

EL EMPRESARIO DE SÍ MISMO: UNA VISIÓN DESDE LA ECONOMÍA

The self manager: an economy based view

Ángel Emilio Muñoz Cardona.

Economista de la Universidad de Antioquia, Especialista en Economía del Sector Público y Magister en Filosofía de la Universidad de Antioquia. Profesor de tiempo completo de la Corporación Universitaria Adventista. Jefe del área de Economía y director de la Revista MiPyMe. angelm@unac.edu.co

Artículo recibido el 13 de junio de 2006 y aprobado para publicar el 3 de julio de 2006

Eje temático: El empleo

Subtema: contratación laboral

Resumen

La hipótesis que se pretende trabajar es mostrar como las nuevas prácticas laborales de contratos temporales llevan a que el oferente sea él el gerente de sí mismo, es decir, el empresario de sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos, de manejarlas con la misma lógica como se administra cualquier unidad de negocio.

Si se acepta que el capital humano demanda, para ser capital, inversión en conocimiento, entonces, su propietario, es un agente diferenciador, que busca ser competente y competitivo, por lo que procura optimizar el manejo del tiempo, matricularse en las mejores escuelas y universidades, *imput*, lo que cualifica su venta de servicios o producto final, *ouput*. Entre más capacitada sea dicha fuerza laboral mayor dominio y manejo de la información como mercancía *-curriculum vitae-* tiene su poseedor.

Palabras clave: solidaridad, empleo, flexibilidad laboral, capacidad simpatética, acción sindical.

Summary:

The hypothesis we intend to work on is to show how the new work practices regarding temporary contracts lead the administrators to be their own managers, that is to say, the manager of his won capabilities, skills and knowledge: to handle these with the same logics any other business is managed.

If we understand that the human resource in order to be called such needs an investment in knowledge,

the owner is a differential agent in search for competitiveness and competition. Because of this, he should look forward to optimizing time management, enroll in the best schools and universities - input - which qualifies his services offer and final product - output . The more qualified the human resource is the higher management of information as merchandise - curriculum vitae - the owner will have.

“Tan débil como el agua, pero tan fuerte en su fluir”

Proverbio chino.

Crisis actuales en las relaciones laborales

La principal preocupación de las sociedades modernas y de las políticas macroeconómicas es cómo combatir el desempleo¹. Los desarrollos en las artes y en las ciencias han permitido mejoramientos en la calidad de vida, cada vez se ofrece más variedad de productos a menor precio, se satisfacen más necesidades, algunas inimaginables como los viajes de turismo al espacio; las expectativas de vida en la población va aumentado gracias a los avances en la medicina; pero las razones que explican los dinamismos en los avances tecnológicos no son capaces de ofrecer mayor seguridad en la estabilidad del empleo, es decir, de reducir en las personas los niveles de estrés, de pánico, de incertidumbre, de miedo y de zozobra que ofrece la alta vulnerabilidad del empleo. Lo que desdice mucho de los verdaderos fines económicos en materia social.

Parece como si el progreso económico anduviera de la mano con la inestabilidad, a mayor competencia comercial y de innovación mayor inestabilidad empresarial y laboral². Si se reflexiona sobre la evolución del mercado de trabajo ante los esfuerzos de integración comercial entre los países o tratados de libre comercio, no

¹ El debate sobre el trabajo temporal hace años que está abierto en Europa. Un modelo de sociedad del bienestar, el europeo, que protege al ciudadano pero que aún tiene un 9,2% del paro. Un modelo socioeconómico como el de Estados Unidos donde la protección social es menor que en la Unión Económica Europea, y que ofrece tasas del 5% en desempleo. Un modelo como el de Colombia con niveles de desempleo superior al 13%, y un nivel de pobreza (personas que ganan entre 1 a 3 salarios mínimos) superior al 80%.

² Según informe dado por un grupo de estudio de la U. de A., “El Ciclo”, el día 16 de julio de 2005, afirma: en Colombia, durante los últimos 10 años se cerraron 1057 empresas manufactureras, incluyendo 88 grandes. El 39% de las PyMes tienen menos capital hoy que hace 10 años.

Al escribir la afirmación sobre la inestabilidad y el desarrollo pienso en aquella afirmación de Karl Marx en la que él afirma para su tesis del Materialismo Histórico: la dinámica contradictoria entre el desarrollo de las fuerzas productivas y las formas tradicionales de organización social, que al chocar dan vida a la historia de los modos de producción.

parece que fuera a darse un aumento sustancial del número ni de la calidad de los empleos, incluso en el caso de que la coyuntura económica internacional, sea favorable. Posiblemente, todo ello obedezca a que el empleo es producto de un modelo de economía de mercado que fue inaugurado en la Revolución Industrial y que hoy, dado los avances sociales alcanzados en la reflexión filosófica sobre libertad individual y social, aparenta haber entrado en crisis³.

El empleo, al igual que el modelo del que procede, está en crisis porque parte de un principio que hoy resulta difícil de aceptar; **el empleado vende su tiempo al empresario que lo administra a su mejor conveniencia**. Lo que se deja sentir como una relación de desigualdad, que favorece más al empleador que al empleado, en la que prima la ausencia en la libertad de expresión, la falta de autonomía y de motivación en lo que se hace, es, en otros términos, el coletazo de una relación cuyas fuerzas productivas se han venido transformado y no corresponde al estado actual del desarrollo social. Las siguientes son algunas de las razones que explican lo anterior.

En primer lugar, tanto los empresarios como el Gobierno Nacional, han entendido la urgente necesidad de tener empresas competitivas y de reducir los niveles de desempleo como la oportunidad de acordar abarataamientos en el costo de la mano de obra. Los empresarios, por ejemplo, han logrado del Congreso de la República la aprobación, en las últimas reformas laborales⁴, de bajar los costos del despido y eliminar algunas de las cautelas legales sobre las funciones realizables por los empleados. Estas recetas macroeconómicas, capaces de crear empleo a cambio de disminuir la calidad del existente, han provocado el aumento en las tasas de concentración de capital, deserción escolar, bajos niveles de conocimiento, crecimientos en la economía subterránea, y una alta emigración ilegal de colombianos, en otras palabras, ante las pocas oportunidades de bienestar económico y social que ofrece el país, se ha dado pie a la existencia de continuos hechos de injusticia social, pérdida en el papel protagónico del Estado y, lo que es aún peor, incredulidad pública en la efectividad de las políticas macroeconómicas para el crecimiento y el empleo⁵.

³ Antes de la Revolución Industrial o del surgimiento de la economía de mercado no existía el desempleo; simplemente, se partía de una organización social en la que se realizaban actividades retribuidas pero no existían los empleos, o los contratos laborales como base de la organización del trabajo. Sólo cuando la mano de obra es libre y dueña absoluta de su ser y de sus capacidades es cuando se da la posibilidad de la venta voluntaria del trabajo a través de la celebración de un derecho contractual.

⁴ En la ley 789, del 27 de diciembre de 2002, está contenida la última reforma laboral, en la cual se especifica la ampliación de los horarios de trabajo sin recargos nocturnos, de 6:00am a 10:00pm, de igual manera se reduce el valor de la hora trabajo en días festivos. Así mismo, se redujeron, durante la década de los noventa, los costos de despido y de seguridad social contenidos en la ley 50 y en la ley 100.

⁵ Según el DANE, desde 1990 a la fecha, la tasa de desocupación ha crecido del 8% de 1994 al 15.7% de 1998, alcanzó casi el 20% a marzo de 1999, para estabilizarse en una cifra cercana al 18%. Para 1999, más del 40% de los puestos urbanos de trabajo correspondía a operarios vinculados bajo la figura del empleo temporal o el subempleo, lo que implica un deterioro brutal de los ingresos. Durante el mandato Pastrana, el subempleo creció del 20.8%, en 1998, al 35.5% en 2002. Y mientras el empleo temporal creció 3.8%, entre marzo de 2002 y marzo del 2003, el empleo permanente decreció 4.5%. El empleo temporal en Colombia se incrementó en un 5,0% entre el 2004 y el 2005. De las 473 empresas de servicios temporales de todo el país se contrataron 504.848 trabajadores, la mayoría en el sector comercial y de industria manufacturera.

En segundo lugar, el Estado con ánimo de reactivar el empleo ha permitido que se consoliden en las relaciones laborales dos clases de trabajadores: el empleado sindicalizado y el no sindicalizado, lo que arroja dos actitudes indeseables entre ellos:

- Primero, porque los empleados sindicalizados pueden manifestar más abiertamente sus inconformismos, es decir, tienen más oportunidad a disentir, mayor libertad de expresión, logran mejores relaciones internas de camaradería y de compañerismo; pero son, generalmente, desmedidos e intransigentes a la hora de priorizar sus intereses con los de la empresa, por lo que sus desmanes pueden llevarla lentamente al cierre. Los que no están sindicalizados, y poseen un contrato de carácter temporal, tienen una precaria estabilidad laboral, disfrutan de menores garantías, se cuidan de manifestar abiertamente sus inconformidades, son menos propensos al establecimiento de relaciones internas de confianza por temor a futuras delaciones, lo que se traduce en actitudes de desconfianza (empleado - empleador; empleado- empleado); que pueden ser perjudiciales a la capacidad competitiva de la firma.
- Segundo, la excesiva sensibilidad de la empresa y del Estado a la actividad sindical, transmite la idea generalizada de que todo es negociable si se aplica el suficiente grado de presión. Así, por ejemplo, cuando la empresa toma legalmente la decisión de despido colectivo, el sindicato exige que

desde el primero hasta el último de los despidos estén plenamente justificados, lo que obliga a las empresas a entrar en negociación con el sindicato, ello significa que, o bien, la decisión inicial se tomó de forma caprichosa y puede alterarse de igual manera, o bien se está dispuesto a producir males mayores con tal de disminuir la presión de los manifestantes en la calle.

Es decir, la utilidad de las decisiones que se toman no tienen una verdadera razón económica que las sustente. Lo que se traduce en un clima de desconfianza social, en donde se parte de creer que el Estado y la empresa mienten con el fin de lucrarse ellos a costa del sacrificio en el bienestar presente y futuro de las nuevas masas de trabajadores.

Si a lo anterior se suma la negativa de los actualmente empleados de no apoyar la más mínima rebaja en sus ingresos en nombre de la solidaridad con los desempleados⁶, al no aceptar sobrecargas tributarias para el pago de jubilaciones, creación de fondos para el desempleo, y de pagos a la seguridad social de los desempleados, se tiene como resultado un acrecentamiento de la desigualdad laboral y un problema social latente con los pensionados.

Al no poder el Estado, por presiones laborales, afectar los contratos o los ingresos de los empleados, para lograr la reactivación del empleo, ha optado por hacer reformas laborales que afectan a los nuevos vinculados a través de bajas en niveles salariales, en precariedad o en carencia de

⁶ Muestra de ello fue la falta de aceptación por el Congreso Nacional (República de Colombia), en el primer semestre del 2002, de la propuesta del presidente Álvaro Uribe Vélez, la cual pretendía que se destinara entre el 5 y el 10% de los pagos de cesantías a un fondo común, que permitiera cubrir los pagos de jubilación dentro de 10 años, y subsidiar, además, parte de la inestabilidad económica de las personas de la tercera edad que no alcanzaron jubilación.

mecanismos de protección social, lo que no es correcto ni puede ser éticamente aceptable.

Si bien es cierto, que dicha práctica de flexibilidad laboral ha resultado ser menos traumática en el corto plazo, en cuanto al orden social, y ha beneficiado el fardo fiscal que para el Estado representan los mecanismos de protección por desempleo, no es moralmente admisible que sea el gendarme de los derechos públicos quien avale esta situación, porque aprobar significa una ruptura de la **igualdad de trato** a ciudadanos que, al menos sobre el papel constitucional, tienen los mismos derechos, con lo que se abandona criterios exigibles de justicia conmutativa, favoreciendo preferentemente a los más protegidos, es decir, a los que tienen más posibilidad de protesta o de ejercer presión⁷; accionar que desfavorece al orden civil y a la vida pacífica entre los ciudadanos, pues es inadmisibles que dos empleados de una misma empresa, que ejecutan la misma labor y tienen los mismos conocimientos, tengan tratos salariales diferentes, lo que genera sentimientos de inconformismo, envidia y recelo. Razón que tarde o temprano desfavorecerá a la empresa y a la sociedad como un todo, al no existir criterios institucionales de equidad e igualdad de trato.

Flexibilidad laboral

Richard Sennett, en su libro *La Corrosión del Carácter*, afirma que la palabra flexibilidad en el idioma inglés designa “la capacidad del árbol para ceder y recuperarse, la puesta a prueba y la restauración de su forma”⁸. De igual manera debería entenderse la flexibilidad laboral, no como la pérdida del bienestar social de los empleados, sino como el cambio de las nuevas pretensiones contractuales que busca aumentar las ganancias de las partes. Lo que no atenta contra el bienestar y la dignidad de la persona, es decir, con su capacidad simpatética.

Jhon Stuart Mill, en su libro *Ensayos de Economía Política*, afirma que el comportamiento flexible de las organizaciones genera libertad humana. El estar dispuestos al cambio, y el ser adaptables, son cualidades del carácter que se necesitan para una acción libre⁹. Es decir, el ser humano es libre porque es capaz de cambiar y propiciar otros cambios, lo que altera la rutina de hacer las cosas, la estructura de poder y de control. Si bien, el cambio puede obedecer más a las formas de organización ciudadana que a la libertad del simple deseo, también tiene algo de aceptación

⁷ A manera de ejemplo tenemos el artículo 13 de la ley 789 del 27 de diciembre de 2002. Sobre el Régimen especial de aportes al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar. El cual se convierte en una violación a la igualdad de derechos y a la justicia conmutativa, lo que se traduce en inconformismo social, pues, unos tienen más derechos que otros a pesar de ejercer las mismas labores y laborar para la misma empresa, lo que crea rencillas, odios, envidias entre los mismos trabajadores. Es decir, el artículo propicia el malestar social. El artículo reza así: “Estarán excluidos del pago de los correspondientes aportes al Régimen del Subsidio Familiar, SENA, ICBF, los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, con las siguientes características o condiciones, siempre que estos no devenguen más de tres SMLMV: Personas mayores de 50 años y con edades entre los 16 y los 25 años, personas discapacitadas, jefes cabezas de hogar, personas reinseradas o de grupos al margen de la ley, personas privadas de su libertad”

⁸ Richard Sennett. *La Corrosión del Carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, 1998, Editorial Anagrama, Colección Argumentos, Página 47.

⁹ Jhon Stuart Mill. *Ensayos Sobre Algunas Cuestiones Disputadas en Economía Política*. Madrid, 1997. alianza editorial, edición de Carlos Rodríguez Braun.

voluntaria, por cuanto es resultado de un proceso negociado y concertado, lo que se convierte en un imperativo social, que facilita las búsquedas empresariales por la productividad, la eficiencia, la subcontratación, la reingeniería, la especialización, y la innovación.

Poner el acento en la flexibilidad cambia el significado mismo del trabajo, y con ello las palabras que se usan para hablar del trabajo; provoca cambios en la estructura del mercado laboral, al liberar mano de obra que deberá asumir desde ahora una aptitud acorde a los nuevos retos que le plantean la satisfacción de sus propias necesidades ontológicas y de supervivencia.

Si bien, la flexibilidad, en palabras de Stuart Mill da a la gente más libertad para moldear su vida, impone una carga de racionalidad más fuerte, pues ya es el ser humano el que deberá procurarse para sí y para su familia la seguridad social deseada, es decir, ser disciplinado en sus ahorros y en sus gastos en materia de: pagos a la salud (EPS), de riesgos profesionales (ARP) y de pensión, de tal manera, que pueda asegurarse, por amor a sí mismo y a los suyos, la dignidad, el reconocimiento y el respeto social.

La flexibilidad laboral podría decirse que es un sistema de libertad que favorece preferiblemente al empleado calificado, por cuanto es más auto comercializable. El poseedor de un capital humano está mejor preparado para el ejercicio de la libre movilidad del mercado, lo que le facilita la independencia, es decir, a ser él el empresario de sí mismo. De esta manera, la instrucción académica (inputs) prepara a la persona para la independencia, lo que los obliga a ser cada vez más impacientes por el dominio de la información, pues allí radica el triunfo o el fracaso de administrar sus tiempos y, en forma general, sus vidas, el de mantener una oferta de servicios

diferenciada que responda a las necesidades del cliente, capaz de organizar, interactuar y negociar en red con otros proveedores de servicio, como son subcontratistas y empleados; de planear y cumplir tiempos de entrega, de administrar riesgos y reducir costos que le faciliten el beneficio económico.

La economía del postmodernismo tiene como característica principal la de estar inmersa en un mercado global y la de ser intensiva en el uso de la tecnología, lo que obliga al nuevo capital a ser más proclive en el dominio de la información y la tecnología. La integración de los mercados no permite la estabilidad, sino la dinámica, el cambio constante, el florecimiento de ideas que transforman el diario vivir; innovan en las mercancías y en los entornos culturales, que obligan a la movilidad empresarial; no permite la conformación de grandes empresas con economías de escala, sino que por el contrario unidades empresariales con mayor movilidad de factores de producción, más versátiles al cambio y a la transformación de su razón social; es decir, empresas de pequeñas plantas altamente competitivas e innovadoras. Ya no es la empresa que domina a toda la industria o posee amplios procesos de integración horizontal, sino, por el contrario, la empresa que se especializa en una parte de la cadena productiva para un nicho de mercado muy específico, que funciona en red, busca diferenciarse de su competencia y es altamente eficiente.

La empresa de una economía globalizada no logra beneficios económicos a largo plazo y, menos aún, poseer un mercado garantizado, sino que, por el contrario, son unidades comerciales vulnerables al precio y a los volúmenes de venta, por lo que demanda para sobrevivir de la innovación en el producto y de la búsqueda de reducción de costos para el logro del beneficio económico. Los procesos

de reingeniería, las fusiones empresariales, las subcontrataciones, el trabajo temporal o por servicios, es decir, la inestabilidad laboral, obliga a los poseedores del capital humano a ser ellos los empresarios de sí mismos.

Afirma James Champú, en su artículo *Reingeniería de la Dirección*¹⁰, que "el mercado, hoy como nunca antes, está orientado al consumidor" lo que significa un mercado demasiado vigoroso para permitirse el lujo de hacer las cosas del mismo modo año tras año. Dicha dinámica comercial, no permite la estabilidad en los oficios ni en el conocimiento que se cree dominar, ya que las mercancías sufren continuamente pequeños cambios capaces de satisfacer mejor las necesidades del consumidor; ser conscientes de estas inestabilidades es lo que obliga al capital humano a ser creativo e innovador. Jhon Kotter, profesor de la Harvard Business School, aconseja a los jóvenes trabajar fuera de las organizaciones tradicionales. Él defiende el trabajo de consultoría más que el de "enredarse" en empleos de larga duración, la lealtad institucional es una trampa en una economía en la que los conceptos comerciales, el diseño de los productos y toda clase de conocimientos tienen unos horizontes de vida mucho más breves¹¹. De esta manera, cuando el poseedor de un capital humano entiende y comprende la inestabilidad laboral, es decir, que no es posible hoy depender de una empresa tradicional, busca volverse comercializable, lo que significa un cambio cultural. Es menester ser más competitivo y altamente eficiente en los servicios que se ofrece, clima organizacional que podría llamarse: El Empresario de Sí mismo.

La rutina vs la flexibilidad laboral

Durante la época de la ilustración, Diderot y Adam Smith mantuvieron dos posiciones diferentes sobre el carácter de la jornada laboral. Para el enciclopedista Diderot, creía que la rutina en el trabajo podía ser como cualquier otra forma de memorización útil para cualquier proceso, por cuanto permite el dominio de un arte. De hecho, Diderot en la enciclopedia¹² detalla cómo se fabrica una silla, se talla la piedra, pero quizás, lo más llamativo se encuentra en el volumen 5 de la enciclopedia, donde él relata la historia organizacional de la fábrica de papel, L'Anglée, en París; allí Diderot destaca la separación de la casa del lugar de trabajo.

Hasta 1750, la casa era el centro físico de la economía; por ejemplo, en la casa de un granjero, los oficiales, los aprendices y la familia del amo todos vivían en la misma granja, comían juntos y dormían allí mismo; de esta manera, al costo de cultivar la tierra y de atender el ganado debería sumarse el costo de alimentar, vestir, hospedar a todos los agregados de la granja, por lo que el salario era una fracción de los costos.

Diderot describe en L'Anglée un nuevo orden de trabajo donde nace la idea de lo que es una fábrica: un lugar donde no se da alojamiento, se pagan salarios completos y no en especie, se separan los costos directos de producción de los indirectos y donde se establece el orden en los tiempos de producción o de oficio. L'Anglée es una fábrica en la cual todo tiene lugar fijo, cada empleado sabe

¹⁰ James Champy. "Reingeniería de la Dirección", Nueva York, Harper Business, 1995, Página 119.

¹¹ Jhon Kotter. *The New Rules*, New York, Dutton 1995, Página 81, 159

¹² Jhon Loueh, *The Encyclopedie*, New York, Mc Kay, 1971, Página 85-90

lo que tiene que hacer y en qué tiempo debe hacerlo; en la que cada trabajador domina su labor y conoce sus misterios a fuerza de la repetición continua de las mismas tareas. Para Diderot, la rutina se convierte en una virtud para el trabajo, por cuanto convierte a su hacedor en un hábil especialista que, poco a poco, descubre como mejorar los procesos, a hacer variaciones, jugar con los materiales, realizar nuevas prácticas. Y, porque, gracias a la repetición el trabajador alcanza, según Diderot, “la unidad de la mente y la mano, logra la estabilidad laboral, la fraternidad y el trato de igualdad con sus congéneres, ya que por los conocimientos que él posee no necesita de supervisores, disfruta de seguridad en el empleo y, por tanto, de la paz consigo mismo”¹³.

Por el contrario, para Adam Smith, la rutina de la fábrica de Diderot ahoga el espíritu de la creatividad¹⁴ y el arte en los oficios. Si bien Smith basa su libro, *Investigación sobre la Causa de las Riquezas de las Naciones*, en el crecimiento del mercado a través de la profundización en la división del trabajo, ve en dicha categoría un factor de desequilibrio social. La idea del escocés se comprende mejor en el ejemplo de la fábrica de tachuelas y alfileres.

Para Smith, la división del trabajo permite la productividad, lo que estimula la demanda del producto y conduce posteriormente a la creación de empresas cada vez más grandes y con una división del trabajo más compleja; lo que Smith no acepta de Diderot es la organización de la jornada de trabajo de forma tan mecánicamente ordenada para el cumplimiento de un proceso. Algo así, como ocurre hoy en la industria manufacturera de la confección, donde se tiene reglamentado hasta los tiempos de mora y el número de veces en la que un empleado puede ir al baño, número de prendas terminadas por minuto; finalmente, para lograr los resultados esperados se prohíbe la conversación entre empleados. Este modelo de programación del tiempo es lo que embrutece al trabajador, acaba con su espontaneidad y sentir simpático¹⁵.

Smith, en su ejemplo de la fábrica de alfileres, reconoce que la acción repetitiva de los trabajadores, que día tras día, segundo tras segundo, hacen la misma función, los condenaría a soportar días aburridos que les envilecen; por lo que la rutina se vuelve autodestructiva, ya que los conduce a comportarse como autómatas, se perdería toda capacidad de espontaneidad, es decir,

¹³ Herbert Applebaum, *The Concept of Work*, Albany, State University of New York, Pres 1992, Página 379

¹⁴ Orlando Mesa Betancourt en su artículo “La creatividad como competencia individual y sociocultural”, la define como la capacidad que tiene la persona para encontrar respuestas por sí misma para cierta ocurrencia de eventos. De allí que promover la creatividad, afirma el autor, es incitar y posibilitar el planteamiento de nuevos problemas o de nuevas preguntas en un problema viejo. Cátedra Virtual de Creación de Empresas de Base tecnológica. <http://empresarios.campusvirtual.com.co>.

¹⁵ La espontaneidad en el individuo es su capacidad creadora de mejorar las cosas y los procesos, es lo que lo empuja a ser creativo por naturaleza. Es la capacidad que posee de discutir con cordura, de enseñar a otros lo que sabe, lo que se cree que puede llegar a ocurrir. El ser humano por su sentir simpático comprende sus necesidades y las necesidades de los demás, entiende el sentir de los demás como si fuera su propio sentir, es decir, es capaz de comprender lo que el otro siente, disfruta o sufre, por lo que procura para sí y para los demás el bienestar. Y, para lograrlo, él intenta mejorar el medio en el que vive, crea nuevas máquinas, mejora productos y procesos, es decir, evita el sufrimiento y busca la felicidad. Búsqueda individual que arrastra y beneficia a otros. Es así como, por evitar la pobreza, crea empresa y, al hacerlo, genera empleo, subcontrata servicios, con lo que permite bienestar y progreso a otros.

de creación e innovación, pierden el control sobre sus propios esfuerzos, caerían en la ignorancia, en el desuso y subutilización de su naturaleza de seres pensantes, lo que, en otros términos, significa la muerte mental de tales personas; así lo afirma cuando escribe:

“En el curso de la división del trabajo la función de la mayor parte de aquellos que viven en su trabajo termina reducida a unas pocas operaciones muy sencillas; por lo general una o dos. (...) El hombre que se pasa toda la vida dedicado a pocas operaciones... suele volverse todo lo estúpido e ignorante que puede volverse un ser humano”¹⁶ .

El obrero que fabrica “indefinidamente” solo una parte de lo producido en la fábrica de alfileres se vuelve una criatura sosa por culpa de la división del trabajo; la función repetitiva de su labor le embota en su razonamiento, lo que, poco a poco, le convierte en un ser aburrido, inestable, de vida deprimida que, en poco tiempo, reducirá su productividad laboral, ya que, sin quererlo, la rutina del trabajo se le convierte en un fardo cada vez más imposible de llevar, incluso de subyugar a sus más apremiantes necesidades de supervivencia, por lo que llega, sin saberlo, a ser un trabajador improductivo, de muy bajo razonamiento y, por tanto, despedido.

De los dos anteriores escenarios debe quedar en claro que la rutina atenta contra la dignidad de la persona, por cuanto aliena la naturaleza del hombre, la de ser espontáneo, creativo, reflexivo, dueño de su sentir, el artífice de su propia vida. La sociedad moderna es más rebelde contra la rutina, y está más con Smith que con Diderot.

La competencia económica tiene, entre sus principios, la libre movilidad de los factores de producción, lo que obliga a tener empresas cada vez más flexibles, más propensas al cambio; empresas con tamaños pequeños de planta. Podría decirse que el poseedor de un bien como el conocimiento tiene el más apetecible capital, ya que le permite a su poseedor la confianza de tener una gran riqueza, la cual puede comercializar o administrar como cualquier unidad de negocio.

El poderse sentir uno el empresario de sí mismo brinda razones psicológicas de bienestar, autonomía, independencia, confianza, afán de acrecentar su patrimonio o stock de conocimientos; en otras palabras, le permite a su poseedor ser una persona de visiones más amplias para un futuro diferente, lo que alberga sentimientos de libertad que si bien pueden parecer al principio azarosos, por ser desconocidos, es, finalmente, bajo una buena administración, la más noble de las virtudes sociales para el logro de la equidad, igualdad y libertad.

La flexibilidad laboral y la acción sindical

Ante la alta competencia, que arroja la integración de los mercados, en cantidad de productos y de empresas y, sobre todo, en los monopolios del conocimiento y del desarrollo tecnológico, es poco probable que disminuya la inestabilidad laboral y la necesidad de la instauración de políticas macroeconómicas de flexibilidad, que permitan al país y a la empresa ser más competitivos; sin embargo, es también muy poco probable que socialmente siga aceptándose como única vía de flexibilización el aumento en la asimetría de la

¹⁶ Adam Smith, *The Wealth Of Nation*, 1776. London , Methuen, 1961, I , Página 109-112

relación laboral o que la disminución de esta última tenga que lograrse a través de la agrupación sindical. De hecho, los sindicatos son los principales perjudicados con las actuales formas de contrato laboral, porque su actividad se ejerce, sobre todo, en grandes empresas y con trabajadores a término indefinido, especies ambas en clara regresión¹⁷.

Afirmación cada vez más cierta, primero, por las actuales estructuras de conformación de empresa, de base tecnológica, con pequeños tamaños de planta e intensivas en el uso de maquinaria. Segundo, los altos volúmenes de oferta laboral calificada, y no calificada, en busca de empleo. Tercero, la proliferación de contratos temporales a término definido y, cuarto, la alta inestabilidad de la empresa en el medio, causada por la dinámica que tienen los avances tecnológicos; si una empresa no posee dentro de sus filas un capital humano altamente profesional, por los bajos salarios que se pagan, y no cuenta, además, con un departamento de investigación e innovación para sus productos, la única salida que le queda es la de ser copiadora, imitadora o seguidora, lo que hace a dicha organización más inestable frente al mercado.

Es decir, los recortes laborales en las empresas, y la alta vulnerabilidad empresarial, han dado lugar a una fuerza de trabajo totalmente atomizada e indefensa, que raras veces se siente representada por la acción sindical y, menos aún, comprenden la

verdadera necesidad de su existencia. Los movimientos sindicales en vez de buscar alternativas de modernización en su accionar ante los nuevos entornos laborales, se han anquilosado en sus antiguas formas de operación y se han fraccionado cada vez más.

Si bien es cierto, que la relación de fuerzas entre empleador y empleado no favorece a este último, tampoco es claro que, para cambiar esa relación, sea necesario invitar a un tercero, el sindicato, quien pone sobre la mesa sus propios intereses más no los de toda una masa de trabajadores. Además, porque con su accionar histórico de desmanes en sus exigencias laborales, han llevado a un gran número de empresas a la quiebra. Y, hoy día, cuando la alta competencia comercial pone en peligro la permanencia de la entidad en el medio, y por ende la del empleado, tampoco es muy claro saber cuáles son los beneficios que un movimiento sindical pueda aportar a dicha relación comercial.

La forma de contratación para el empleo, en el cual el empleado se enajena por seis u ocho horas de labor dentro de una empresa, tiene algunas semejanzas con la esclavitud; ya que el tiempo del trabajador es de libre disposición por parte del empleador, éste último es quien decide, finalmente, dado los altos niveles de desempleo, el monto salarial, el horario de trabajo, los tipos de oficio a realizar¹⁸ y los derechos de asociación

¹⁷ Una de las condiciones básicas de la competencia monopolística es la de tener pequeños tamaños de planta; podría decirse que en el corto plazo, con la integración de los mercados, éste podría llegar a ser el modelo de empresa por excelencia. En Colombia, por ejemplo, para una empresa tener sindicato debe tener mínimo 20 emédefinido de tres, seis meses, máximo un año. Formas de contrato laboral que minan cualquier sentimiento de confianza y de seguridad en el empleado; por el contrario, él se siente de fácil remoción, no tan necesario, por lo que ante la incertidumbre de quedarse sin empleo, evita pertenecer a cualquier forma de organización de poca aceptación patronal.

¹⁸ Muchas veces sin importar qué tan competente es ese individuo para llevar a cabo esa labor, en otras palabras, son ordenes administrativas cargadas de emoción, que pueden perjudicar la efectividad, la eficiencia y la eficacia en el proceso de producción.

tolerables o permitidos, lo que deja sentir la existencia de una relación de fuerzas asimétrica, es decir, favorable al empleador (quien finalmente es el que decide a quien se contrata y a quien no, o a quien se le renueva o no el contrato) y, en muchos casos, las limitaciones de horario o funciones son sólo de papel,¹⁹ práctica que se volvió común ante los continuos recortes de personal que hace la empresa. Si primero la entidad operaba con diez empleados y ahora tiene sólo cinco, esos cinco tendrán que seguir haciendo el trabajo que se realizaba cuando eran diez; sin que ello deba traducirse en aumentos salariales.

Ante la ausencia o descuido en la consolidación de un verdadero movimiento civil que defienda y proteja a los ciudadanos del mundo de las inclemencias del desempleo y del choque de fuerzas o de intereses, bien por las condiciones económicas existentes en cada país, bien por la alta demografía o por las condiciones internacionales de competencia económica, es preciso generar internamente movimientos civiles y políticos que planteen a los gobiernos alternativas de compromiso que respeten, a la vez, la necesidad de flexibilidad laboral y la exigencia de una relación más igualitaria entre empleado y empleador. Para

hacer posible lo anterior, bien podría seguirse la ruta que el mercado por sí sólo viene mostrando, y se conoce como el **autoempleo**, bajo la concepción filosófica de que **cada persona es un empresario de sus capacidades y habilidades**, la cual puede explotar para su propio usufructo.

Las fórmulas alternativas de flexibilidad laboral que el mercado propone para el modelo empresario-trabajador en materia de autocontratación son: Empleos on line, Competencia por Capacidades (juego gerencial) y por Servicio Contratado²⁰. Miremos que significa cada una de ellas.

Nuevas formas de *ser* empresario de sí mismo

Sin duda, la ardua competencia empresarial por sobrevivir en el mercado y por conseguir empleo, por parte de la oferta, ha llevado a demandantes y oferentes a reflexionar sobre cómo abaratar costos de producción (por parte de la demanda) y a qué hacer o qué actividad sé hacer que me permita ganar el sustento para mí y para mi familia (por

¹⁹ Incluso algunos contratos laborales tienen una cláusula final sobre obligaciones labores que reza así: "...y todo lo demás que a bien el empleador le ordene hacer." Es decir, cualquier otra función que se le demande, así no corresponda con su cargo o puesto de trabajo el empleado tiene que estar dispuesto a hacerlo, de lo contrario será despedido por incumplimiento de funciones.

²⁰ Los cuales también son un instrumento de inserción laboral porque facilitan al empleador la adecuación de la plantilla a las necesidades del momento y porque permiten probar a los empleados durante un tiempo prudencial antes de insertarlo definitivamente a la organización. Hay estudios del Centro de Investigaciones económicas de la Universidad de Antioquia (CIE), y del economista Hugo López, que demuestran cómo la mayoría de trabajadores que inicialmente se insertaron con un contrato temporal acabaron siendo empleados de forma definitiva.

En segundo lugar, a qué se le debe dar prioridad ¿a la flexibilidad laboral o la estabilidad? ¿La movilidad o la seguridad? Evidentemente, el trabajo temporal incrementa la flexibilidad laboral y facilita a los trabajadores el cambio de ocupación, la combinación de estudios y trabajo y la función post-carrera de la gente mayor con menos necesidades financieras. A las empresas, la flexibilidad laboral les permite ser más atrevidas en el reclutamiento y colocación de los trabajadores, sobretodo, si tenemos en cuenta lo relevante del capital humano en la sociedad de la información y del conocimiento.

parte del oferente). Es decir, cómo conseguir el dinero necesario para sobrevivir como persona o como empresa en un mundo globalizado. Reflexión que, a través de su dinámica, los ha conducido a la adopción de cambios sustanciales en la contratación laboral; formas de contrato que sólo a corto plazo “benefician” a las empresas de economías subdesarrolladas más que a las empresas de economías desarrolladas²¹. Pero, han favorecido la consolidación de conceptos sociales del liberalismo político, como son los de libertad, igualdad y justicia. Paradójicamente, el dinamismo competitivo de dos fuerzas económicas que se enfrentan y buscan contrarrestarse mutuamente: abaratamiento en costos variables de producción y desarrollos tecnológicos, crean inestabilidad e incertidumbre laboral en las nuevas economías de mercado, pero favorecen al pensamiento del liberalismo político en las sociedades modernas.

Lo cierto es que, mientras se mantengan entre los países las diferencias en la transferencia tecnológica y exista la posibilidad de abaratar costos de producción vía, reducción de salarios como mecanismo rápido y fácil de competencia, persistirán las desigualdades económicas que la sociedad de hoy se niega a aceptar como algo común²². Ya que, se consolidan las desigualdades

en la calidad de vida, la pobreza y la miseria, resultados que algunas voces de pequeños movimientos civiles, en su amor por la solidaridad, piden no ver y escuchar más, pero, ¿cómo lograr su erradicación?. Mientras la economía y la sociedad civil no encuentren la forma, las crisis generadas por la inestabilidad laboral serán más frecuentes y más profundas, pero el mercado en su libre accionar ha mostrado nuevas formas de ser uno empresario de sí mismo, de las cuales se tienen las siguientes:

- **Empresario-Trabajador on-line:** Para ofertar en este mercado hay que conocer las posibilidades del medio, de las bondades del producto a trabajar, hay que tener cualidades y capacidad intelectual para adaptarse al nuevo contexto social y cultural. Pero lo más importante para interesar a un candidato global es que ambos, empresa y empresario-trabajador, salgan ganando con el contrato de servicios. Si la oferta del candidato es muy buena vale la pena replantear las condiciones y acceder a ese nuevo tipo de relación de servicios. A manera de ejemplo, tenemos a los asesores comerciales, las oficinas de consultoría y los bufetes.

²¹ La política de abaratamiento de la mano de obra, a través de la reducción de salarios, puede beneficiar en el corto plazo a las empresas de economías subdesarrolladas, pero las perjudica a mediano plazo, dado el bajo conocimiento tecnológico alcanzado y la inexistencia de un sector de innovación tecnológica que les permita realmente ser competitivas. Lo que se traduce finalmente en el círculo vicioso del subdesarrollo: bajo crecimiento económico y precaria calidad de vida en la población. Caso contrario ocurre con las empresas de economías desarrolladas donde, si bien los altos costos laborales y la fuerza interna de sus sindicatos encarecen los costos medios de producción, el stock de conocimiento tecnológico que poseen, les permite desarrollar nuevos procesos o formas tecnológicas que les ayudan a bajar costos variables medios de producción y ser nuevamente competitivos; lo que, finalmente, eleva la calidad de vida en su población, al tener más variedad de productos con mayor capacidad de compra.

²² Muestra de ello es la reciente reunión de las ocho potencias mundiales, G-8, en la cual se discutió el problema de pobreza extrema del continente africano y los cambios climáticos ocasionados por la producción industrial. Como muestra de la solidaridad los países del G-8 por la reactivación económica, perdonaron la deuda externa del continente negro de 50.000 millones de dólares.

- **Competencia por capacidades (juego gerencial):** Últimamente se asiste en el mundo empresarial a otra forma de vender una buena imagen personal, que se podría llamar “Competencia por Capacidades” (Juego gerencial). Esta forma consiste en una convocatoria pública para un puesto de Gerente- Empresario, a la cual asisten varios candidatos, de los que se seleccionan los mejores; dichos preseleccionados conforman equipos de juego que va eliminando a los perdedores. De esta manera, se llega al mejor o a los mejores para ser contratados. Lo particular de este método es la capacidad que tiene cada individuo para explotar eficientemente sus talentos y conocimientos en negocios y mercadeo, lo que lo hace más idóneo. Como ejemplo de ello tenemos los programas de televisión: Protagonistas de Novela y el Aprendiz.
- **Contratación por actividad realizada:** En la contratación por actividad realizada, el empresario- trabajador vende la realización de un servicio en lugar de vender su tiempo disponible, es decir, gestiona y administra su propio tiempo, es responsable ante el cliente de finalizar un proyecto en un plazo pactado. La factibilidad de esta fórmula está directamente vinculada al desarrollo de elementos de infraestructura como la informática, las telecomunicaciones y el trabajo en red. Como ejemplo tenemos a los ingenieros y programadores que diseñan nuevas aplicaciones para la Microsoft, los encargados de mercadear un producto o la imagen de una empresa, las series de televisión presentadas en *People and Arts*, tales como: “tú casa mí casa”, “mientras no estabas”, “Monster garage” y “American chooper”.

Obsérvese que estas nuevas formas que plantea el mercado en su libre accionar para vender imágenes e ideas de empresa, va acompañada de nuevas maneras de ofrecer servicios, en la que cada hombre compite por mostrar lo mejor de sí, por el logro de un buen nombre o *goodwill* en la calidad de su producto, que les permita establecer relaciones de confianza con sus clientes, es decir, que pueda ser solicitado en servicios nuevamente. Desde esta perspectiva cada hombre se convierte en el manager, en el representante legal de sus capacidades, en otras palabras, en el Empresario de sí mismo.

De esta manera, el oferente laboral -como gestor de cambio- deberá esforzarse de la misma manera por ser creativo, dominar procesos, estar al día en la información, proceder que se convierte en un imperativo de la competencia. Desde esta perspectiva, la estabilidad económica de los oferentes de servicio depende exclusivamente de sus capacidades gerenciales de transformación e innovación, lo que les facilita el logro de brechas competitivas y de control sobre los precios de venta, como ocurre en cualquier otro tipo de organización.

En conclusión

Una de las conclusiones evidentes es que los puestos de trabajo, entendidos como venta de tiempo, están condenados, en buena parte, a su desaparición y conversión en actividades o venta de trabajo realizado; sin embargo, existen intereses contrarios a esta transformación: es dudoso que el Estado acoja con entusiasmo la eclosión de una actividad económica menos controlable y, por tanto, más sumergible desde el punto de vista fiscal que la actual; los empresarios, por su parte, funcionarían en una relación mucho

más igualitaria con el trabajador como contrapartida de una extrema flexibilidad y, por último, los sindicatos, en un entorno de igualdad en las relaciones empresario-trabajador, pierden aún más toda razón de existencia.

El papel del Estado deberá cifrarse en la búsqueda de mecanismos de control que permitan al empresario-trabajador alcanzar seguridad económica en la edad de jubilación. De tal manera, que él no se convierta en una carga fiscal para el Estado y la sociedad. Es decir, el Estado deberá preocuparse por crear los incentivos o controles necesarios en el empresario-trabajador para que él adopte la cultura de ahorros para su seguridad social futura.

De igual manera, otro de los papeles fundamentales que deberá jugar el Estado es el de realizar un efectivo control sobre la explotación laboral en la niñez, ya que en una de las modalidades de contratación de servicios, el trabajador-empleado se lleva a su casa el producto que deberá manufacturar, lo que le facilita a él aumentar volúmenes de entrega, colocando a trabajar a su esposa e hijos; de esta manera la familia obtiene más ingresos para cubrir sus necesidades, pero a costa de la explotación laboral infantil, lo que no puede ser éticamente admisible, ya que se causarían daños al desarrollo emocional y afectivos en el niño.

La flexibilidad, hasta ahora, ha sido entendida como la capacidad para arrebatar a bajo costo, a un trabajador su medio de vida; esto que, desde un punto de vista empresarial más no económico,

tiene una perfecta lógica, es inadmisibles desde un punto de vista social, lo que genera muchos más problemas de los que resuelve y, por el contrario, da pie a la consolidación de movimientos civiles que propendan por una mejor calidad de vida económica, que beneficie al individuo y a su familia.

El desarrollo de los nuevos conceptos propios del liberalismo político sobre la tradicional forma de contratación laboral llegará, muy posiblemente, a un momento en el que la administración del propio tiempo se considere un derecho inalienable del trabajador, y a que éste venda, en lugar de un número fijo de horas, el fruto de su trabajo; esto significará, sin duda, que la variabilidad del volumen de actividad y de los ingresos asociados no será un fenómeno exclusivo a las empresas, sino, también, a los trabajadores.

Un sistema que exige ingresos empresariales variables y costos de personal estables, si quiere sobrevivir, necesita de una planeación muy ajustada, pero, si por desgracia, el azar juega una partida distinta, se vuelven inestables los resultados financieros de la entidad. Si por el contrario, admitimos que los niveles de actividad e ingresos de los trabajadores pueden ser variables, además de disminuir el peso de una inestabilidad financiera, se da fin a la creencia de que sólo es posible producir contratando por tiempo y no por producido. Además de que se termina con la dicotomía empleo- desempleo y se consolida la relación empresario-trabajador y se abren puertas a otras formas de contratación de servicios, a la independencia y a la autonomía del trabajador²³.

²³ Pienso en otras formas de contrato como, por ejemplo, las que se vienen presentando en la educación a través de la virtualidad, donde el alumno no tiene que asistir de forma presencial y el docente maneja su tiempo personal, de investigación y de atención virtual a estudiantes desde un servidor, ubicado no necesariamente dentro de las oficinas de una institución educativa. Gracias a lo anterior, los gobiernos de los distintos países lograrán cumplir con los mandatos constitucionales del derecho de educación e igualdad

Desde un punto de vista tradicional en cuanto a la división de papeles empresario-trabajador, podría argumentarse que la situación de ingresos variables y costos fijos es intrínseca al oficio y al riesgo del empresario y no al del asalariado. Pero en una situación de carencia generalizada de empleos, la eventualidad de cierre y despido representa tanto para el trabajador, como para el empresario, un grave riesgo. Parece, entonces, lógico que el trabajador también trate de disminuir su riesgo, y la vía para ello no es la obtención de empleo e ingresos fijos sino, al contrario, la multidependencia y los ingresos variables; un empleo no puede ser más estable que la empresa que lo ha generado y empecinarse en esta fórmula, dentro de una economía globalizada, supone poner en riesgo la totalidad de los ingresos y jugar a la ruleta con el propio medio de vida.

Los esquemas actuales de contratación laboral para el empleo no facilitan la existencia de agremiaciones sindicales, de igual manera, dichas agrupaciones no han sido capaces de conformarse en un gran bloque unificado con credibilidad y capacidad política de convocación a las nuevas generaciones; por lo que se espera, que sean movimientos civiles distintos y líderes de partidos políticos quienes se pronuncien en la defensa de los derechos por la igualdad y la libertad en la celebración de contratos laborales y detengan la política de flexibilización laboral bajo el esquema de reducción de garantías salariales, con lo que se beneficiaría a empleos de esquemas tradicionales que no podrían jamás desaparecer.

La estabilidad de una empresa no depende exclusivamente de la planeación, como piensan algunos administradores, depende también del azar. Y lo peor es que a esa “diosa fortuna”, se le da, a veces, muy poca atención. Tampoco el logro de un título universitario garantiza la estabilidad laboral, también es necesario la continuidad en el aprendizaje, la disposición a cambiar conforme los cambios sociales avanzan y por sobre todo, como dice, Adam Smith, en la Teoría de los Sentimientos Morales, del apoyo que los demás hombres nos puedan brindar, el cual depende del buen juicio y de la buena opinión que de la empresa y de uno tengan.

Finalmente, la flexibilidad cuantitativa y cualitativa de la fuerza laboral es una necesidad imperiosa. El mundo es cambiante, y para tener opciones de sobrevivir en él, los hombres y las empresas necesitan poder cambiar de forma y tamaño casi instantáneamente; otra cosa distinta es que el peso de las medidas de flexibilidad tenga que caer íntegramente sobre los hombros de los trabajadores y, subsidiariamente, sobre los mecanismos de protección social del Estado. Lo que no debería ser así, pero que tampoco puede ser de otra manera dada la gran competencia empresarial y laboral que hace de la empresa y del conocimiento entidades altamente inestables; incapaces de garantizar por largo tiempo su utilidad o su permanencia en el mercado.

de oportunidades para todos sus ciudadanos. Aunque ello muy posiblemente signifique desempleo docente. De igual manera, se asiste a otra forma de contratación donde el candidato debe presentar a la organización su plan de trabajo, es decir, él no tiene que esperar a que la administración le diga que debe hacer, él es quien debe vender a la organización la idea de lo importante que es para la empresa lo que él desea hacer en ella si es contratado.

Bibliografía

- APPLEBAUM, Herbert. *The Concept of Work*, Albany, State University of New York, Pres 1992.
- CHAMPY. James. *“Reingeniería de la Dirección”*, Nueva York, Harper Busines 1995.
- EVENSKY Jerry. *Adam Smith's lost legacy*, Southern Economic Journal, 2001, página 67-73
- GUISÁN Esperanza. *Introducción a la Ética*, Madrid, 1995, editorial Cátedra, capítulo 10, páginas 377- 409
- HUME David. *Tratado de la Naturaleza Humana*. México 1998. Estudio preliminar de Francisco Larroyo. Editorial Porrúa, colección sepan cuantos...Número 326, cuarta edición.
- KOTTER, John. *The New Rules*, New York, Dutton 1995.
- LOUEH, John, *The Encyclopedie*, New York, Mc Kay, 1971.
- LOCKE Jhon. *Ensayo Sobre el Entendimiento Humano*. Colombia, 2000. Editorial Fondo de la Cultura Económica. Traducción de Edmundo O’Gorman.
- SENNETT Richard. *La Corrosión del Carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, 1998, Editorial Anagrama, Colección Argumentos.
- SEN Amartya, *Moral Codes and Economic Success*, en Market Capitalism and Moral Values: Proceedings of Section F (Economics) of the British Association for the Advancement of Science, 1995, Keele, Ed. By Samuel Brittain and Alan Hamlin, Pub. Aldershot, Hand, England, Brookfield, Vt. USA. 1993. p. 24
- SEN Amartya, *Adam Smith's Prudence*, en “Theory and Reality in Development. Essays in honour of Paul Streeten. Ed. By Sanjaya Lall and Frances 1986,
- SMITH Adam. *La Teoría de los Sentimientos Morales*. Madrid 1997. Introducción por Carlos Rodríguez Braun, Alianza Editorial.
- SMITH Adam. *Teoría de los Sentimientos Morales*. México 1978. Introducción por Eduardo Nicol, Fondo de Cultura Económica
- SMITH Adam. *Ensayos Filosóficos*, editorial Pirámide, España, De las Transactions of the Royal Society de Edimburgo
- SMITH Adam. *Lecciones Sobre Jurisprudencia, estudio preliminar de Alfonso Ruiz Miguel*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales
- SMITH Adam. *Investigación sobre la naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. México 1997. Fondo de la Cultura Económica/ Serie de Economía.
- STUART Mill, Jhon. *Ensayos Sobre Algunas Cuestiones Disputadas en Economía Política*. Madrid, 1997. alianza editorial, edición de Carlos Rodríguez Braun.
- TASSET José Luis. *“Sobre la simpatía en sentido Moral”*. Revista Telos. Revista Iberoamericana de Estudios Utilitaristas. Universidad de Cataluña. Madrid-España. Volumen IV, número 2, diciembre de 1995, S.I.E.U, páginas 97-129