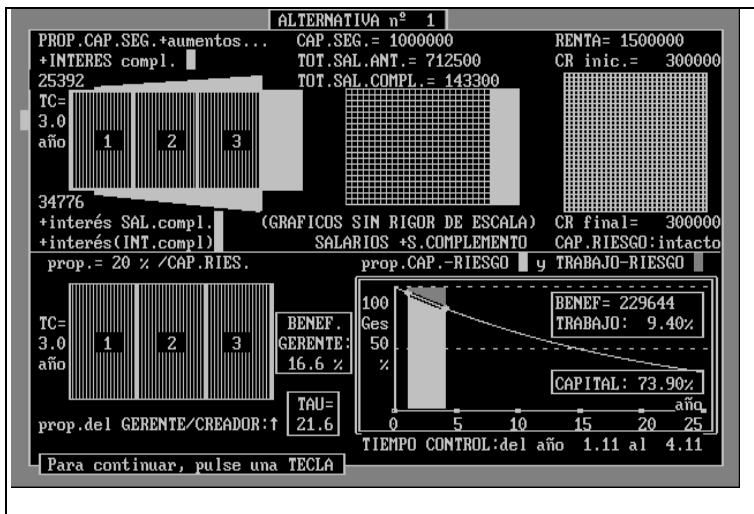
Con el programa se pretende la distribución de la renta de la empresa, cifrada en 1.500.000 monedas/trabajador, con cargo a la cual se han anticipado rentas a capital y a trabajo. Hay otro programa, más complejo, que considera el "coeficiente de necesidad".

ILUSTRACION n 28

DISTRIBUCION TEORICA (moneda)	
POR TOTAL VALOR SALARIOS (moneda) :	855800.69
POR INTERES DEL CAPITAL SEGURO (id.) :	354389.5
POR INTERES DE SALARIOS-COMPLEMENTO (id.) :	25392.13
POR INTERES DEL INTERES DEL CAP.SEG.(id.) :	34776.87
POR BENEFICIOS(CAP.R+TRAB.+GERENTE/CREADOR) :	229644.39
T O T A L	
1500003.6	
ERROR DE DISTRIBUCION	
3.6	

El programa calcula el salario resultante, el interés del capital seguro y el del beneficio. También calcula el "salario complemento", en su caso, los intereses devengados por esta inversión y los correspondientes al interés complementario, diferencia entre el interés resultante y el interés anticipado. Se conoce así la distribución global, en grandes conceptos (salarios, interés,...) según la ilustración n 28.

ILUSTRACION n29



En gráfico n 29 se representa, mediante rectángulos, los salarios con su salario complemento (alternativa n1) que se corresponde con la renta, ya citada, de 1.500.000 monedas por trabajador. Aparece el capital seguro con los intereses (triangulares, a causa de que el tiempo de la retención influye) de salario complemento e interés complemento. El capital-riesgo y la parte correspondiente a la aportación laboral del gerente creador permanecen intactos, ya que no hay pérdidas.

ILUSTRACION n 30

TIPO DE DISTRIBUCION	TIPO DE RENTA	
	detallada	globalizada
LA DISTRUBUCION TEORICA ES VIABLE		
RENTAS DE TRABAJO(moneda) EN 3 años		
SALARIOS ANTICIPADOS	: 712500	
SALARIOS-COMPLEMENTO	: 143300.7	
INTERESES DEL SALARIO-COMPLEMENTO	: 25392.13	
BENEFICIO DEL RIESGO DEL TRABAJO	: 21628.89	
RENDA TOTAL TRABAJO :	*** 902821.72 ***	
RENDA DEL GERENTE-CREADOR	: 38274.07	38274.07
RENTAS DEL CAPITAL EN 3 años		
INTERES ANTICIPADO A CAPITAL SEGURO	: 158125.95	
INTERES COMPLEMENTARIO A CAPITAL SEGURO:	196263.56	
INTERESES DE INTERES COMPLEMENTARIO	: 34776.87	
RENTAS DEL CAPITAL SEGURO	:	389166.37
BENEFICIO DEL CAPITAL ARRIESGADO	: 169741.44	169741.44
RENDA TOTAL CAPITAL :	*** 558907.81 ***	
TOTAL RENTA DISTRIBUIBLE	: 1500003.6	1500003.6
FIN		

El programa termina calculando la distribución detallada, de acuerdo con la ilustración n 30.

VALORES SELECCIONADOS	
1. CAPITAL ARRIESGADO (moneda).....:	300000
2. COEFICIENTE DE RIESGO (s/d).....:	1.8
3. CAPITAL SEGURO (moneda).....:	1000000
4. SALARIO NORMAL (mon/jorn.).....:	1000
5. SALARIO-ANTICIPO(mon/jorn.).....:	950
6. INTERES NORMAL (%).....:	7
7. TIEMPO DE CONTROL (año).....:	3
8. SALARIO CRITICO(% sal.norm.).....:	80
9. NUMERO DE JORNADAS / AÑO	250
10. RENTA EMPRESA en tiemp.control(mon):	750000
11. RIESGO DE TRABAJO(%salario norm.)..:	10
12. GESTION INICIAL DE TRABAJO (%)...:	5
13. GEST.creador-gerente(%/cap.riesgo):	20
S = 859.99	
SALARIO, CALCULADO	
Para continuar, PULSE UNA TECLA	

ILUSTRACION n 31

La siguiente alternativa mantiene todas las variables de la anterior salvo la renta de la empresa reducida a 750.000 monedas, tal y como se muestra en la ilustración n 31.

Como puede verse, el salario es de 860 monedas, algo más que el salario crítico, pero notablemente inferior al anticipo salarial, que es de 950 monedas. Se produce así una doble pérdida: por exceso del anticipo salarial y por el excesivo interés anticipado, respecto a los valores resultantes. El exceso ha perjudicado al trabajador.

ILUSTRACION n 32

RESULTADOS AL MARGEN DE ANTICIPOS			
REFERENTES A TRABAJO :			
VALOR DEL SALARIO (calculado)	:	859.99	
SALARIO NORMAL (moneda/jornada)	:	1000	
SALARIO-ANTICIPO (moneda/jornada)	:	950	
SALARIO-COMPLEMENTO (moneda/jornada)	:	0	(-90)
SALARIO-CRITICO (moneda/jornada)	:	800	
REFERENTES A CAPITAL :			
INTERES RESULTANTE a cap.seg(%)	:	2.1239	
INTERES ANTICIPADO a cap.seg(%)	:	5.2708	
INTERES-COMPLEMENTO a cap.seg(%)	:	0	(-3.15)
BENEFICIO-base de cap. riesgo(%)	:	3.8230	

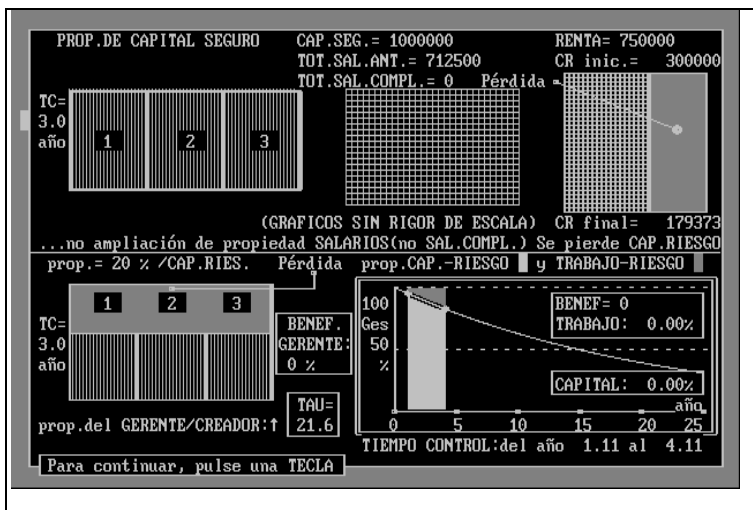
En el gráf.n 32 se ve que el salario-complemento es nulo aunque, en realidad, se ha producido una pérdida de 90 monedas por trabajador. Hay una pérdida de 3,15 % de interés, ya que la empresa integrada obliga a hacer unos anticipos de interés acordados con el salario anticipado.

ILUSTRACION n 33

DISTRIBUCION TEORICA (moneda)	
POR TOTAL VALOR SALARIOS (moneda)	: 644992.5
POR INTERES DEL CAPITAL SEGURO (id.)	: 63717.59
POR INTERES DE SALARIOS-COMPLEMENTO (id.)	: 0
POR INTERES DEL INTERES DEL CAP.SEG.(id.)	: 0
POR BENEFICIOS(CAP.R+TRAB.+GERENTE/CREADOR)	: 41289
T O T A L	749999.09
ERROR DE DISTRIBUCION	-0.9

La ilustración n 33 muestra que no hay intereses de salario complemento ni de interés complemento. No hay, por esto, financiación salarial, que es inexistente.

ILUSTRACION n 34



El gráfico n 34 (alternativa n 4) presenta un capital-riesgo muy reducido (179.373 mon) a causa de las pérdidas originadas. Se señalan las pérdidas en trama densa. Ya se sabe que, cuando se pierda el capital-riesgo, el aportador de capital seguro tiene derecho a disolver la empresa. En ese supuesto caso, el aportador de capital-riesgo haría definitiva su pérdida, y el trabajador perdería su puesto de trabajo.

ILUSTRACION n 35

TIPO DE DISTRIBUCION	
LA DISTRUBUCION TEORICA ES INVIABLE LOS ANTICIPOS SON EXCESIVOS RESPECTO A LA RENTA DE LA EMPRESA.	
RESULTADOS :	
SOLO SE PERCIEN LAS RENTAS ANTICIPADAS	
PERDIDA POR EXCESIVO SALARIO ANTICIPADO :	67507.5
PERDIDA POR EXCESIVO INTERES ANTICIPADO :	94408.35
BENEFICIO NO DISTRIBUIDO :	-41289
TOTAL PERDIDA :	120626.85
CAPITAL ARRIESGADO INICIAL :	300000
CAPITAL ARRIESGADO REDUCIDO A :	179373.14
CON IGUAL TENDENCIA QUEDARIAN A LA EMPRESA 4.46 años de vida FIN	
POTENCIALES BENEFICIOS,insuficientes para compensar excesos.	

A tenor de las pérdidas producidas, el programa calcula que a la empresa le quedarían unos 4,5 años de vida, de continuar en semejante circunstancia.

ILUSTRACION n 36

VALORES SELECCIONADOS	
1. CAPITAL ARRIESGADO (moneda)..... :	300000
2. COEFICIENTE DE RIESGO (s/d)..... :	1.8
3. CAPITAL SEGURO (moneda)..... :	1000000
4. SALARIO NORMAL (mon/jorn.)..... :	1000
5. SALARIO-ANTICIPO(mon/jorn.)..... :	900
6. INTERES NORMAL (%)..... :	7
7. TIEMPO DE CONTROL (año)..... :	3
8. SALARIO CRITICO(% sal.norm.)..... :	80
9. NUMERO DE JORNADAS / AÑO :	250
10. RENTA EMPRESA en tiemp.control(mon):	750000
11. RIESGO DE TRABAJO(%salario norm.).. :	10
12. GESTION INICIAL DE TRABAJO (%)... :	5
13. GEST.creador-gerente(%/cap.riesgo).. :	20
S = 859.99	
SALARIO, CALCULADO Para continuar, PULSE UNA TECLA	

La siguiente alternativa presenta lo que ocurriría si, en el caso anterior, y de acuerdo con las previsiones negativas, el trabajador redujese el anticipo en 50 monedas, es decir, recibiera anticipo de 900 monedas en vez de las 950 anteriores. Las demás variables se mantienen intactas.

ILUSTRACION n 37

RESULTADOS AL MARGEN DE ANTICIPOS	
REFERENTES A TRABAJO :	
VALOR DEL SALARIO (calculado) :	859.99
SALARIO NORMAL (moneda/jornada) :	1000
SALARIO-ANTICIPO (moneda/jornada) :	900
SALARIO-COMPLEMENTO(moneda/jornada) :	0 (-40)
SALARIO-CRITICO (moneda/jornada) :	800
REFERENTES A CAPITAL :	
INTERES RESULTANTE a cap.seg(%).	2.1239
INTERES ANTICIPADO a cap.seg(%).	3.5284
INTERES-COMPLEMENTO a cap.seg(%).	0 (-1.40)
BENEFICIO-base de cap. riesgo(%).	3.8230

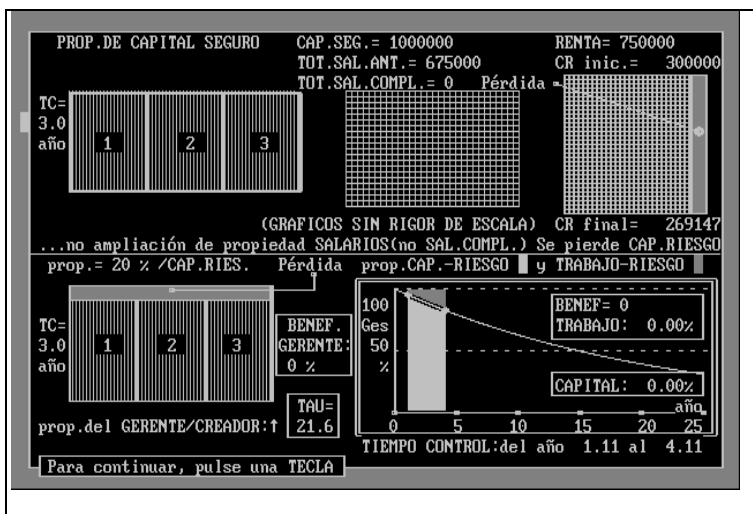
El salario resultante es el mismo anterior, pero las pérdidas se han reducido a 40 monedas por salario, en lugar de 90, y a 1,40 % de interés, en lugar de 3,15 %

ILUSTRACION n 38

DISTRIBUCION TEORICA (moneda)	
POR TOTAL VALOR SALARIOS (moneda) :	644992.5
POR INTERES DEL CAPITAL SEGURO (id.) :	63717.59
POR INTERES DE SALARIOS-COMPLEMENTO (id.) :	0
POR INTERES DEL INTERES DEL CAP.SEG.(id.) :	0
POR BENEFICIOS (CAP.R+TRAB.+GERENTE/CREADOR) :	41289
T O T A L	749999.09
ERROR DE DISTRIBUCION	-0.9

La distribución teórica no varía.

ILUSTRACION n 39



Pero las pérdidas han sido sensiblemente menores: se ha perdido menos capital-riesgo, y menos de la aportación del gerente-creador, que en el caso anterior, según se puede ver en el grafico de la Ilustración n 39.

ILUSTRACION n 40

TIPO DE DISTRIBUCION	
LA DISTRUBUCION TEORICA ES INVIABLE LOS ANTICIPOS SON EXCESIVOS RESPECTO A LA RENTA DE LA EMPRESA.	
R E S U L T A D O S :	
SOLO SE PERCIBEN LAS RENTAS ANTICIPADAS	
PERDIDA POR EXCESIVO SALARIO ANTICIPADO :	30007.5
PERDIDA POR EXCESIVO INTERES ANTICIPADO :	42134.46
BENEFICIO NO DISTRIBUIDO :	-41289
TOTAL PERDIDA :	30852.96
CAPITAL ARRIESGADO INICIAL :	300000
CAPITAL ARRIESGADO REDUCIDO A :	269147.03
CON IGUAL TENDENCIA QUEDARIAN A LA EMPRESA 26.17 años de vida	
FIN	
POTENCIALES BENEFICIOS, insuficientes para compensar excesos.	

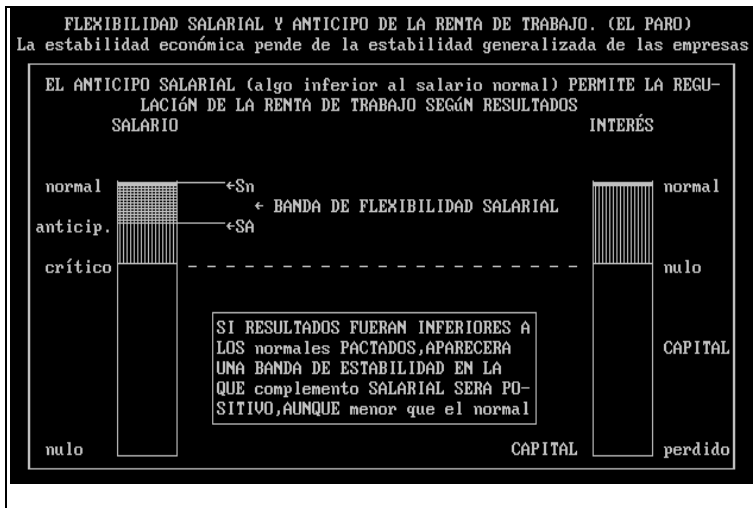
El resultado es que la vida de la empresa se amplía hasta 26 años. Una pequeña reducción del anticipo salarial, hecha a tiempo, ha conseguido dar estabilidad a una empresa que estaba al borde de la quiebra.

El paro y la flexibilidad salarial

PROGRAMA "PARO"

Como es bien sabido, la estabilidad de la economía depende, especialmente, de la estabilidad generalizada de las empresas. Un anticipo salarial algo inferior al salario normal (como en los ejemplos acabados de exponer) permite su regulación posterior a la vista de la cuenta de resultados. Esta regulación

no excluye que el salario resultante sea superior al normal si la renta de la empresa también lo fuese. Pero si los resultados no fuesen positivos, aparecerá una "banda de flexibilidad salarial" siempre que el salario resultante sea superior al anticipo. El complemento salarial será menor que el que se hubiese obtenido con

ILUSTRACION n 41


resultados normales, aunque positivo. Si el salario resultante fuese menor que el anticipado aparecerá una pérdida en la empresa, que sería origen de potencial inestabilidad. Esto es inevitable en líneas generales porque la empresa es riesgo, y la empresa integrada no puede ser garantía de no quebrar.

En la empresa privada actual no es fácil determinar objetivamente cuales serían resultados normales y en qué medida la autofinanciación distorsionaría esos resultados. En la empresa integrada las percepciones de sus miembros están en la cuenta de socios, no en la cuenta de gastos (materiales, energía, salarios...). Aunque no se distribuya parte de la renta posible, el trabajador, como socio,

participa en las cantidades retenidas.

El mercado de trabajo desde perspectiva humanista

A la vista de cuanto se acaba de exponer se podrá entender mejor cómo la alternativa humanista sustituye al actual mercado de trabajo.

Todo mercado incluye la existencia de una oferta y una demanda y la consecuente formación del precio como resultado del libre juego de ambas. No hay precios mínimos que estén por encima de esa dinámica y sólo se exige la vigilancia eficaz que evite distorsiones de ese libre juego como pudiera ocurrir si aparecen, de forma subrepticia o no, tendencias monopolistas.

Si se pretende la existencia de un mercado de trabajo, si se considera que el trabajo es, o debe funcionar, como una mercancía más, el resultado debería responder a ese planteamiento general.

Pero esto no es así, en realidad. Los sindicatos de trabajadores son de hecho una tendencia monopolista del mercado de trabajo al que pretenden controlar al menos parcialmente. Por ello, una de las tendencias más inmediatas del neoliberalismo es la eliminación de los sindicatos o, al menos, la reducción drástica de su poder y, de cara a esta finalidad, se les responsabiliza públicamente de las dificultades que para el desarrollo y la creación de puestos de trabajo supone la distorsión que la acción sindical produce en el mercado de trabajo.

La realidad es que, no sólo los sindicatos, sino la generalidad de los trabajadores y de la propia sociedad, rechazan planteamientos neoliberales a ultranza, y responden a ellos con movilizaciones que afectan a la paz social, como hemos podido ver recientemente en países desarrollados del oriente asiático. La realidad lo que hace es contestar en buena parte al planteamiento neoliberal.

Por otra parte, y además, el mercado de trabajo está distorsionado por la existencia de un salario mínimo por debajo del cual no es posible legalmente la contratación laboral. La incoherencia de esta limitación con un verdadero mercado se pone de manifiesto cuando se preconiza su desaparición con el argumento de que muchos parados trabajarían por un salario inferior con tal de salir de su situación de tales.

La lógica del neoliberalismo no se detendrá ahí. Si el trabajo es objeto de mercado, debería ocurrir lo que sucede con cualquier otra mercancía, cuyos precios se revisan en consonancia con el mercado, incluso diariamente. El vendedor, o pone su producto a precio de mercado, o se expone a que el comprador le sustituya por otro. El aportador de trabajo pondrá en juego su puesto de trabajo diariamente a las puertas de su taller o fábrica pues ¿qué razón neoliberal habrá para adquirir una mercancía (el trabajo) que se puede conseguir más barata? La contratación temporal, el despido libre que se preconiza, están en línea con esta inhumana consecuencia.

En suma, aplicar los principios del liberalismo al trabajo, creando el correspondiente mercado, conduce a una serie de absurdos que se intentan paliar incluyendo limitaciones que desvirtúan el mismo concepto de mercado. Pero esos absurdos nos deberían hacer ver que la hipótesis original que nos lleva a ellos (el mercado de trabajo) es una hipótesis científicamente falsa, pues basta una sola contradicción experimental para que una hipótesis quede desacreditada. Ante la falta de alternativas, es el pragmatismo de la técnica

el que hace que apliquemos esos conceptos erróneos dentro de un campo, flanqueado por limitaciones, y en el que se obtienen resultados aceptables. Pero intentar derribar esas barreras convirtiendo en dogmas a principios liberales es abocar a la comunidad social a conflictos ineluctables pretendiendo que el hombre se adapte a conceptos inhumanos en lugar de usar conceptos adecuados al hombre. Pero, sin perjuicio de que se intente, de momento, paliar las negativas consecuencias de los planteamientos vigentes, la existencia de esos absurdos nos debería impulsar más bien a la modificación de las bases culturales que los hacen posibles.

Por eso, intento mostrar a continuación cómo el planteamiento humanista que se acaba de hacer es incoherente con el mercado de trabajo.

La incorporación de un trabajador a una empresa-sociedad implica la asignación inicial de un "salario normal", con cargo al cual percibiría un anticipo irreversible y, en su caso, los complementos y el derecho de gestión que la concepción de esta empresa conlleva. Puede ser que en las primeras empresas se usen unos salarios normales producto del mercado actual. Pero, en realidad, esta incorporación se efectuaría mediante una asignación de puntos resultado de la valoración de su puesto de trabajo, con arreglo a técnicas ya conocidas y aplicadas en la actualidad.

La diferencia estaría en que, de un concepto estático de esta valoración, se pasaría a un concepto dinámico que tienda a hacer coherentes la productividad y la participación en la renta de la empresa. De esta forma, y por efectos del cálculo del "salario resultante" durante un periodo anterior prefijado, permitiría conocer el salario que está generando la empresa o, lo que sería lo mismo, los puntos que valoran el puesto de trabajo en su interacción con el mercado de cosas. De esta forma se conocería el salario normal, los puntos de valoración que, como promedio, tiene cada tipo de trabajador dentro de un sector o subsector económico.

Es decir, se valoraría el trabajo, no por lo que diga un inexistente mercado de trabajo, sino por los resultados medios de las empresas. Esta valoración sería sólo inicial y, en todo caso, orientativa, libre. La interacción *empresa-trabajador-mercado-de-cosas* generaría el salario definitivo y demás derechos, según se ha expuesto en el apartado anterior.

Esto implica la conveniencia para el propio inversor de efectuar inversiones en países de menor desarrollo económico, donde el promedio de valoración de puestos de trabajo sea más bajo, con lo que aparecería un estímulo inicial al inversor socialmente deseable. Pero la dinámica de la empresa, al generar su propio salario, haría que, al cabo de un cierto tiempo, los salarios una empresa así instalada, sean sensiblemente equivalentes a los de empresa similar de un país desarrollado. Con lo que aparecería una deseable tendencia a la igualación de rentas, siendo el estímulo inicial meramente transitorio.

Empresa integrada y campo electromagnético (Colabora, en formulación inicial, Montero de León, L., 1976)

PROGRAMA "EMPMASIN"

Veamos ahora cómo se puede mejorar lo expuesto recurriendo a modelos matemáticos del mundo físico, como pudieran ser las fórmulas del campo electro-magnético. Las fórmulas exponenciales que he venido explicando más atrás (gráf.nº 21, 22 y 23) pueden transferirse lícitamente y por ejemplo, a un circuito RL (Resistencia, bobina o reluctancia) en paralelo y a intensidad constante. En este caso, la corriente del circuito se reparte entre la resistencia y la bobina según las fórmulas expuestas:

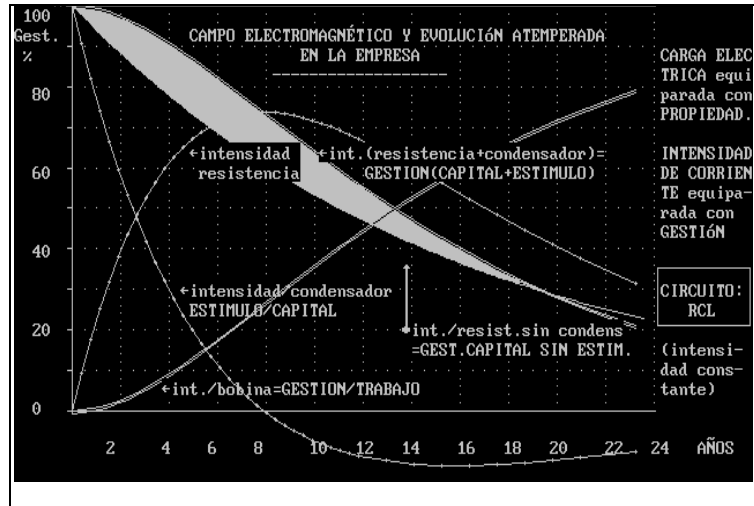
Al principio, toda la corriente pasa por la resistencia (toda la gestión es del capital). Con el transcurso del tiempo, la bobina va dejando pasar, cada vez, más corriente (la gestión del trabajo va aumentando) mientras va disminuyendo la corriente que pasa por la resistencia (la gestión del capital disminuye) de modo que, al final, toda la corriente pasa por la bobina (toda la gestión la tiene el trabajo). Comparativamente, intensidad de corriente equivale a gestión, y carga eléctrica se equipara con propiedad (el área barrida por la gestión).

La transferencia de conceptos es matemáticamente asumible. Pero normalmente esas exponenciales tan sencillas dan evoluciones demasiado bruscas (otro ejemplo : frenado demasiado rápido).

Si al circuito anterior se le incorpora en paralelo un condensador, la corriente en la bobina crece más atemperadamente (la participación del trabajo tiene un "arranque" más suave). Sumando la corriente que pasa por la resistencia y el condensador, se obtiene un descenso más atemperado, tal y como se representa en el gráfico nº 40.

El condensador hace la función de estímulo al capital. Acumula carga (acumula propiedad) inicialmente, para soltarla después. En dicho gráfico se detaca la diferencia entre las dos potenciales evoluciones. La capacidad del condensador (el estímulo al capital) se gradúa de modo que se obtenga la evolución que se desee.

ILUSTRACION n 42



FORMULAS DE LA RELACION CAPITAL / TRABAJO
(en semejanza con las del campo electromagnético)

Circuito: paralelo (Io=Cte) EMPRESA (Go=Cte)

R=resistencia	CR=cap.riesgo
L=reluctancia	TR=riesgo trabajo
I=intensidad corr.	G=gestión, posesión
Io=intensidad conste.	Go=gestión conste.
Q=carga eléctrica	P=propiedad
D=capacidad	E=estímulo/capital
V=potencial id.	PP=potenc./particip.
t=tiempo	

CONCEPTOS :

$I = \frac{dQ}{dt}$ (1)	$I_o = \frac{1}{R} \cdot V + \frac{1}{L} \int V \cdot dt + D \cdot \frac{dV}{dt}$ (1) físicos
$G = \frac{dP}{dt}$ (2)	(2) jurídicos
(3) $G_o = CR \cdot PP + TR \int PP \cdot dt + E \cdot \frac{dPP}{dt}$ (3) económicos	

En el gráf.n 41 se representa el circuito RCL mencionado, y se detalla la equi-valencia de conceptos eléctricos y empresariales. Las fórmulas aparecen en tres grupos:

- * Las <1> son las del campo electromagnético, y controlan **fenómenos físicos**.
- * La <2> es semejante a la primera de <1> , y se traduce por : *la gestión (la posesión) engendra propiedad*, que es un **concepto jurídico**.
- * La <3> se refiere a factores como *gestión inicial constante, gestión del trabajo, potencial participativo y estímulo al*

capital, que son **conceptos económicos**.

Nos encontramos, pues, con un posible punto común entre tres áreas del conocimiento, lo que podría ser un paso hacia la deseable unidad de la ciencia.

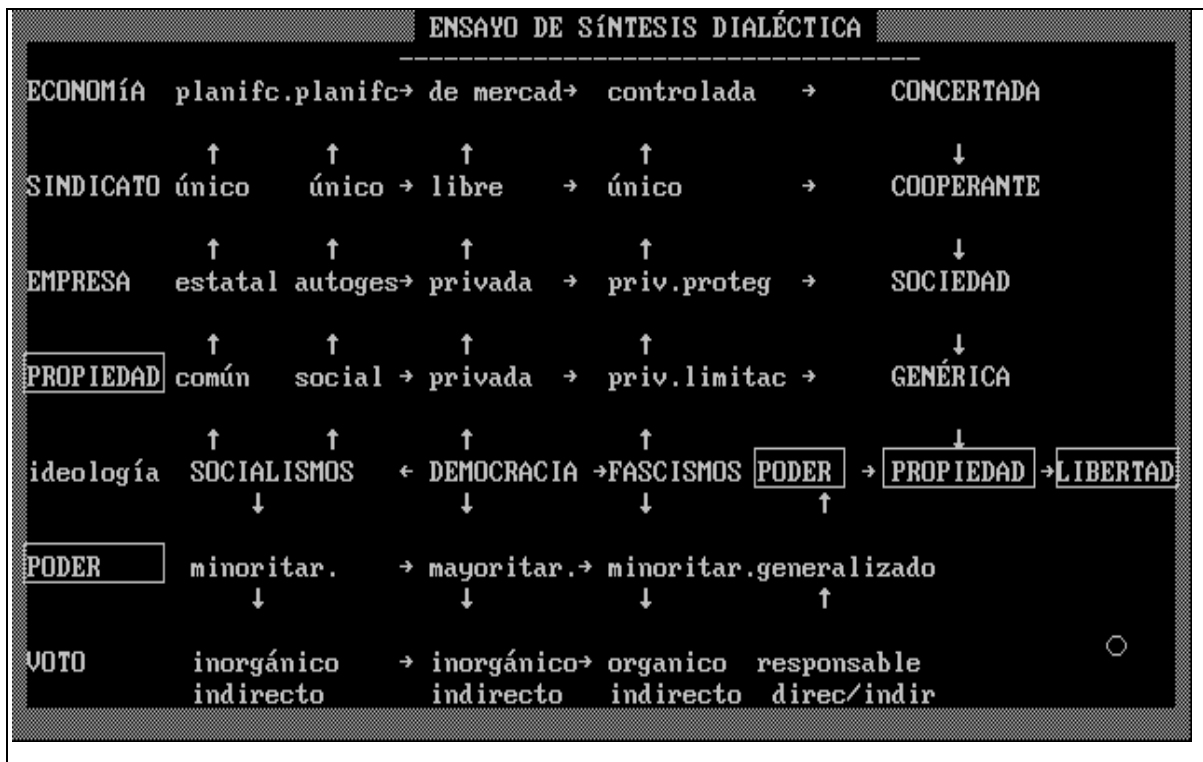
Ensayo de síntesis política

Pues bien, lo que acabo de exponer constituye un ensayo de desarrollo técnico elemental, aunque parcial, de los conceptos elaborados por la metodología vivencial, entre los cuales habría que destacar "**el ser humano, ser-que-decide**" que debería ser la pieza-clave de todo humanismo y el instrumento de control de cualquier cultura para conocer su valor humano y, por tanto, para señalar todo aquello que deba revisarse. Ya hemos visto como se ha revisado la propiedad, que es una de las bases, de la civilización occidental. Ningún tipo de civilización, cultura o costumbres, por muy ancestrales que fuesen, debería estar exento de esta revisión.

Por otra parte, y en cuanto a la aplicación de estos nuevos conceptos a la empresa, ya he elaborado un primer ensayo de las bases contractuales, o sea jurídicas, de la relación de sociedad en la empresa lo que, unido al desarrollo técnico, de que ya se dispone, haría que el estudio previo a la realización de una empresa concreta no lleve demasiado tiempo. Ha habido varios intentos de creación de la primera empresa integrada.

PROGRAMA "SINTESIS"

ILUSTRACION n 44: ENSAYO DE SINTESIS POLITICA



Tras las ideas que acabo de exponer me parece oportuno explicar el lugar ocupan dentro de las ideologías de los últimos tiempos.

Yo entiendo que cualquier ideología política puede clasificarse según su forma de entender el poder y de concebir la propiedad. He de aclarar que no intento esquematizar las aspiraciones de cada ideología, sino sus realizaciones, lo que hicieron o hacen. En el esquema las reduzco a tres tipos fundamentales :

* La DEMOCRACIA, que la considero como tesis. Ante las insuficiencias de esta tesis, aparecen dos antítesis principales :

* Los SOCIALISMOS, estatal y autogestionario, tal y como los hemos visto, y los seguimos viendo, realizados, especialmente el primero. El segundo, en Yugoslavia, fué víctima de la violencia.

* El FASCISMO, tal y como se desarrolló.

Una vez establecidos los tres tipos, y entendidos como tesis, se descomponen en varias subtesis según su manera de formular la propiedad y según el modo de concebir el poder.

Concretamente, la DEMOCRACIA dice:

Respecto a la propiedad :

- * la propiedad es privada
- * la empresa es privada, libre
- * el sindicato es libre
- * la economía es de mercado.

Respecto al poder :

- * el poder político radica en el partido(s) mayoritario(s)
- * el voto es inorgánico

Los SOCIALISMOS, estatal y autogestionario dicen respectivamente :



En cuanto a la propiedad :

- * la propiedad es común o social
- * la empresa es estatal o autogestionada
- * el sindicato es único
- * la economía es planificada

En cuanto al poder :

- * el poder político se vincula a un partido único
- * el voto es inorgánico

La antítesis FASCISMO se descompone en :

En relación con la propiedad :

- * La propiedad es privada, con limitaciones políticas
- * La empresa es libre, pero políticamente protegida
- * El sindicato es único de empresarios y trabajadores
- * Como consecuencia, la economía es controlada

En relación con el poder :

- * poder político ligado a un partido único
- * voto orgánico o de intereses

Pues bien, una vez que disponemos de las tesis políticas, con las correspondientes subtesis adecuadamente ordenadas, parece apropiado buscar la síntesis de todas ellas, a la que intento llegar mediante síntesis parciales de las subtesis en juego.

La síntesis de las economías *planificada, de mercado y controlada* no es otra que la economía *concertada*, que es una economía en la que el aparato productivo se pone de acuerdo con el resto de la Sociedad (con una asociación de consumidores, por ejemplo) en cuanto a su actividad y condiciones.

Pero esta economía no puede ser viable sin una asociación o sindicato cooperante de empresas, que haga posible una organización que agrupe eficazmente al aparato productivo.

Este sindicato cooperante será síntesis de los demás sindicatos pues será libre, y terminará siendo único, pues se presentará como la única solución inteligente para abordar los problemas económicos de la sociedad, juntamente con una asociación de inversores y de consumidores. Como tal organización, englobará a inversores y trabajadores. Éstos últimos, integrados en un sindicato de cooperación.

Pero, a su vez, este sindicato o asociación no sería viable si capital y trabajo estuvieran escindidos en la empresa, como ocurre hoy.

Para que ese sindicato cooperante sea posible es necesaria la empresa-sociedad, en la que inversores y trabajadores sean socios.

Esta empresa-sociedad sería asimismo síntesis de las demás empresas pues dentro de sus principios caben desde la empresa privada a la empresa estatal, pasando por las cooperativas y empresas autogestionadas.

Pese a todo, tampoco sería posible la empresa-sociedad, como ya he dicho, con la dialéctica convencional de la propiedad.

Sería necesario, para conseguir esa empresa, aplicar la propiedad genérica con su dialéctica *poder-propiedad*.

La propiedad genérica es, por último, síntesis de las demás propiedades, pues origina desde la propiedad personal hasta la estatal.

Obtenida la síntesis de la propiedad, paso ahora a la síntesis del poder.

Ante los conceptos del poder, que lo vinculan a partido único y a partido o partidos mayoritarios, la síntesis no puede ser otra que un concepto de poder que lo vincule directamente a los miembros de la comunidad política, a las personas, lo que implica un concepto del hombre como ser soberano en su universo, por lo que sus representantes en los problemas colectivos serían meros ejecutores de las decisiones de todos, realizadores, en verdad, de una auténtica función de servicio.

La síntesis no puede ser otra que el *poder generalizado*, con el que el hombre, ser libre y responsable, no se vería obligado a usar la libertad para delegar la responsabilidad.

Sólo delegaría en los temas en que no tuviese conocimientos suficientes para evitar, de esta forma, tomar decisiones irresponsables.

Por último, ante las tesis de voto orgánico y de voto inorgánico (un hombre, un voto) la síntesis cunificaría el derecho de cada persona a decidir en función de los riesgos sociales que corre y de las responsabilidades que, por ello, asume, y lo desenvolverá de forma responsable, lo que podrá hacerse, en ocasiones, con el voto inorgánico o directo pero, otras veces, cuando se carezca de los conocimientos indispensables, será necesaria la organicidad mediante el voto indirecto o delegado.

La síntesis englobaría, en una sola estructura decisoria, la democracia orgánica y la inorgánica.



Si se detiene la atención en las síntesis parciales obtenidas se observará que pueden reducirse a dos: a la propiedad y al poder.

Porque, por una parte, la forma de entender la propiedad genera el tipo de empresa que le corresponde. Éste, a su vez, requiere un tipo de sindicato, y una forma coherente de estructura económica de la Sociedad. Por otra, la manera de concebir el poder implica señalar el sujeto de ese poder y la forma de desarrollarlo.

Entendido el hombre como ser soberano, en su universo, y única fuente de poder (por tanto), este concepto resulta incompatible con una manera de entender la propiedad que engendre poder.

Por ello, el problema político que trata de resolver la síntesis del poder no puede coronarse si, al mismo tiempo, no se encuentra la síntesis de la propiedad, porque la actual formulación de la propiedad (privada o común) hace que la propiedad engendre poder.

Esta es la esencia, el meollo, del problema político desde el punto de vista conceptual.

Esta incompatibilidad queda resuelta con la síntesis de la propiedad obtenida, la propiedad genérica que tiene invertida su dialéctica interna de modo que es el poder el que engendra propiedad, y no al contrario. Así pues, propiedad y poder forman dos términos dialécticos de los cuales la tesis, lo primero que aparece, es el poder.

Poder que, en cuanto síntesis dialéctica, se vincula directamente a la persona, en función de sus circunstancias, de los riesgos que corre y de las responsabilidades que asume.

Poder, que se estructura en la forma conveniente (orgánica e inorgánica) para que se ejerza responsablemente.

Poder, que engendra propiedad, que es la antítesis del poder, y no al contrario.

Propiedad-nueva que da lugar a una empresa de hombres iguales, de hombres-socios.

Propiedad-nueva que genera un sindicato cooperante.

Sindicato-nuevo que exige una economía concertada y de cooperación, controlable por los propios trabajadores.

Nueva economía que abrirá paso, necesariamente, a una Nueva Sociedad.

Poder-propiedad, nueva dialéctica cuyos términos antitéticos, tesis y antítesis, generan su síntesis que es la LIBERTAD.

A su vez, la LIBERTAD es la tesis, el primer término, de un nuevo proceso dialéctico, cuya antítesis sería la RESPONSABILIDAD, que es lo que limita o condiciona la Libertad. Su síntesis no puede ser otra que Actos Humanos, que han de ser necesariamente libres y responsables, en otro caso no serían humanos. Es decir, la síntesis sería el HUMANISMO.

Por consiguiente, mediante este proceso dialéctico, los seres humanos estarían en condiciones, libres, para elaborar el HUMANISMO que conciben, y sin que ese Humanismo estuviese condicionado - coaccionado - por la solución de problemas (Justicia Social, Desarrollo y Democracia) que ya estarían resueltos.

Es decir, y esto es importante, el proceso correcto no es concebir un humanismo, para realizarlo ni, menos aún, tener un concepto del hombre para imponerlo; sino, por el contrario, liberar al ser humano para que desarrolle el humanismo que conciba :

PODER PROPIEDAD LIBERTAD RESPONSABILIDAD HUMANISMO

He ahí un proceso dialéctico, auténticamente liberador del hombre, que nace simplemente de invertir la dialéctica de la propiedad.

La síntesis efectuada, por su forma de elaboración, permite augurar el fin de las ideologías. No porque la solución de los problemas del ser humano se encuentren en manos de la técnica, como se ha dicho, sino porque todo radicaría en un estudio y una comprensión creciente de lo que es el ser humano y su coherente desarrollo en la práctica.

Otros puntos de interés

Entre lo mucho que aún se podría decir sobre este tema, me limitaré a señalar cuatro puntos de trascendencia creciente, alguno de ellos ya apuntado :

1. La gran empresa, deshumanizada en su concepción actual, requiere su conversión en un grupo de medianas y pequeñas empresas asociadas, con nivel gerencial escalonado y calidad creciente, y con servicios comunes de contabilidad, asesoría jurídica, informática, investigación, etc.

Una gran empresa, así concebida, será altamente competitiva y obligará a los demás empresarios del sector a integrarse con sus trabajadores, para poder competir, si no quieren perecer como empresarios. Se iniciaría así un proceso de transformación social que estaría presidido por la libertad.

2. Pese a que este modelo de empresa integrada parece ser objeto, en principio, de la microeconomía, y sólo de ella, los parámetros que en ella se usan permitirían el tratamiento económico de sectores y de la propia economía, en cuanto esos parámetros puedan ser, a su vez, objeto de pacto social. Lo esperable sería, por una parte, la aparición de un sindicalismo de cooperación, que iría sustituyendo paulatinamente al actual sindicalismo reivindicativo, y el desarrollo de una economía concertada entre una asociación de empresas (integradas) y una asociación de consumidores, en cuyas manos estaría en gran parte el control de la economía, sin olvidar la competencia estatal en problemas asistenciales y generales. En todo caso, ya que estaría presidida por la libertad, en la nueva economía sería posible simultanear un sector con economía concertada y otro, interiormente más competitivo, que prescindiría de la seguridad inherente al concierto social.

Por otra, la estabilidad de la empresa integrada se extendería a la economía, en la medida en que se difunda este modelo y se utilicen los parámetros adecuados, que será la tendencia normal.

Sería así posible una economía cibernética, como pide Lange, que tuviese respuesta automática e inmediata a cualquier desviación sobre el plan concertado, modificando en la medida necesaria los parámetros correspondientes.

3. Como resultado, y a título de ejemplo, se debería obtener un reparto de la renta nacional, cuyas diferencias habrían de ser lo suficientemente pequeñas, como para no provocar intranquilidad social, y lo suficientemente altas de modo que estimularan el desarrollo.

Si ambas cosas no ocurren, los parámetros utilizados, o los conceptos empleados no serían éticos porque, o faltaría justicia o faltaría libertad.

La ética, pues, al final, mide la calidad de la acción, y proporciona un juicio social de las bases de un sistema.

En el actual, y pese al juicio negativo de la ética, no sabemos cuales han de ser los conceptos iniciales que tendríamos que modificar; apenas tenemos otro recurso que acudir a la imposición fiscal para corregir una renta mal repartida.

En una sociedad de empresas integradas, por el contrario, se presentarían con toda claridad los parámetros que habría que retocar y el sentido de la modificación, para conseguir resultados más éticos.

La tendencia sería conseguir que inicialmente el reparto fuese correcto y no hubiese necesidad de correcciones.

4. Si se tiene en cuenta la influencia en la *biosfera* de la *noosfera*, o conjunto del pensamiento elaborado por el ser humano, y la importancia que el concepto de propiedad tiene en el destino de muchas comunidades biológicas, parece que no se pueden descartar las influencias trascendentes de un nuevo concepto de propiedad, y del subsecuente modelo de empresa.

Precisamente, una característica del pensamiento posmoderno consiste en cambiar las actuales relaciones tradicionales hombre/naturaleza que, de unas tendencias dominadoras, de "el hombre contra la naturaleza", pasarían a ser de armonía, es decir, de "el hombre integrado en la naturaleza".

Este tema lo traté en la publicación "*El hombre y la ecología*", editada por el Instituto Nacional de la Naturaleza en España. En él intento demostrar que esa armonía no es posible conseguirla si no se resuelve el problema social, porque la naturaleza está pagando las disensiones, bélicas o de competencia económica, entre los hombres.

La humanidad debe integrarse primero consigo misma para poder vivir en coherencia con la naturaleza dando así estabilidad al **sistema general**. Para eso, ya lo he dicho, hay que aplicar un concepto de propiedad acorde con la naturaleza y con el propio ser humano.

5. La ética forma parte del ser humano y, por tanto, se incorpora a la biosfera mediante un ente que se podría denominar "ethosfera", y que tiene innegables repercusiones ecológicas, especialmente en una época, como la actual, en la que la especie humana domina a la Tierra e impone por doquier sus criterios.

Por ejemplo, el reparto injusto de la riqueza está ocasionando un enorme impacto ambiental en la Naturaleza, y que se incrementará si no se pone remedio inmediato a este desequilibrio ético.

La civilización de la paz

Resumiendo todo lo que, con mayor o menor extensión he dicho sobre el problema social, se podría decir que la civilización actual presenta tres tipos de problemas:

* **el poder de los medios productivos**, o "poder de las cosas" al que, en especial, me he referido en este artículo, y que es un *error económico*.

* **el poder de la propiedad**, en general, puesto de manifiesto en el movimiento cooperativo actual donde se necesita ser copropietario para poder cooperar. Ni el trabajador ni el inversor pueden cooperar por su propia condición de tales, sin compra de partes sociales. Es una carencia, o si se quiere un *error, de carácter jurídico*.

* **el poder del territorio**, que utilizan los nacionalismos: una comunidad se adueña en exclusiva de un espacio geográfico, y domina a las demás comunidades que comparten el territorio, haciendo una colonización interior.

Al parecer, y aunque no se sepa cómo, todo territorio tiene su lengua, su cultura y, por qué no, su raza y su religión.

Se dan atributos humanos (poder) al territorio, lo que supone un intento de regreso a la edad media, olvidando que el mundo del futuro es un mundo sin fronteras en el que puedan vivir en paz gentes de toda raza, cultura, lengua y religión.

Los nacionalismos olvidan, sin embargo, que todas las comunidades de personas, minoritarias y mayoritarias, tienen los mismos derechos, al igual que las personas, cuyos derechos básicos no dependen de su tamaño o peso, o del territorio en que estén.

El territorio no tiene poder alguno y otorgárselo es un *error político*.

Poder de los medios productivos, poder de la propiedad, poder del territorio. He aquí por qué la civilización actual puede calificarse como la del poder de las cosas.

Es absolutamente necesario pasar a otra civilización que ha de estar presidida sólo por el poder de las personas.

Desde luego, con el trabajo que acabo de exponer, no se me ocurre marcar el futuro. Nadie puede señalarlo a una humanidad libre, que puede elegir el camino que le plazca. Ahora bien, para que esa libertad de elección sea eficaz, se requiere a veces resolver problemas pendientes. Eso es lo que intento hacer, con o sin acierto, que eso no lo sé.

Si he ayudado a resolver alguno, un nuevo camino se abrirá que los hombres podrán o no recorrer. Pero yo creo que les he presentado:

* **Una nueva propiedad, que rompe con todas las tradiciones y que, por primera vez en la historia, quitaría todo el poder a las cosas, y lo entregaría solo a la persona humana.**

* **Una nueva propiedad, que permitiría instrumentar el actual nivel de conciencia ecológica que, también por vez primera, es de inusitada amplitud, y que ayudaría a dar estabilidad a la biosfera.**

* **Una nueva empresa, que permitiría armonizar los intereses de los hombres y que, por ello, podría hacer posible la aspiración a una sociedad mundial de la "no guerra", como nunca la hubo.**

De esta manera podría llegar a su fin la PREHISTORIA de la humanidad, que es la historia de las guerras entre los hombres y la de sus batallas ideológicas, que es la historia de los que se erigieron en sus líderes y de sus contenciosos.

Sería entonces posible la CIVILIZACIÓN DE LA PAZ.

Sería entonces cuando podría continuar la verdadera HISTORIA de la humanidad, que es la historia de la liberación de los oprimidos, la historia de la liberación de la mujer, de las ayudas a los desvalidos, de los descubrimientos científicos, la historia del arte, de la música y del desarrollo cultural. La HISTORIA DE TODOS LOS SERES HUMANOS, en definitiva.

BIBLIOGRAFIA fundamental

DOLLEANS, E., 1969. "Historia del Movimiento Obrero". Zero, S.A. Algorta

KUHN, T.S., 1990. "La estructura de las revoluciones científicas". Fondo de Cultura Económica. México

MARTITEGUI SUSUNAGA, J., 1983. "La crisis del sistema mundial y su diagnóstico". Aselca, Asitema. Madrid.

MONTERO DE BURGOS, J.L., 1983. "El hombre y la ecología". ICONA. 88 p. Madrid.



MONTERO DE BURGOS, J.L., 1989. "Notas sobre teoría de la empresa integrada" en AGUILAR (ed.), *Sociología industrial y de la empresa*. Cap. XIII., Madrid.

MONTERO DE BURGOS, J.L., 1991. "Relación entre participación y beneficio" en INSTITUTO UNIVERSITARIO DE RECURSOS HUMANOS, Seminario sobre "*Es posible el giro social en la empresa española ante el futuro europeo?: El desafío integrativo*", 28/29, Mayo, 1991. Universidad Complutense, Madrid.

MONTERO DE BURGOS, J.L., 1991. "*Propiedad, empresa y sociedad : Nueva alternativa*". Ed. La Hora de la Mañana. 290 p. Madrid

MONTERO DE BURGOS, J.L., 1991. "Relationship between labour, management, power and profit", en CORNELL UNIVERSITY, N.Y., U.S.A. "*Sixth International Conference on Workers' self-management*"

MONTERO DE BURGOS, J.L., 1992. "Transition to a market economy through new models of firms (Towards an economy appropriate to the person)", en ACADEMY OF SCIENCE OF RUSSIA, GENERAL CONFEDERATION OF TRADE UNIONS, et al., International Symposium "*The man in the socio-economic system*". 7-11 septiembre, MOSCOW.

MONTERO DE BURGOS, J.L., 1994. "*Empresa y sociedad (Bases de una economía humanista)*". Antares, Madrid. 96 p.

MONTERO DE BURGOS, J.L., 1996. "*Nueva frontera empresarial*", en R/ ANALES DE MECANICA Y ELECTRICIDAD", fascículos I, II y IV, 1996.

ORTEGA Y GASSET, J., 1975. "*Apuntes sobre el pensamiento*", Rev. de Occidente.