

FINALIDADES DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS.

Generalmente se consideran dos finalidades: las de índole moral o social; y las de carácter material.

Entre las primeras suelen citarse: el apaciguamiento de las tensiones en las relaciones sociales o laborales; la creación de un mayor estímulo para el trabajo, y el fomentar la compenetración y la armonía entre el capital y el trabajo.

La principal finalidad de carácter material, que suele mencionarse más reiteradamente, es la de mejorar las condiciones de vida del trabajador. No obstante, también suele hacerse notar que la cuantía, de lo percibido individualmente, viene a resultar muy reducida y, por tanto, de escasa influencia a tal fin. Es indudable que una mayor repercusión para el trabajador, tiene el sistema de primas, combinado con la aplicación de los métodos que aumenten la productividad; que es donde se encuentra la más firme base para lograr la elevación del nivel de vida.

Por ello, aún no siendo desdeñables para el trabajador los beneficios materiales y tangibles de la participación en los beneficios, singularmente en las empresas de mucho capital y reducido personal, deben considerarse como fundamentales y mucho más importantes los efectos morales y sociales; singularmente cuando se asocian con la posibilidad de participar, también, como accionistas de la empresa. Pudiera decirse que lo esencial es el sentimiento, que se crea entre el personal, de "participar" realmente en la empresa, a lo que se agrega una mayor y mejor comprensión de las dificultades y riesgos con los cuales tiene que luchar constantemente la Dirección, siempre que esto se lo haga suficientemente visible al trabajador.

La participación en la administración o cogestión, la participación en los beneficios y el acceso al accionariado constituyen las tres cuestiones básicas de la propugnada reforma social, o de estructura de la empresa.

Según las actuales concepciones, la empresa se presenta como un ente distinto o superior a los elementos que la integran; capital, trabajo y dirección o actividad propiamente empresarial. El concepto de empresa se desliga del concepto de propiedad; con el cual había venido estando identificado desde la iniciación del moderno capitalismo. De ello se deriva que el "verdadero beneficio de la empresa" lo constituye sólo el excedente habido de los ingresos sobre "todos" los gastos, incluyendo en ellos la justa remuneración del capital y de la dirección, equíparas a la justa remuneración del trabajo; y este "verdadero beneficio de la empresa" es el atribuible a la misma en conjunto, aunque también el Estado haya de participar principalmente a través de la imposición fiscal en la empresa y en sus resultados económicos. De ello se deduce que la participación en los beneficios, compartida entre el capital y el trabajo, sólo habrá de considerarse a partir de un mínimo de remuneración para el capital invertido; que equivalga, en cierto modo, al interés de un sobreentendido préstamo o que represente el precio que ha de satisfacer la empresa por la utilización del capital aportado por los accionistas. Cuestión de principio que, si se acepta la actual línea de tendencia en la evolución social de la empresa, deberá reflejarse claramente en el sistema de participación en los beneficios que se adopte.

Volviendo al tema de este apartado, puede considerarse como finalidad última la de conseguir, mediante la participación en los bene-

ficios y otras formas de acción social profundas, la mayor y más perfecta "integración del personal en la empresa", la cual vendría a constituirse en una auténtica entidad social comunitaria. Los Principios Fundamentales del Movimiento, la política social del Estado español y, los criterios de la Organización Sindical, todo en coincidencia con la doctrina de las últimas Encíclicas, se orientan en tal sentido. La implantación de una nueva fórmula viable de participación en los beneficios de la empresa, podría hacer también más comprensible y diáfano para el personal, el hecho cierto de que la elevación del nivel de vida y el aumento del bienestar económico depende, no sólo de una mejor distribución de los bienes producidos, sino esencialmente del acrecentamiento de la productividad.

INCONVENIENTES FUNDAMENTALES

El problema fundamental estriba en facilitar dicha transformación social de la empresa sin lesionarla o afectarla de tal modo que pueda llegar a perder la vitalidad económica o industrial-mercantil que le es imprescindible mantener y el ímpetu promotor que precisa para poder cumplir su misión económico-social, singularmente en la actual coyuntura de expansión.

Para ello a nuestro juicio, es preciso: a) preservar de cualquier minoración de incentivos que, imprescindiblemente, han de ofrecerse al capital inversor; b) dejar a salvo las facultades de acelerar las amortizaciones, de constituir reservas voluntarias, etc., como medidas que tiendan a consolidar la empresa y asegurar su prosperidad futura; c) no interferir la autonomía, agilidad o independencia de los órganos rectoros y de gestión de la empresa.

Como problemas importantes aunque no tan fundamentales podrían considerarse entre otros, los siguientes: d) conveniencia o más bien necesidad en periodo de expansión, de mantener en altos niveles el ahorro nacional, para encauzarlo hacia la inversión.

MODO DE EVITAR LOS INCONVENIENTES FUNDAMENTALES

Los incentivos para el capital inversor pueden presentarse con el reconocimiento de una remuneración preferente a deducir de los resultados económicos de la empresa, y a participar también, en proporción adecuada, en los "verdaderos beneficios" o resultados que sobrepasen dicho mínimo de remuneración para el capital invertido. Lo que es conforme con las nuevas concepciones sobre la empresa, entre otras, las de la Organización Sindical, según las Ponencias y Conclusiones de su primer Congreso. Esta remuneración del trabajo ciertamente debería ser variable, en concordancia con el tipo de interés o con el rendimiento efectivo de las inversiones en títulos de la Deuda o en obligaciones, pero, como esto introduciría ciertas complicaciones, parece más aconsejable fijar para siempre una remuneración mínima -en porcentaje- que podría ser del 4 al 6 por 100 del capital.

Las facultades de acelerar las amortizaciones, las de constituir reservas especiales y otras análogas, pueden quedar a salvo siempre que se tome como base, para la participación del personal en los beneficios de la empresa, el dividendo a repartir para el capital. Así se evitan los grandes inconvenientes de tener que precisar, con peligro de suscitar delicadas discrepancias con el personal, cuáles son los beneficios producidos.

En cuanto a la necesidad de mantener en un alto nivel el ahorro nacional, si se combina el reparto de beneficios entre el personal, con su entrada como accionista de la empresa, se fuerza o estimula un ahorro canalizado directamente hacia la inmediata inversión. Además, con la adopción de esta última modalidad, se atenúan los efectos materiales y psicológicos que, sobre el trabajador, tienen las variaciones de percepción, con el concepto de su participación en los beneficios, en los años de resultados económicos menos favorables para la empresa.

Cuestión importante, es la fijación de las bases de aplicación para los beneficios a repartir. Para el capital es obvio. Lo que preceptúan las Leyes o, en su defecto, los Estatutos de Sociedad Mercantil correspondiente a la empresa de que se trate; generalmente es el capital realmente desembolsado. En cambio, surgen al tratar de fijar la base de percepción para el trabajo, o capital-trabajo, como algunos lo denominan. Prescindiendo de mayores complicaciones, puede simplemente considerarse la remuneración anual -y dentro de ésta, la remuneración neta o con cargas y seguros sociales- o estimar que la base debe estar constituida por una capitalización de la remuneración del trabajo, -para así equipararla con el capital- dinero o financiero. La capitalización del factor trabajo ofrece serias dificultades, ya que no se puede ofrecer un criterio objetivo o indiscutible respecto a la tasa de capitalización que es, precisamente, lo fundamental. En última instancia, y a través de esta incierta tasa de capitalización, siempre se puede hacer referencia a la cuantía de la remuneración, variando únicamente el porcentaje de aplicación que puede ser igual o varias veces múltiplo del que se aplica al capital. En consecuencia, parece aconsejable tomar como base, para la atribución o distribución de los beneficios, la remuneración neta del trabajador, incluyendo las primas de producción, pero excluyendo las cargas y seguros sociales que, aún pudiendo considerarse en parte salarios diferidos, tienen carácter asistencial o de provisión (en todo caso este ensanchamiento de la base de aplicación podría quedar como una de las aspiraciones de posible satisfacción en el porvenir).

Una cuestión de criterio, sobre la cual será también preciso decidir, es la limitación, a efectos de la participación en los beneficios, de las más altas remuneraciones. El motivo puede estimarse, más que de justicia, de carácter psicológico y sociológico: no hacer más patentes esas diferencias. En cuanto al modo, dicha limitación puede establecerse: fijando un límite máximo -100 o 120.000 pesetas anuales, por ejemplo- lo que es de más sencilla aplicación o determinar una escala regresiva.

Sería aconsejable tomar la precaución, desde el primer momento y muy claramente, de patentizar que el sistema de participación en los beneficios que pueda adoptarse es puramente facultativo desde el punto de vista jurídico, no implica obligación y es resultado de una decisión unilateral y graciable de la empresa. Todo ello previendo que el sistema de participación pueda ser -y debe ser- objeto finalmente de negociación y posterior consolidación en los Convenios Colectivos Sindicales.

Algunas empresas asignan al personal cantidades fijas, o no variables con los resultados económicos, en concepto de participación en los beneficios; lo cual en realidad, no constituye una verdadera participación, sino un suplemento a la remuneración del trabajo. Esto puede representar, sin embargo, una dificultad para la aplicación de un sistema general, aunque puede obviarse mediante alguna fórmula de adaptación o transformación.

Aunque la participación del personal en los beneficios de la empresa, por sí misma, estimulará el aumento del rendimiento del trabajo, sería mejor y más conveniente encontrar una fórmula que lo asociase al aumento de productividad experimentado durante el ejercicio económico y atribuible al factor trabajo. Sin embargo, tenemos que no se puede contar con bases suficientemente precisas para la evaluación o cálculo de estos aumentos de productividad, por individuo o por grupos, como para poder considerarlo con carácter de general aplicación.

Para alcanzar los mejores efectos y obtener los mayores beneficios, con la aplicación de un sistema de participación en los beneficios, convendría contar con una mínima base de preparación social en la empresa; en especial, con unas aceptables "relaciones humanas". Puede considerarse también imprescindible que el personal, sino en la totalidad, en buena parte, se forme una noción clara, aunque elemental, de la economía de empresa y del significado y alcance que puede tener la participación en los beneficios. A unos y otros efectos podrían organizarse breves Cursos para Vocales de Jurados de empresa, Enlaces Sindicales, contramaestros, capataces, etc., con otras finalidades más amplias, tales como: capacitación social, perfeccionamiento, mejora de métodos de trabajo, pero que incluyeran aquella enseñanza.

REPERCUSIONES FINANCIERAS, DE LA PARTICIPACION DEL PERSONAL EN LOS BENEFICIOS. SEGUN LAS CARACTERISTICAS ECONOMICO-SOCIALES DE CADA EMPRESA

La repercusión económica o financiera que, sobre la empresa tendrá la aplicación de cualquier fórmula general de participación en los beneficios, dependerá de la relación en que se encuentren el capital (C) con derecho a percibir dividendo (normalmente el capital desembolsado) y el volumen del factor trabajo (T) cifrado en las remuneraciones del personal o nómina anual (preferible neta) Mutualismo u otras.

Desgraciadamente la relación "capital/remuneración neta anual de trabajo" (C/T) -que podría denominarse "coeficiente de capitalización" de la empresa- varía según amplios márgenes, lo que origina una fórmula de general aplicación, teniendo en cuenta las empresas de bajo coeficiente (gran nómina en relación con el capital) y de elevado coeficiente (pequeña nómina y mucho capital). Las primeras ofrecerían cuantías absolutas de participación muy reducidas, en proporción a lo que pueden ofrecer las segundas.