

**RESUMEN CURSO DE VERANO CELEBRADO LOS DÍAS 5 A 8 JULIO 2.007
EN LA REAL FÁBRICA DE CRISTALES – LA GRANJA DE S. ILDEFONSO**

ORGANIZA: UNIVERSIDAD CEU SAN PABLO

PROGRAMA DEL DÍA 5

INAUGURACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CURSO

Directora de la Real Fábrica de Cristales: Bienvenida a todos
Rafael Murillo: Profesor de la Universidad CEU S. Pablo
Javier Morillas: Profesor de la Universidad CEU San Pablo
Antonio García Garcimartín¹: Organizador de los Cursos de Verano.

APRENDIENDO DEL PASADO PARA UN MEJOR FUTURO

Habib Chamoun-Nicolás

Universidad de Texas

Consultor Especialista en *Business development y management*

RESUMEN:

El Dr. Habib nos presentó un modelo de negociación basada en el sistema utilizado por los FENICIOS (Cananeos), de los que tenemos un estereotipo como negociantes sin conciencia y duros (de ahí la expresión “negociar como un fenicio”).

Nos explicó que nada más lejos de la realidad:

SUS SIETE PRINCIPIOS

Y

SUS ÁREAS DE MEJORA

Creación de Alianzas
Fomentar comercio internacional
Resolución práctica de conflictos
Expresión de tolerancia religiosa
Respeto a la mujer
Mantener la igualdad
Retener la privacidad

Dar y recibir retroinformación
Cerrar el círculo con seguimiento

Identidad y Autoestima

Reciprocidad
Vivir en comunión

POSTULADOS DE FUNCIONAMIENTO

Negocio: Producto sólido
Localización en Mediterráneo
Expansión geográfica por países ribereños, fundando colonias (sucursales)
Abastecimiento comercio mayorista/minorista
Precios justos
Negociación basada en principios (Inventan alfabeto para escribir acuerdos)

¹ Antonio ha realizado su Tesis sobre Economía de Comunión en esta Universidad y está esperando fecha para defenderla.

Entrega de bienes construyendo "reputación"
Asegurarse con desarrollo de tecnología
Obtener ventajas competitivas.
Conseguir expansión.

Interesante su aportación con una práctica que denomina con la palabra "**tradeables**" que define como "Ideas / Acciones que ayudan a cerrar el trato sin ser parte del mismo, al poner las necesidades de la otra parte por encima del trato" (Favores que hacían a la otra parte sin esperar nada a cambio).

Ahí basaba su aprendizaje del pasado para un mejor futuro, entroncando con los principios de la Economía de Comunión. Muy interesante.

Tomé nota de una cita que hizo de Frank Outlaw:

"Todo se basa en el carácter"

Cuidado con tus pensamientos.... Que se convierten en palabras
Cuidado con tus palabras..... Que se convierten en acciones
Cuidado con tus acciones..... Que se convierten en hábitos
Cuidado con tus hábitos..... Que se convierten en carácter
Cuidado con tus hábitos..... Que se convierten en destino

Se puede visitar su página web: www.keynegotiations.com Tiene artículos en español, idioma que habla perfectamente con un claro acento mexicano, ya que es natural de Méjico y gran parte de sus cursos los imparte en ese país.

EL PROYECTO DE "ECONOMÍA DE COMUNIÓN". UN BALANCE A LOS 16 AÑOS DE SU COMIENZO.

Antonio García Garcimartín

Economista: Investigador de la Universidad CEU San Pablo

Antonio hizo un recorrido por la Historia de la Economía de Comunión, desde:

- ORÍGENES:
 - o Monacato medieval
 - o Renovación evangélica (Dominicos y Franciscanos)
 - o Nuevos movimientos de evangelización: Jesuitas (S.XVI)
 - o Congregaciones y Asociacionismo laical (S.XX)
 - MOVIMIENTO DE LOS FOCOLARES
 - ECONOMÍA DE COMUNIÓN
- FUENTES:
 - o *Centessimus Annus*
 - o Comunión de bienes (Movimiento Focolares)
 - o *Christi Fidelis Laici*

- PROPUESTA INICIAL ECONOMÍA DE COMUNIÓN (Brasil 1.991)
 - o Constitución de Empresas que generen beneficios.
 - o Puesta en común de los beneficios, destinándolos a
 - Ayudar a los necesitados.
 - Formación y desarrollo de personas que difundan la cultura del dar.
 - Inversiones para el desarrollo de la Empresa.

- CUALIDADES DEL EMPRESARIO DE ECONOMÍA DE COMUNIÓN:
 - o Relaciones internas en la Empresa.
 - o Relaciones con clientes, proveedores y Sociedad Civil.
 - o Exigencia de la ética de legalidad.
 - o Requerimiento de calidad de vida y del trabajo.
 - o Exigencia de armonía en el ambiente de trabajo.
 - o Prioridad a la Formación.
 - o Exigencia de comunicación.

- NÚMERO DE EMPRESAS: EVOLUCIÓN:
 - o 1.992: 230 Empresas.
 - o 1.996: 711 Empresas
 - o 2.003: 797 Empresas
 - o 2.006: 754 Empresas.

- BENEFICIOS EN DÓLARES:
 - o 1.992: 110.000 \$
 - o 1.996: 600.000 \$
 - o 2.003: 300.000 \$.
 - o 2.006: 500.000 \$.

- NÚMERO DE PERSONAS AYUDADAS:
 - o 2.003: 6.000
 - o 2.006: 8.000

PROGRAMA DEL DÍA 6

LA ECONOMÍA DE COMUNIÓN: SU DESARROLLO TÓRICO Y PRÁCTICO

Lourdes Muñoz Peñalver

Economista y Empresaria de EdC

Lourdes desarrolló el tema incidiendo en los aspectos teóricos de la EdC, entroncándolos con los puntos del estudio teórico de las teorías económicas, y destacando el impacto que ha tenido desde sus orígenes en expertos internacionales en el campo de la economía.

Hizo especial hincapié en los reconocimientos a nivel internacional en diferentes Universidades de prestigio que distinguieron a Chiara con nombramientos como doctora "honoris causa" y premios a su labor dentro del campo de la Economía como consecuencia del lanzamiento de su proyecto de EdC.

Destacó en este campo las tesis doctorales que se están realizando la EdC.

Javier Espinosa Martínez

Ingeniero Aeronáutico y Empresario.

Presidente de la Asociación por una Economía de Comunión en España.

Javier destacó la encarnación que la Economía de Comunión ha supuesto como respuesta a la Encíclica *Centessimus Annus*, subrayando a continuación la aplicación de los principios de la EdC en la práctica de las Empresas.

- Cultura del dar.
- Dirección profesionalizada.
- Consecución de beneficios.
- Distribución de los beneficios.
- Características de los Empresarios.

En resumen, su exposición remarcó con claridad las pautas de aplicación de estos principios, con las dudas y dificultades que pueden surgir.

También transmitió la creación en España de la Asociación por una EdC, así como la labor que está desarrollando, tanto en su difusión a través de participación en Foros especializados, como en la formación de sus asociados a través de Seminarios prácticos que faciliten la aplicación concreta de los principios en la resolución de sus necesidades.

MESA REDONDA: EXPERIENCIAS DE EMPRESAS Y EMPRESARIOS DE ECONOMÍA DE COMUNIÓN

Manuel Ramos

Consultor en Relaciones Laborales y Dirección y Desarrollo de personas
Empresario. Ramos M.B.D., S.L.

Soledad Alonso

Diseñadora
Empresaria. Notrelab, S.L.

José Alonso

Economista
Empresario: Solidaria de Servicios, S.L.

Salvador Morillas

Abogado
Empresario: Fidus Acates, S.L.

Cada uno de ellos, después de presentarse y presentar sus respectivas Empresas y actividad que desarrollan así como la fecha de adhesión a la EdC, expusieron experiencias concretas de actuaciones personales y de sus Empresas en la encarnación de los principios, de las que destaco:

Manuel explicó su disponibilidad en facilitar a competidores su fórmula de trabajo en Empresas clientes, aportándoles incluso modelo de contratos y tarifas, sin que ello le haya repercutido en reducción de su actividad, sino todo lo contrario.

Soledad Alonso nos contó el desarrollo y crecimiento de su Empresa de Alta Costura, no solo siendo pionera en la aplicación de la informática, sino también en el crecimiento de su negocio, con el consiguiente incremento de plantilla. Hizo hincapié en la importancia que para ella ha tenido siempre la mejora de relaciones personales entre sus colaboradores, lo que ha redundado en un aumento importante en el grado de responsabilidad de cada persona en hacer las cosas bien, y en su fidelización, llegando incluso a rechazar ofertas muy importantes de la competencia por mantenerse en una Empresa que cuida tanto estas relaciones.

Pepe Alonso nos contó su experiencia de los problemas que les produjo su decisión de devolver una parte de subvención no utilizada al Gobierno de su Comunidad, desoyendo incluso las recomendaciones de simular facturas o recibos de salarios para no tener que devolverla. Impactó muchísimo esta actitud ante las Autoridades, por ser esta la primera vez que una Empresa actuaba de esta forma.

Por último, Salvador nos comentó la reciente creación de su Empresa, la elección de su razón social (como consultor fiel de sus clientes, que siempre está disponible), así como sus primeras realidades en el desarrollo de un importante proyecto de colaboración con una Diócesis Española muy interesada en la filosofía de la EdC, y en la forma de actuar de cada uno de los socios.

LA ACCIÓN HUMANA EMPRESARIAL Y LOS VALORES

Alfonso LÓPEZ QUINTÁS

Catedrático de Filosofía de la Universidad Complutense
Religioso Mercedario

Fue una exposición magistral... de MAESTRO. Personalmente fue la que más me impactó de todo el curso por su profundidad y por sus referencias concretas al Ideal de la Unidad. Por ello me veo en la responsabilidad y en la obligación de transcribiros mis notas, ya que sin duda nos harán reflexionar a todos los que intentamos vivir esta divina aventura.

Comienza su exposición resaltando la importancia de “tener sentido”, estar bien orientado, siendo la orientación justa el verdadero ideal de la vida. En su librito “Descubrir la grandeza de la vida”, nos propone doce descubrimientos para analizarse bien como persona:

1. Los objetos y los ámbitos.
2. Las experiencias reversibles.
3. El encuentro.
4. Los valores y las virtudes.
5. El ideal de la vida.
6. La libertad interior o libertad creativa.
7. Cómo colmar de sentido nuestra vida.
8. Nuestra capacidad de ser eminentemente creativos.
9. La importancia de las interrelaciones y del pensamiento relacional.
10. El lenguaje y el silencio, vehículos del encuentro.

Continúa diciendo que todo lo que sucede en la vida – también en la de la Empresa – debe ser TRANSPARENTE, debemos hacerlo impulsados por el IDEAL.

El que nada se haga opaco es el secreto de la vida ética (“No nos apeguemos a nada”). Alejarse del Ideal supone egoísmo, se ve falto de sentido. Es preciso llenar la vida de sentido, puesto que el ser humano es un ser de sentido, un ser de encuentro. Y aquí diferencia el significado del sentido:

Significado: beber vino tiene un significado: ingerir un líquido de un determinado color, olor y sabor.

Sentido: cambia según se beba el vino para ahogar las penas que para celebrar un éxito.

Somos seres de encuentro. Al encontrarnos experimentamos los frutos del encuentro: Energía, Luz, Alegría, Entusiasmo como sentimiento de plenitud, de felicidad (Fiesta interior al encontrarnos con lo divino, con lo perfecto).

El valor más alto consiste en crear formas elevadas de unidad, siendo el Ideal la idea motriz que lo dinamiza todo.

Orientamos la vida cuando actuamos por el Ideal de la Unidad, para servir a los demás, no para servirse de ellos.

En este sentido, la Empresa debe ser una relación ética, estética, que conforme la vida empresarial. El sentido se basa en el encuentro y tenemos que verlo de manera relacional.

La Empresa debe permitir el desarrollo humano. La Empresa nace de la Sociedad, es apoyada por la Sociedad, en consecuencia debe servir a la Sociedad.

Finalidades de la Empresa:

1. Ayudar a la persona a crecer en todos los aspectos y en todos los niveles (de realidad y de conducta).
2. La Empresa a la medida de la dignidad de la persona. Debe moverse a la vez en los niveles de realidad y conducta ¹ y ². En el nivel 2 todo es relacional, creativo, generoso (generador). Integrar los niveles 1, 2 y ³ tiene una consecuencia: pensar de manera relacional. Consecuencias del pensamiento relacional:
 - a. *Desarrollo de la inteligencia* (en alcance, amplitud y profundidad), captar el sentido de lo que pasa.
 - b. *La inteligencia permite una gran flexibilidad* (de pensamiento, de libertad <-> normas, de autonomía <-> normas, de autoridad <-> colaboración, de cordialidad <-> firmeza, de competitividad <-> solidaridad, de máximo beneficio <-> bienestar de los trabajadores, escuchar la opinión de los colaboradores. Su fin se concreta en dar el mejor servicio

² Nivel 1. Libertad de maniobra.

Consideramos como objetos las realidades que podemos poner frente a nosotros por cuanto no estamos comprometidos en ningún aspecto con ellas. Son para nosotros realidades cerradas que podemos poseer y dominar, comprarlas, venderlas, canjearlas o dejarlas de lado. Estamos en el nivel 1 de realidad y conducta. La actitud propia del Nivel 1 es la de dominio, posesión, manejo y disfrute.

³ Nivel 2. Libertad creativa. Objetivo: crear vínculos.

Las realidades que nos ofrecen ciertas posibilidades para realizar proyectos vitales aparecen ante nosotros como abiertas, más semejantes al campo de realidad que a un objeto cerrado. Por esta razón las denominamos **ámbitos**. La actitud adecuada a estas realidades abiertas es la de respeto, estima y colaboración. Nos hallamos en el nivel 2 de realidad y conducta. Es el nivel de la creatividad y del encuentro.

⁴ Nivel 3. Opción básica fundamental por los grandes valores.

Esa actitud respetuosa, valorativa y colaboradora será fiel, tenaz y constante si optamos seriamente por el Ideal de la Unidad y de los cuatro grandes valores concomitantes: la bondad, la justicia, la verdad y la belleza. Si nos comprometemos a realizar en toda circunstancia el bien, lo justo, lo bello..., garantizamos la alta calidad y la estabilidad del encuentro, acontecimiento central y decisivo del *nivel 2*. Hemos ascendido con ello al *nivel 3*.

- posible al mayor número de personas, aplicar la Doctrina Social de la Iglesia.
- c. *Genera entusiasmo*. Convierte el trabajo en un juego creativo, en una actividad que abre posibilidades para dar lugar a algo nuevo.
 - d. *Tendencia a la Excelencia*, elevando la calidad personal de los colaboradores.
 - e. *Permite la Participación*: hacerla con prudencia de manera gradual, con información veraz y gestión limpia y transparente.
 - f. *Genera confianza*, una de las primeras condiciones del *encuentro*. Al tener confianza, se fían de él y quieren cooperar. No tiene reparo en recabar la opinión de los colaboradores. Comunica resultados.
 - g. *Permite la unidad de la Dirección con los trabajadores y los sindicatos*, pasando a la colaboración.
3. Condición esencial: contar con buenos líderes con vocación de servir. El éxito y la eficacia de un equipo está condicionado a la existencia de personas capaces de motivarse y motivar a otros. Generadores de confianza. Sin confianza no hay encuentro, no hay vida auténtica empresarial. Estar bien, sentirse bien es requisito necesario para trabajar a gusto y ser eficiente. Produce más una persona optimista que la que se limita a cumplir con su obligación.

Al final de su exposición nos animó a estudiar lo más que podamos, para conseguir ser buenos empresarios. Felicitó a Chiara por su idea de Economía de Comunión y nos animó a llevarla adelante con toda la ilusión de que seamos capaces.

Siguió un diálogo muy rico y largo, ya que después de la magistral exposición del Dr. López Quintás, todos nos quedamos con ganas de profundizar en los distintos aspectos objeto de su charla.

También ofreció la posibilidad de adquirir su librito "*Descubrir la grandeza de la vida*" ya citado a lo largo de este resumen. Merece mucho la pena.

Se puede visitar su página web: www.escueladepensamientoycreatividad.org

TALLERES DE TRABAJO:

Estaban previstos a continuación dos talleres de trabajo, uno conducido por Lourdes Muñoz, sobre EdC y Teoría económica y otro guiado por Jesús Laso, sobre EdC y Gestión Empresarial, pero debido a la extensión de la intervención y posterior coloquio del ponente anterior, y siendo ya la hora de terminar, Jesús Laso se limitó a explicarnos cómo se desarrollaba la vida de su Empresa de EdC, su nacimiento, evolución y diferentes aspectos de la relación con sus empleados.

PROGRAMA DEL DÍA 7

MESA REDONDA. ECONOMÍA DE COMUNIÓN: APORTACIONES A LA ACCIÓN ECONÓMICA

Cultura de la Legalidad: Protección de datos y Software

Elena García – Cuevas Roque

Profesora de Informática y de Derecho de la Universidad CEU San Pablo.

Introduce el tema haciendo un paralelismo entre el "*habeas corpus*" como cauce procesal para garantizar la libertad personal, con el "*habeas data*", como el mismo cauce pero referido a la garantía de la libertad informática.

A continuación hace un recorrido por la normativa legal Española y Europea sobre protección de datos informáticos, así como referencias a Experiencias y Sentencias de tribunales Americanos, Europeos y Españoles, en los que prevalece el derecho de las personas a la confidencialidad en el manejo de sus datos personales custodiados por las Administraciones Públicas.

Pasa a detallar la nueva normativa española contenida en la Ley Orgánica de Protección de Datos, la que en su parte orgánica diferencia ficheros de titularidad pública de los manejados por las Empresas. En este punto hace especial hincapié en la reserva que las Empresas deben tener sobre datos personales de sus empleados, debiendo informar al empleado de los datos que manejan, del responsable del fichero, así como de la posibilidad de solicitar el acceso, la actualización, la rectificación y la cancelación de sus datos. Todo ha de hacerse con el conocimiento y consentimiento del afectado. Se consideran datos especialmente protegidos, que precisan consentimiento escrito del empleado, los referidos a convicciones religiosas, de salud, orientación sexual, su afiliación a sociedades o sindicatos, etc. De todo ello se considera responsable el empleado encargado del Fichero informático.

Por último, realiza una breve intervención acerca de la protección de los programas informáticos (software), aludiendo a las dos corrientes,

- De considerarlo asimilado a una Invención, lo que supondría la aplicación del derecho de patentes (con una vigencia de 20 años).

- De su consideración como Obra de autor, asimilándolo a los derechos de autor, con una vigencia de 70 años después del fallecimiento del autor.

La normativa específica española, está contenida en el R.D. Legislativo 1/1.996, de 12 de abril.

La identidad como orientadora de la actuación directiva.

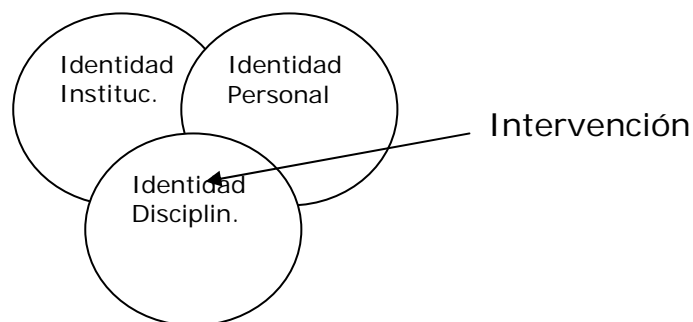
Juan Manuel González Tudela

Profesor de Economía de Empresa de la Universidad CEU San Pablo.

Señala el profesor la importancia identitaria de cualquier proyecto, institución o empresa. También de la EdC.

Esta identidad se desdobra en tres: Identidad institucional, Identidad personal e Identidad Disciplinaria (en el sentido docente y de normas)

Del cruce de estas tres identidades, surge la Intervención.



Toda identidad contiene, tanto lo *visible*, como lo *oculto*. Si nos quedamos en lo visible, si no incorporamos lo oculto podemos quedar fuera, podemos perder nuestra identidad, ya que no nos diferenciaríamos de otras obras o proyectos que tuvieran un fin filantrópico.

Nuestra identidad esencial parte del "*QUE TODOS SEAN UNO*"..., en el mundo.

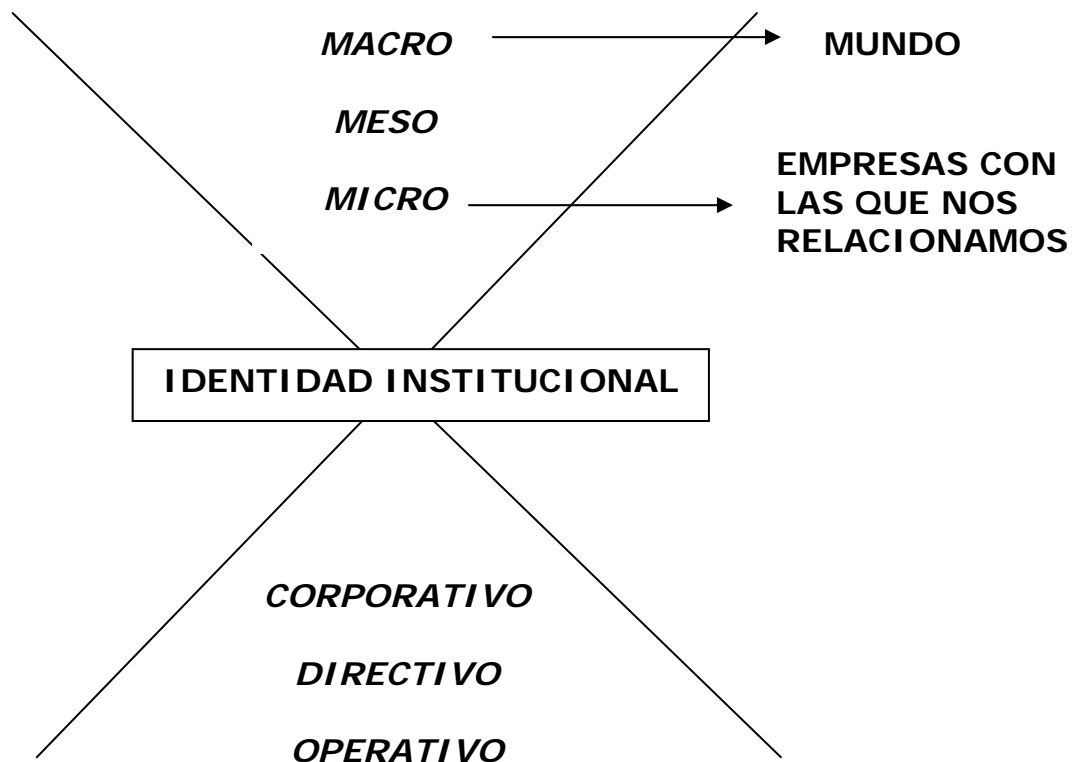
CARACTERÍSTICAS:

QUIÉN: Contraponen Grupos nucleares (Tienen poder de configuración), a Grupos satélites (Pueden influir en decisiones).

CÓMO: Comportamiento: Hacer las cosas bien. La cultura (en nuestro caso la cultura del dar, el amor recíproco) orienta el comportamiento. Los criterios son más secundarios

QUÉ ACTIVIDAD: Estar presente en todos los sectores.

Modelo De análisis Institucional



Finaliza su exposición haciendo referencia al Proyecto de Unidad que late en las Empresas de EdC, como consecuencia de la aportación básica del Ideal de la Unidad, y resalta que ve a la EdC como un faro y una esperanza:

- La lógica de los tres tercios.
- Lo nuevo de las Empresas de EdC.
- Las líneas para conducir una EdC.

MESA REDONDA: OTRAS EXPERIENCIA ECONÓMICAS QUE LIGAN ÉTICA Y ECONOMÍA:

COMPAÑÍA DE LAS OBRAS

Presenta: *Miguel de Haro*

Empresario. Ediciones y estudio, S.L.

Comienza explicando que el Empresario DEBE obtener beneficios, y lo que une al hombre es la NECESIDAD.

La Compañía de las Obras trata de dar respuesta a las necesidades del hombre. Tiene SENTIDO si está al servicio del hombre.

Nace del Movimiento Comunión y Liberación, y es una Entidad sin ánimo de lucro, que trata de:

- Promover la dignidad de las personas en el contexto social y en el trabajo.
- Promover la mutua colaboración y mutuo apoyo entre sus asociados, con el fin de favorecer el desarrollo y el éxito de su actividad, mediante la realización de una red de solidaridad útil a la hora de encontrar respuestas y soluciones eficaces a los distintos problemas y necesidades que se les planteen.

Su lema *Un criterio ideal, una amistad operativa*, resume la esencia de la Compañía de las Obras, como compañía de personas que, viviendo las circunstancias cotidianas, se ayudan a trabajar y a construir la sociedad con su trabajo.

Su expansión: Nace en Italia hace 21 años, y hoy agrupa en ese país a 35.000 empresas (principalmente pequeñas y medianas), de las que 2.400 tienen negocios fuera de Italia.

Su red Internacional: Está presente en 12 países

Sus servicios:

- Ofrecer proximidad y consejo a través de los propios asociados.
- Fomentar activamente la relación entre sus socios, mediante reuniones y actividades diversas.
- Formación (seminarios, jornadas, conferencias,...)
- Negocia convenios mercantiles con entidades, que proporcionan a sus asociados mejores condiciones que las de mercado.

Su página web: www.cdo.es

PRODUCTOS E INSTRUMENTOS DE INVERSIÓN Y FINANCIEROS DE CARÁCTER ÉTICO.

Cristina Isabel Topacio

Profesora de Organización de Empresas en la Universidad CEU San Pablo

Analiza la profesora con gran brillantez, la situación de los instrumentos de financiación social, haciendo referencia al caso de España.

Define el producto financiero ético: aquellos que incorporan criterios éticos, medioambientales y sociales en el momento de seleccionar las carteras de inversión.

Va desgranando a continuación sus características más relevantes, con sus elementos y mecanismos.

Tipos de productos financieros éticos:

- Fondos de Inversión o de pensiones éticos.
- Fondos de Inversión Solidarios.
- Cuentas corrientes y de ahorro éticos y solidarios.
- Fondos rotatorios.
- Microcréditos.
- Fondos de garantía.
- Capital – Riesgo

Después de realizar un minucioso análisis de cada uno de ellos, aportando ejemplos concretos de productos y entidades, así como de sus evoluciones y rentabilidades comparativas, concluye que los productos e instrumentos de inversión éticos y solidarios ofrecen rentabilidades similares a otros productos del mercado financiero (índices bursátiles).

FUNDACIÓN SAN ROSENDO

Javier Soto Varela

Director Gerente de la Fundación

Comienza Presentando la Fundación, dependiente del Obispado de Ourense, y cuyo nacimiento está vinculado a las necesidades de atención de personas mayores dependientes.

Nace en la Diócesis de Ourense, extendiéndose después al ámbito de la Comunidad Gallega.

De su actividad inicial de fundación de Residencias para mayores dependientes, y como un servicio más para mejora de la salud y la calidad de vida de los residentes, nació la idea de aprovechar los elementos naturales – en este caso aguas mineromedicinales – para construir balnearios que, aprovechando estos recursos naturales, permitieran una mayor atención a las personas dependientes ingresadas en las distintas residencias de la Fundación. Nace así Caldaria, como conjunto de estaciones termales que hoy dan servicio a estas personas y simultáneamente al público en general que desee disfrutar de una estancia en las Estaciones termales que tienen en el ámbito de la Comunidad de Galicia.

Su página web: www.caldaria.es

LA TARDE DE ESTE DÍA TUVIERON LUGAR VISITAS GUIADAS AL MUSEO NACIONAL DEL VIDRIO Y AL PALACIO REAL DE LA GRANJA DE SAN ILDEFONSO.

PROGRAMA DEL DÍA 8 DE JULIO

MOBBING, NEOMANAGEMENT Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA: LA ECONOMÍA DE COMUNIÓN COMO ALTERNATIVA A LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS.

Iñaki Piñuel y Zabala

Profesor de Recursos Humanos de la Universidad de Alcalá de Henares.

Comienza su exposición tratando las causas del sufrimiento oculto en el trabajo, lo que él denomina la “sociedad tóxica” (Neoliberalismo y darwinismo social, la sociedad narcisista, la ética de los fines que justifican cualquier medio, la ambición y el individualismo que rompe el sentido de la solidaridad, el éxito como valor supremo, la indiferencia,...)

Continúa describiendo las características del neomanagement (jefes tóxicos, depredadores):

- Inseguridad estructural (precarización del empleo).
- Relaciones “feudales”.
- Falta de respeto a la dignidad.
- Sobrecarga sistemática de trabajo.
- Sufrimiento clandestino.
- Incomunicación.
- Indiferencia generalizada.
- Individualismo.

Y las del que llama "GULAG actual":

- Supervivencia del más fuerte.
- Economía como nueva religión.
- Ganancia privada.
- El fin justifica los medios.
- Considerar a los seres humanos como RECURSOS.

El poder, el miedo y la coacción son utilizados como sistemas, siendo sus consecuencias:

- Conflicto como herramienta en la gestión de personas.
- Desarrollo de clanes, grupos de poder, "nomenklaturas".
- Dirección no profesional y a la defensiva.
- Desregulación laboral (traslados de personas e instalaciones) a zonas más rentables (condiciones salariales más bajas).
- Riesgos psicosociales: Stress, Burning, Mobbing,...
- Utilización del miedo al paro como palanca.
- Control y gestión del miedo.
- Feudalización.
- Imposición de actitudes.

Conflicto y rivalidad marcan la pauta:

- Guerra de todos contra todos.
- Las víctimas se lo merecen "Algo habrán hecho".
- Sistema de purgas.
- Desintegración social en clanes, facciones y bandos.
- Obediencia debida: "Yo solo soy un mandado".
- Miedo a represalias.
- Síndrome de supervivencia organizativa (Sálvese quien pueda).

Miedo, alienación, sufrimiento clandestino, provocan:

- Comportamientos antisociales.
- Psicosis organizacionales.
- Actitudes tóxicas: obediencia ciega.
- Personalidades narcisistas depredadoras.
- Sufrimiento clandestino.

Violencia psicológica:

- Amarillismo sindical: Candidaturas impuestas por la Empresa.
- Secretismo: opacidad informativa.
- Rumorología.

- Cultura del chivo expiatorio.
- Faltas de respeto, maltrato, hostigamiento.
- Personas intocables (Vacas sagradas).

Efectos en las personas:

- Intensificación del trabajo.
- Aumento de la presión.
- Incremento del sufrimiento individual.
- Neutralización de la solidaridad colectiva.
- Endurecimiento y cinismo.
- Síndrome del "no va conmigo".
- Síndrome de la supervivencia organizada.
- Cada uno a lo suyo.
- Pérdida del referente ético interno.
- Destrucción de la autoestima.
- Destrucción moral.



STRESS

Factores Asociados al Stress:

- o Deterioro del clima laboral.
- o Jefes tóxicos.
- o Falta de claridad en el rol.
- o Demandas de trabajo excesivas.
- o Presión.
- o Mido organizativo.

Mobbing:

- Asignar trabajo sin valor.
- Asignar trabajos de menor categoría profesional.
- Presión innecesaria.
- Plazos o cargas irracionales.
- Ignorar, ningunear.

Dos de cada tres víctimas, responden con:

- o Agresividad en sus relaciones.
- o Depresión.
- o Ansiedad.
- o Abandono del trabajo.

PROPUESTA DEL MODELO DE ECONOMÍA DE COMUNIÓN: EL MANAGEMENT DE COMUNIÓN

1. MECANISMOS VICTIMARIOS:

Su Frase: "Conviene Que un hombre muera para que todo un pueblo se salve".

Respuesta de EdC: La defensa de las víctimas.

Modelo Social Trinitario: La antropología del tercero incluido.

2. LA INDIFERENCIA:

Características: Indiferencia, Insolidaridad, Individualismo,...

Respuesta de EdC: Compromiso, Solidaridad, Equidad Social

Modelo Social Trinitario: Recuperación de la comunidad Solidaria.

3. EL QUE QUIERA SER EL JEFE, QUE SEA SERVIDOR:

Característica: JEFES TÓXICOS.

Respuesta de EdC: Servicio, Ganarse la Autoridad, Renuncia al poder.

Modelo Social Trinitario: Igualdad en la diversidad.

4. SECRETO EN EL SUFRIMIENTO:

Frase: No hay nada oculto que no llegue a saberse.

Respuesta de EdC: La confianza como comunicación en la vida.

Modelo Social Trinitario: Todos somos uno.

5. EL MIEDO

Frase: Donde hay amor no hay miedo.

Respuesta de EdC: Comunión como apertura.

Modelo Social Trinitario: La comunión en el amor.

Después de esta exposición, esquemática y clarificadora, siguió un diálogo muy interesante y esclarecedor.

MESA REDONDA: EL ENTRONQUE DE LA ECONOMÍA DE COMUNIÓN EN EL DERECHO MERCANTIL ESPAÑOL Y SOCIETARIO.

Ante la ausencia de regulación legal explícita en el derecho español de modelos económicos como el de EdC, intervienen dando su punto de vista:

Salvador Morillas
Abogado. Empresario

Partiendo de que los hombres nacen libres e iguales, la Declaración de los Derechos Humanos, en su artículo primero, recoge el deber de "comportarse fraternalmente", lo que hace hincapié en la relación. Y se pregunta: ¿Hay un espacio para la fraternidad dentro del derecho?

Y encuentra respuestas en nuestro derecho, en forma de principios:

- Principio de la buena fe: modelo de comportamiento ético.
- Abuso del derecho: penalizado.
- Fraude de ley: Convierte en nulo el acto jurídico.
- Equidad (procesal).

En el Derecho Mercantil:

- Armonía de relaciones entre los socios: intereses comunes (principio de buena fe).
- Relación con competencia, proveedores, clientes: Principios de buena fe y competencia leal.

En el Derecho Laboral: Principios protectores del trabajador:

- Norma más favorable, en supuestos de concurrencia.
- Condición más beneficiosa.
- Procesal: *In dubio pro operario*.

Javier Ibáñez
Profesor de Derecho de la Universidad de Comillas

Analiza el Derecho societario, diferenciando la gestión directa (Sociedades personalistas), de la gestión delegada (Sociedades anónimas).

En cuanto al control, diferencia el modelo humanista (Autocontrol), del modelo dualista (establece un órgano de control).

Es perfectamente legítimo establecer códigos de conducta.

La cuestión, desde el punto de vista de Derecho Mercantil, se plantea a las Empresas de EdC, cómo incluir dentro de sus Estatutos de Constitución el reparto de los beneficios de la Sociedad, y diferencia:

- o el reparto de los beneficios de la Sociedad en tres partes, de las que una va destinada a los necesitados (supuesto problemático).
- o El reparto de los beneficios a los socios, y una vez repartidos, cada socio puede destinar la parte que desee a hacer donativos.

Introduce el análisis de la Responsabilidad Social Corporativa, que integra aspectos tanto de índole laboral como medioambiental, pero tampoco da respuesta al reparto de los beneficios, para finalizar preguntándose si debe regularse legalmente esta nueva realidad, siendo su respuesta afirmativa, basándose en que las realidades sociales nacen y luego el derecho las regula.

Pedro Paredes

Abogado especialista en Derecho Mercantil

Incide sobre la viabilidad de los Estatutos Sociales de las Empresas de EdC, y es partidario de que se adapten a la función que les imprime carácter: la asignación de una parte de los beneficios a los pobres.

Según la normativa actual, la ausencia de ánimo de lucro, imposibilitaría la inscripción de una Empresa en el Registro Mercantil, lo mismo que otras características de las Empresas de EdC: La aplicación forzosa de los resultados y las cláusulas que restrinjan o moderen la distribución de resultados.

En cuanto a la aportación de una parte de los beneficios a los pobres, es partidario de incluirla como cláusula estatutaria, basado en que las fundaciones benéficas tienen este tipo de compromisos, siempre que se destinen en una cuantía que no ponga en riesgo los fines de la propia empresa.

En cualquier caso, desde su punto de vista, esta distribución de beneficios puede hacerse:

- Por parte de la Sociedad, destinando una parte de los mismos a los pobres antes del reparto a los socios, lo que puede tener repercusiones en forma de reclamación, sobre todo en el supuesto de que parte de los socios no tengan el compromiso de EdC, ya que podrían darse abusos en el reparto.

- Por parte de los socios individualmente, después de haber recibido su parte de los beneficios, lo que desde su punto de vista, sería perfectamente legal ya que cada socio puede hacer con sus beneficios lo que desee.

Después de estas intervenciones, y en el debate, se concluyó la conveniencia de estudiar el tema a fondo para conseguir que las Empresas de EdC puedan incluir en sus Escrituras de constitución las cláusulas que, siendo coherentes con sus fines y rasgos identitarios, no encuentren obstáculos legales para su inscripción registral.

CLAUSURA DEL CURSO

ILMO SR. D. Luis Quinteiro Fouza: Obispo de Ourense

EXCMO. Y RVDMO. SR. D. Francisco Pérez González: Arzobispo Castrense y Presidente de las Obras Misionales Pontificias.

Agradecieron la participación de todos los Organizadores, Participantes y Asistentes, y animaron a todos a buscar realidades nuevas que permitan humanizar el campo de la Economía y las Relaciones Humanas.

Ponderaron la labor de Organizaciones como la EdC, la Compañía de las Obras y tantas otras que permiten la dignificación del trabajo y de la persona, que antepongan la cultura del dar a la del beneficio como único fin, y animaron a todos a que en su vida personal huyan de la "esquizofrenia" que supone diferentes comportamientos en la vida personal y profesional.

ANEXO: ALGUNAS IMPRESIONES DE ASISTENTES

- *"He gozado estos días con vosotros, he gozado verdaderamente..." (un participante de todo el Curso).*

- *"Ahora entiendo porque sois así. Antes creía que erais muy buenos, simplemente. Ahora lo he entendido, y me gusta. Yo también quiero vivir así" (un participante de todo el curso).*

- *"Me da muchísima pena no poder quedarme aquí, se palpa un ambiente distinto, de familia. Me encantaría poder seguir más tiempo con vosotros..." (un ponente que vino sólo para su ponencia).*

- *"Vamos a hacer una empresa y, lo tengo clarísimo, será de EdC. Para mí no puede ser de otra forma..." (un asistente que pudo venir un par de días).*

- *"Queridos todos: Dicen que si vives intensamente el tiempo pasa mucho más rápido... ¿No os parece que es lo que nos ha pasado con nuestro curso sobre Economía de comunión?"*

Quiero daros las gracias a todos por lo a gusto que he trabajado con vosotros, lo integrada que me he sentido en el grupo y todo lo que he aprendido gracias a vosotros, también quiero transmitir os mi más sincero agradecimiento por apoyarme en unos días difíciles para mí por la intranquilidad en cuanto a la salud de mis sobrinos.

Gracias por todo, de verdad, recibid UN GRACIAS ENORME cargado de todo el cariño que os he cogido en estos días." (un periodista que estuvo con nosotros todo el Curso, en un correo).

- *"El modelo de EdC está clarísimo. Tiene lo más importante que precisa todo modelo: los axiomas. Ahora lo que hay que ver es cómo se concretan esos axiomas en cada caso concreto" (un participante de todo el curso).*