

UNA PROPUESTA EN ARAS DEL PLENO EMPLEO Y LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD SOCIAL EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

Juan José Sánchez Inarejos

Profesor Titular de la Universidad Politécnica de Madrid

RESUMEN

Si alguna vez, en un futuro no demasiado lejano -desde luego, antes de que por acción u omisión la civilización o el planeta sufra algún colapso irreversible- los humanos, en un arrebato de sensatez y/o iluminación, lográsemos poner a disposición de la práctica totalidad de los habitantes del planeta los adelantos tecnológicos, quizás también mentales, ¿a qué tipo de organización laboral hubiésemos llegado?

La tecnología nos permite producir todo lo que el mundo necesita sin necesidad de matarnos a trabajar. Las máquinas que hemos ideado son tan eficientes que, por ejemplo, en una sola fábrica de Galicia con unos pocos empleados, se puede producir todas las vacunas que el mundo necesita en un año, en otra de China todas las baterías para móviles, en unas cuantas de América o Europa todos los coches eléctricos, y así, sucesivamente. De modo que, como nos va a sobrar mucho tiempo, podríamos hacer esta distribución laboral:

- Aproximadamente la mitad de la semana todos los que tuviesen capacidad para trabajar lo harían para producir todos los bienes y dar todos los servicios que el mundo necesitase. Y, naturalmente, cobraría por ello una retribución digna.

- La otra mitad de la semana lo dedicaríamos a tareas no retribuidas de carácter recreativo, humanístico, artístico, filosófico o deportivo, entre otras.

La proporción exacta entre las actividades retribuidas y las no retribuidas dependería del grado de automatización que fuésemos capaces de admitir (igual una automatización total, aun siendo posible, no las juzgásemos conveniente). También es muy posible que tanto tiempo libre (3 ó 4 días a la semana) fuese un problema para algunas personas que, aunque no fuesen remuneradas por ello, prefiriesen seguir trabajando toda la semana en vez de solo los días que les fuesen a retribuir. El salario de esos días trabajados sin estar obligados se pondría a disposición de quienes, por “culpa” del trabajador “hiperproductivo” no tendrían acceso a un trabajo remunerado.

Parece claro que esta distribución ocupacional del mundo estaría muy cerca del ideal al que, en algún momento, deberíamos llegar. Desde luego, antes de que sea demasiado tarde. En este artículo se muestra cómo llegar allí.

EFFECTO DE LAS TECNOLOGÍAS EN EL EMPLEO

En el sistema económico actual -global- cuando se incorpora una nueva tecnología que permite realizar un proceso, construir algún equipo o dar un servicio de forma más eficiente, ello implica, en la práctica totalidad de los casos, una reducción de los costes laborales. O dicho de otra forma, la productividad de los trabajadores aumenta. Con la misma plantilla se puede construir más unidades o dar más servicios. O bien, si se mantiene la misma producción, se puede prescindir de una parte de los trabajadores.

La empresa que logra implantar la nueva tecnología tendrá ventaja sobre el resto. Y si el adelanto técnico se mantuviese en secreto sin que los competidores fuesen capaces de encontrar algo equivalente, esa ventaja podría durar mucho tiempo y los precios mantenerse en el mismo nivel indefinidamente. Pero, indefectiblemente, los competidores terminan por hacerse con el nuevo sistema y los precios terminan por bajar. Llegándose, después de un periodo transitorio que cada vez es más corto, a una situación de equilibrio en la que:

- Los precios finales bajan en la misma proporción que bajaron los costes de producción, y,
- Sólo las empresas innovadoras sobreviven.

UN MODELO CLARIFICADOR

Para fijar ideas supongamos que el mercado global está integrado por una única empresa con cinco trabajadores.

Los costes laborales de la empresa son los salarios que se pagan a cada uno de los cinco empleados. Si S es el salario de uno, el total será $5 \cdot S$.

Si tras la introducción de una nueva tecnología se puede seguir fabricando los mismos productos pero sólo con cuatro trabajadores, los costes bajarán a $4 \cdot S$ (uno de los trabajadores será despedido). Con lo que, durante el tiempo t que los precios de los bienes producidos se mantengan altos, la empresa obtendrá un beneficio extraordinario equivalente al salario del empleado despedido, es decir: $1 \cdot S \cdot t$.

Si sólo hubiera una empresa, su dueño quizás tendría la tentación de no bajar los precios y mantener así el beneficio extraordinario de forma indefinida. Si hay varias empresas compitiendo, esa tentación desaparece y sería quizás sustituida por la de confabularse entre ellas para mantener los precios al nivel más alto posible. En todo caso, más tarde o más temprano, los precios bajarán justamente en la misma proporción que bajaron los costes. De modo que si, por simplificar los números, ese tiempo fuese un año ($t = 1$), el beneficio que la empresa obtendría por la implantación de la nueva tecnología sería igual al salario anual del trabajador despedido, S .

Resumiendo: Antes de las reformas había 5 trabajadores que cobraban, cada uno de ellos, un salario S ; entre los cinco $5 \cdot S$. Después, sólo trabajan 4 y uno queda en el paro. Entre todos sólo cobran $4 \cdot S$.

LOS TRABAJADORES TIENEN MÁS CUALIFICACIONES PERO SU SUELDO NO AUMENTA

El salario de cada trabajador antes y después de las reformas apenas si variará. Pues, aunque los 4 empleados remanentes tendrán mejores cualificados (deben manejar tecnologías más sofisticadas) y, en consecuencia, deberían cobrar un salario más elevado, ahora hay un 20% de trabajadores en paro (uno de cada cinco) que, para tener alguna oportunidad de ser contratados, una vez que hayan mejorado sus cualificaciones, ofrecerán sus servicios por salarios inferiores a los de los trabajadores empleados. De modo que los salarios antes y después de la implantación de la nueva tecnología tendrán una cuantía muy similar; a pesar de haber aumentado la cualificación media.

Si se hiciese un análisis más detallado teniendo en cuenta el nivel de cualificación del conjunto de trabajadores se vería que quienes no mejoran su cualificación pierden salario, y sólo los que tienen una cualificación extraordinaria lo mejoran. Pues la incorporación de las nuevas tecnologías hará que cada vez se ofrezcan menos puestos de trabajo con cualificaciones antiguas y, por el contrario, cada vez habrá más trabajadores en paro con esas cualificaciones insuficientes (los que van siendo despedidos).

REMUNERACIÓN EN ESPECIE POR PRECIOS BAJOS

La remuneración directa del conjunto de trabajadores descenderá, pues hay menos empleados cobrando lo mismo que antes. En nuestro caso se bajaría de 5 a 4 salarios.

Sin embargo, además del salario, una vez pasado el periodo transitorio en el que los precios continúan altos, cuando ya se haya llegado al equilibrio, los trabajadores tendrán un ingreso adicional, a modo de pago en especie, debido al descenso del nivel de precios. El volumen total de esa paga en especie será precisamente el salario **S** perdido por el trabajador despedido. Pero en vez de asignarse ese ingreso extraordinario a quien más lo necesita y a quien de alguna manera lo hizo posible con su sacrificio (el que está en el paro) lo que se hace es repartirlo entre los cuatro trabajadores empleados.

Los precios, aunque bajos, nunca llegan a anularse (salvo en un punto de equilibrio ideal que, en principio, nunca se alcanzaría). Por lo que, para comprar los nuevos productos, mejores y más baratos, siempre habrá que disponer de algo de dinero. Y los únicos que en el nuevo sistema tienen ingresos son los 4 trabajadores que siguen empleados, pero el que fue sacrificado por el avance tecnológico, una vez que agote sus posibles reservas, no tendrá acceso a ese pago en especie por precios bajos.

Por tanto, la remuneración total de los cinco empleados será:

- Los 4 empleados: 4 salarios + 1 salario en especie por precios bajos. Total 5 salarios.
 - Por persona cada uno de los 4 recibe 1,25 salarios (el 25% más que antes).
- El desempleado: 0 salarios (cero).

Como comprobará el lector, esto es, punto por punto, lo que está ocurriendo ahora. Los trabajadores que disponen de empleo no cobran unos sueldos tan grandes como sus muy altas cualificaciones merecieran, de hecho, el nivel de sueldos hoy es prácticamente el mismo que hace 20 años. Pero, a pesar de ello, el poder adquisitivo de los que tienen trabajo ha aumentado al bajar los precios de muchos artículos o servicios. Los viajes en avión, los artículos electrónicos, los automóviles o los alimentos son ejemplos claros de esa bajada de precios.

INGRESO EXTRAORDINARIO DE LAS EMPRESAS

Por el lado empresarial, antes y después de la reconversión el beneficio es nulo —entiéndase, cubrir todos los gastos y obtener una retribución digna para administradores y accionistas—. Antes, se ingresaba el equivalente a 5 salarios y se pagaba a los trabajadores esa misma cantidad. Después de implantada la nueva tecnología y superado el periodo transitorio, una vez que los precios han bajado hasta estabilizarse, se ingresa por valor de 4 salarios y por esa misma cuantía se remunera a los 4 trabajadores empleados.

El beneficio extraordinario lo obtiene la empresa durante el periodo transitorio que, en nuestro caso hemos considerado un año. En ese tiempo sólo se paga a los empleados por valor de 4 salarios pero se ingresa por valor de 5, con lo que se obtiene un beneficio extraordinario de un salario **S**.

Tabla resumen:

Trabajadores	Año Anterior		Año Extraordinario		Año Posterior	
	Empleados	Paro	Empleados	Paro	Empleados	Paro
Nº trabajadores	5	0	4	1	4	1
Salario/trabajador	S	-	S	0	S	0
Salarios totales	5·S	-	4·S	0	4·S	0
Pago por precios bajos	0	-	0	0	S	0
Ingreso total trabajo	5·S	-	4·S	0	5·S	0
Ingreso/persona	S		S	0	1,25·S	0
Total	5·S		4·S		5·S	
Empresa						
	Año Anterior		Año Extraordinario		Año Posterior	
Costes laborales	5·S		4·S		4·S	
Ingresos	5·S		5·S		4·S	
Beneficio extra.	0		S		0	

Tome nota el lector que, al final de todo el proceso, se ha producido un desplazamiento neto de rentas en metálico desde los trabajadores hacia el empresario que tienen éxito en la implantación de la nueva tecnología. El salario que el trabajador despedido deja de percibir pasa directamente al empresario durante el periodo transitorio en el que los precios se están adaptando a la nueva situación de equilibrio. Este desplazamiento de rentas, aunque de cuantía extraordinaria y consecuencia terrible para el trabajador despedido es consentido por todos los agentes del sistema.

SISTEMA INSOSTENIBLE

Con cada nuevo ciclo de incremento de la productividad la desigualdad entre los trabajadores aumenta; los que tienen empleo reciben todos los ingresos (en metálico y en especie) y los que están en paro reciben nada. También aumenta la desigualdad entre los empresarios; los que tienen éxito reciben unos ingresos extraordinarios durante el periodo transitorio de cuantía igualmente extraordinaria, mientras que los que no tienen éxito reciben nada.

Los ciclos de introducción de nuevas tecnologías duran cada vez menos tiempo. De forma que el proceso de polarización económica y social se va acelerando. En el momento que la proporción entre quienes están en el polo del éxito y en el polo del fracaso sea comparable (30, 40 o 50%) el sistema económico y social colapsará.

La rotundidad de la explicación aporta es abrumadora. Si insistimos en el camino que llevamos, la sociedad se polarizará cada vez más. Los que tengan éxito y conserven un empleo o logren aplicar un nuevo adelanto tecnológico u organizativo con éxito serán cada vez más ricos en términos reales, mientras que quienes no logren acceder a un empleo ni sean capaces de idear negocios exitosos están condenados a morir de inanidad.

El tiempo que falta para llegar al colapso es difícil de anticipar, pero bien podría ser del orden de diez a veinte años. Ese podría ser el tiempo en el que una parte significativa de la población excluida de sistema (sobre el 40%) agotase todas sus reservas y desencadenase un estallido social y económico de impredecibles consecuencias.

SOLUCIONES INSENSATAS

La insensatez y temeridad de las soluciones propuestas por la clase política y económica mundial es colosal.

La más respetada de las recetas es esta:

“Acelerar el ritmo del ciclo de implantación de las nuevas tecnologías para conseguir más beneficios extraordinarios que permitan a los estados financiar los servicios públicos a través de los impuestos sobre esos beneficios, a los dueños de las empresas triunfadoras hacerse más ricos aún y a sus trabajadores conservar un salario que les dé acceso a productos y servicios mejores y más baratos”.

Prácticamente nadie discute la receta. No importa el color político que se tenga. Ya se puede ser de izquierdas o de derechas, populista, liberal o nacionalista; todos están de acuerdo con que lo mejor que le puede pasar a un país es quedar el primero en el proceso de incorporación de las nuevas tecnologías.

Sin embargo, como se ha visto muy claramente, acelerar el ciclo, además de generar esos mayores ingresos que se anhelan, acelerará las desigualdades sociales y anticipará el colapso.

Todos confían en sacar tajada de los beneficios extraordinarios, convertidos ahora en ordinarios al repetirse cada poco un nuevo ciclo de automatización y globalización. La izquierda sueña con imponer unos impuestos tremendos, próximos al 100% de los beneficios para cubrir con ellos un sinnúmero de servicios públicos. La derecha fantasea con los réditos casi infinitos que obtendrían las accionistas de las empresas. Ninguno se da cuenta que sus sueños se convertirán en pesadilla en cuanto la marginalidad, en alguna parte del mundo, sea insostenible.

La receta incluye recomendaciones para los que quieran ganar y para los que van a perder. Son estas:

- Para triunfar hay que prepararse muy bien, tener muy buenas cualificaciones, innovar, ser imaginativo, aprovechar las nuevas tecnologías...
- Quienes no triunfen deben ser austeros y renunciar al acceso a los bienes y servicios que, aunque sean baratos, nunca podrán pagar: Por no haber sido lo suficientemente diligentes y trabajadores, o dicho al revés: por haber sido vagos y ociosos.

LA SOLUCIÓN SENSATA

Resulta verdaderamente paradójico que en el momento de mayor desarrollo técnico de toda la historia, cuando tenemos a nuestra disposición artefactos capaces de hacernos la vida verdaderamente fácil y cómoda, cuando podríamos —a poco que nos lo propusiéramos—generar y distribuir de forma sostenible la energía y los alimentos precisos para que toda la población del planeta pudiera tener asegurados unos mínimos vitales dignos, nos empeñemos en evitar que tal cosa ocurra. Y así, cuando las tecnologías nos permiten dedicar cada vez menos tiempo a ganarnos el sustento y más a teorizar sobre lo que somos o queremos ser, nos entre el pánico y prefiramos que una parte de nosotros consuma sus vidas trabajando hasta la extenuación para generarlo todo, y el resto sea condenado a la inactividad y muera de inanición.

El porqué de este comportamiento tan insensato está sin duda en el miedo que nos produce la libertad. Hoy, tenemos que decidir qué queremos ser en los próximos siglos. La tecnología nos ha regalado la holgura material necesaria para que nos podamos enfrentar a esa libertad. En otro tiempo, ese ingrato lujo sólo estaba al alcance de los hijos de los poderosos. Hoy en cambio, gracias al esfuerzo y la dedicación de cientos de generaciones, una parte muy importante de la población del planeta puede y debe volver a dudar de todo.

La vida humana no tiene ningún objetivo a priori. No seremos lo que tengamos que ser, sino aquello que decidamos ser. Las tecnologías nos dan la libertad de ser otra cosa distinta a consumidores y productores. No estamos obligados a vivir para consumir aquello que previamente hayamos producido. Podemos, si queremos, organizarnos la vida de otra forma.

UNA ORGANIZACIÓN LABORAL MÁS SENSATA

{Si alguna vez se arregla el sistema económico mundial la solución a la que se llegue, si no es esta misma, le faltará muy poco}

Volviendo al esquema que nos sirvió para entender la evolución del empleo dentro del sistema económico actual, hemos de notar que la asignación de los cuatro empleos a tiempo completo a otros 4 trabajadores de entre los 5 disponibles no es la única asignación posible y desde luego no la más sensata.

Son posibles muchas otras combinaciones, como por ejemplo esta: repartir todo el empleo disponible, 4 empleos a tiempo completo, entre los 5 trabajadores. De forma que, si tomamos una semana laboral de cinco días, cada uno de los 5 trabajadores trabajaría solo cuatro días.

La tabla resumen de asignación de ingresos para el año anterior a la implantación de la nueva tecnología, el año posterior en el que los precios ya han descendido hasta compensar la reducción de costes laborales y el año intermedio en el que se produce el transitorio donde las empresas obtienen beneficios extraordinarios quedaría de esta forma:

Trabajadores	Año Anterior		Año Extraordinario		Año Posterior	
	Empleados	Paro	Empleados	Paro	Empleados	Paro
Nº trabajadores	5	-	5	-	5	-
Salario/trabajador	S	-	0,8·S	-	0,8·S	-
Salarios totales	5·S	-	4·S	-	4·S	-
Pago por precios bajos	0	-	0	-	S	-
Ingreso total trabajo	5·S	-	4·S	-	5·S	-
Ingreso/persona	S	-	0,8·S	-	S	-
Total	5·S		4·S		5·S	

A destacar que:

- No hay paro.
- Los trabajadores no pierden poder adquisitivo (salvo en el transitorio)
- Los trabajadores tienen más tiempo libre.

Esta nueva asignación es, objetivamente, mucho mejor que la asignación primitiva. Ahora ningún trabajador es excluido del acceso a los beneficios de la tecnología; todos trabajan menos tiempo, todos reciben un pago en metálico (el 80 por ciento del salario total) y un pago en especie (20 por ciento del salario) por tener acceso a bienes y servicios con precios reducidos.

Subjetivamente, el trabajador que antes se quedaba sin empleo ahora estará encantado. A los empresarios les es absolutamente indiferente una situación u otra. Mientras que los cuatro trabajadores que en la primera asignación conservaban el empleo y que como vimos obtenían unos ingresos totales de $1,25 \cdot S$ podrían sentirse descontentos con la nueva asignación en la que sólo ingresan un salario $1 \cdot S$. Pero a cambio de esa merma del 25% en los ingresos reales totales tienen también una rebaja en el tiempo de trabajo del 25% (sólo trabajan 4 días de cada 5). Si imaginamos que antes de la implantación de la tecnología, cuando sólo recibían un salario S , tenían el tiempo justo para gastar lo ganado (su objetivo vital era producir y consumir), cuando recibieran un 25% más de retribución el tiempo libre no les daría para gastar lo ganado. Y, subjetivamente quizás tampoco les compensaría.

Concluimos por tanto, que tanto objetiva como subjetivamente la segunda asignación es mucho más ventajosa que la primera.

CÓMO IMPLEMENTAR EL SISTEMA EN ESPAÑA

En España el paro ronda el 20% de la población activa. Es decir, que de cada cinco trabajadores uno no encuentra empleo. Esta es la misma proporción que hemos utilizado para ilustrar nuestro modelo. De modo que si reorganizásemos el mercado laboral español según lo expuesto en el epígrafe anterior acabaríamos con el paro de un plumazo. Bastaría con que los trabajadores dejaran de ir a trabajar un día a la semana, día que tampoco cobrarían. Las empresas, para suplir la falta tendrían que contratar a un nuevo trabajador, pero sin incurrir en ningún coste adicional. Dado que pagarían al nuevo trabajador con lo que dejan de abonar a los antiguos. Por cada cuatro trabajadores se incorporaría a la empresa un quinto, anulándose el paro por completo.

Para las empresas habituadas a trabajar a turnos, salvo que el turno sería un 20% más corto, el cambio sería casi imperceptible. Y en general, la adaptación a la nueva distribución laboral se podría hacer sin inconvenientes mayores.

El mayor problema se tendría, muy posiblemente, con aquellas personas que no quisieran tener el día libre que les corresponde y prefiriesen seguir trabajando toda la semana. Ya sea porque les asusta la idea de tener más tiempo libre o bien simplemente porque para ellos el trabajo que realizan no les supone ninguna carga, sino que, antes al contrario, disfrutan con él. En todos esos casos se admitiría que el trabajador trabajase los cinco días de la semana pero sólo se le pagaría por cuatro. El importe del quinto día se entregaría a la Seguridad Social para que cubriese los gastos de los trabajadores que “por culpa” de los que insisten en seguir trabajando toda la semana no podrían encontrar un empleo remunerado.

Esta sería, por otra parte, una forma perfecta para financiar ocupaciones de difícil remuneración pero de gran productividad social y personal. Sería el caso de artistas, filósofos, escritores, músicos, actores u ONG que no pudieran o no quisieran realizar actividades retribuidas.

LA MITAD POR CUENTA DE LOS EMPRESARIOS

Hemos presentado el caso de que sólo son los trabajadores quienes se hacen cargo de terminar con el paro, distribuyendo entre todos ellos el empleo y los beneficios de la globalización. Esa redistribución les permite seguir teniendo el mismo poder adquisitivo pero con más tiempo libre. De modo que no se ha de interpretar como un sacrificio sino más bien como una inversión muy rentable.

No obstante, aunque se quisiera, no se podría hacer el cambio de una situación a otra de forma instantánea. Lo impediría la falta de cualificación de los nuevos trabajadores que deberían hacerse cargo del trabajo de ese quinto día de la semana que va a quedar libre.

Estamos hablando de que se ha incorporado una nueva tecnología con la que es posible realizar el mismo trabajo que antes pero de forma más rápida y/o eficaz. De modo que, necesariamente, la cualificación media de los trabajadores ha de aumentar, pues aunque haya operarios que sigan realizando tareas tan simples como apretar botones o apilar cajas, habrá otros —o incluso los mismos— que deban diseñar los microprocesadores de los sistemas de control de las máquinas que se activan o detienen apretando aquellos botones.

Adquirir esas cualificaciones más altas requerirá, por lo general, un tiempo finito. De modo que el reparto de trabajo entre toda la población activa no se podrá realizar hasta que todos ellos hayan adquirido las destrezas necesarias. Por lo que una situación más realista sería considerar un proceso de aprendizaje gradual o por etapas.

Para el caso español, del 20% de paro, sería pues mucho más razonable incorporar al sistema laboral a la mitad de los parados (los que tengan la suficiente cualificación) y dejar a la otra mitad formándose en las empresas, los institutos o las universidades. A parte de que un porcentaje importante de las personas en paro fuesen empresarios que han fracasado.

La financiación de la formación y el sustento de todas esas personas la realizarían las empresas con cargo a los beneficios extraordinarios obtenidos durante el periodo en el que los precios aún son altos. De esta forma se completa el circuito cerrado que siempre es un sistema económico estable.

[Queda por cuenta de algunos de los futuros premios Nobel de Economía, hacer una segmentación por categorías profesionales, sectores productivos y entornos geográficos del sistema aquí descrito de forma global. Otros, deberían estudiar las dinámicas de los procesos de aprendizaje y descenso de precios por globalización para encontrar puntos singulares sin duda muy atractivos tanto para empresarios, gobiernos y jugadores de bolsa. Mientras que quien convenciese al mundo para iniciar la implantación del sistema aquí descrito —u otro similar— no sería merecedor del premio Nobel de Economía sino más bien del Nobel de la Paz].

QUÉ HACER CON EL TIEMPO LIBRE

El objetivo de la vida es ninguno. No nacemos programados para hacer algo, sino que debemos elegir a qué dedicar nuestro tiempo. El no hacer nada es una posibilidad. También lo es el ocio y el entretenimiento. Pero el recorrido de la inactividad o del juego es nulo o muy corto. De modo que no serán el ocio y la diversión las principales ocupaciones de los hombres y mujeres del futuro.

Estos serán algunos de los asuntos que nos ocuparán:

- Dotar de sustento y energía gratuitos a todo el mundo, erradicando el hambre y deteniendo el cambio climático.
- Hallar la forma de que los hombres y las mujeres se entiendan realmente.
- Inventar una civilización que integre a todas las actuales.

CUANDO YA HAYAMOS CAMBIADO, ¿CÓMO EXPLICAREMOS NUESTRA CEGUERA ACTUAL?

La solución al horror económico —cada vez teníamos más adelantos técnicos, la mitad de la población trabajaba más horas para ganar lo mismo y la otra mitad ni trabajaba ni ganaba— ha resultado ser tan fácil y simple que cuesta trabajo reconocer que durante muchos años hemos estado haciendo justo lo contrario. De hecho, hemos caminado sin el menor rubor hacia el abismo.

Los historiadores del futuro indagarán, con mucha dificultad, sobre las razones por las que fuimos tan inconscientes. Les será muy difícil encontrar los verdaderos motivos de nuestra temeridad porque, para ellos, la solución será tan evidente que no podrán imaginar que alguien, alguna vez, fuese tan obtuso.

Para que puedan dar con la verdad esos historiadores conviene que nosotros ahora se la dejemos escrita, antes de que la olvidemos.

Es esta: no vimos la verdad porque no teníamos una excusa (razón, argumento) razonable para mirar hacia ella.

Sólo cuando admitimos que los precios bajos eran un pago en especie, fue cuando consentimos en ver que podíamos compartir el trabajo sin perder poder adquisitivo.

Sólo cuando identificamos los beneficios extraordinarios de los negocios exitosos con el sacrificio de los perdedores, fue cuando empezamos consentir en socorrerlos e instruirlos.

Nos ha pasado lo mismo que al feto encerrado en el vientre de su madre o al polluelo dentro del huevo protector y nutricional; que, si no logran romper el cascarón o la placenta, mueren. La Humanidad se encontraba en un punto crítico en el que tenía que decidir entre alumbrar una nueva era histórica o ahogarse en su propio líquido amniótico, en el éxito económico —horror económico, si nos hubiésemos dejado morir—.

La edad de los consumidores ha llegado a su fin. ¡Larga vida al nuevo mundo!