

POSIBLES FORMULAS DE REPARTO DE BENEFICIOS CON PARTICIPACION DEL
TRABAJADOR

Con objeto de contribuir a una posible solución en el reparto de beneficios, hemos examinado la construcción de las Sociedades Anónimas, que por ahora son parte fundamental de la base en que se asienta la economía general.

El problema de la distribución de la renta se acusa, especialmente en las grandes Sociedades Anónimas, ya que ellas abarcan una gran parte de la riqueza productora del país.

En este tipo de Sociedades y, particularmente, refiriéndose a las de mayor volumen económico, se centra la idea del capitalismo, y ello como consecuencia de que, a través de éste, el capital parece salir beneficiado con relación al trabajo.

En resumen, se trata de saber si es justa la distribución de beneficios en este tipo de sociedad, tal como se viene haciendo, y si no sería más justo que el trabajo también participase. Ahora bien, admitiendo que esto último fuese lo más equitativo, se presenta el problema de establecer la forma de realizar esta idea sin que sufra la Empresa, que es la fuente de dichos beneficios y además de la economía general.

En primer término, para realizar cualquier distribución, equitativa, hace falta poder comparar las partes ó entidades entre las que hay que distribuir.

Es difícil esta comparación entre capital y trabajo, sino se busca una manera de valorar el trabajo como capital. Estimamos que esto puede hacerse y veremos como el problema se simplifica y se pueden encontrar soluciones.

Para ello examinaremos como se constituye y como funciona una Sociedad Anónima.

Se precisa para su construcción un capital inicial que permita hacer las inversiones indispensables y remunerar al trabajo que ha de hacerlas rentables.

Este capital inicial y las sucesivas ampliaciones que se requieren, son factor indispensable para que la sociedad pueda nacer y crecer, y debe ser mirado con respeto, pues es un capital que se arriesga.

Cuando la sociedad está en marcha, la producción anual se obtiene por la explotación y organización de los medios de producción aportados por el capital con la contribución de la técnica y de la mano de obra necesaria. Esta mano de obra equivale a un capital complementario (la nómina del personal), que se paga con la propia producción de la empresa, en el caso de que la sociedad gane para cubrir sus gastos, o a costa del capital que se ha arriesgado, si hubiese pérdida.

Los beneficios brutos obtenidos en un año, son producto del capital desembolsado y del capital complementario (nómina de -- empleados) obtenido por la sociedad dentro de sus costos.

Así pues, en una sociedad anónima en marcha normal, pudiéramos decir que contribuyen dos clases de capital; el desembolsado, base y apoyo para un crecimiento de la sociedad, y el representado por el trabajo del personal, que es un capital que se amortiza cada año con los productos en los costos de la empresa.

Si la empresa tiene beneficios, después de cubrir gastos, éstos se dedican normalmente, en primer término, a amortizar sus -- instalaciones y utillaje, que tienen un natural desgaste y depreciación, y ello al objeto de mantener al día el equipo industrial a la imposición fiscal; el resto se denomina beneficio líquido y se dedica una parte a reservas y otra a dividendo del capital desembolsado.

En realidad, es este beneficio líquido anual el que puede ser objeto de una distribución más equitativa.

Hemos visto que para obtenerle se ha precisado el empleo de un capital de base (capital desembolsado), y está inmovilizado -- en la empresa, sirviéndola de apoyo, y que es el que corre los riesgos (posibles pérdidas), y de un capital complementario, prestado -- en forma de trabajo (nómina anual de todos los empleados) que se -- amortiza anualmente y, por tanto, no corre dicho riesgo.

La Ley obliga a dedicar, previamente, un porcentaje del beneficio líquido a reservas, al objeto de ir asegurando, en lo posible, la vida de la sociedad y, en cierto modo, a compensar la devaluación de la moneda.

Así pues, queda por repartir el beneficio líquido menos la reserva obligatoria y, como hemos dicho antes, es evidente que -- con él debe atenderse preferentemente al capital desembolsado; el -- resto se utilizaría en incrementar las reservas.

Resulta así que son las reservas, por encima de las legales u obligatorias, los únicos beneficios libres, ya que antes se ha amortizado el capital complementario (nómina de empleados) y se ha remunerado con un interés al capital desembolsado.

Son estas reservas, que hasta ahora quedan en la sociedad incrementando el capital desembolsado, las que, en parte, dan -- lugar a una mejor cotización de las acciones que lo representan.

Equitativamente este "nuevo capital" (reservas voluntarias) no deben atribuirse exclusivamente al capital desembolsado, -- puesto que para obtenerlo han contribuido los dos capitales de que antes hemos hablado.

Estas reservas voluntarias no deben salir de la sociedad, pues la debilitarían grandemente. Por ello, lo mejor sería emitir por su importe, nuevas acciones (que podrían denominarse "acciones reservadas") y que se distribuirían anualmente entre el capital base (capital desembolsado) y el capital trabajo (salarios del personal) (1). Estas nuevas acciones no sería justo que participasen --

inmediatamente en los dividendos, pues el capital que representan no ha sido un capital aportado corriendo los riesgos del negocio (al -- que hay que dar alicientes por si se precisa aumentos de capital), y además su participación nace de una empresa en marcha próspera (2).

Una fórmula que parece sería justa, consistiría en que estas "acciones reservas" aparecieran como desembolsadas por quintas partes, en las cinco anualidades siguientes a la de su emisión.

Así el dividendo de la sociedad se extendería al capital base y a la parte desembolsada de las "acciones reservas". Se fijaría un importe máximo a este dividendo, que podría ser el correspondiente al interés legal de cada momento, más varios puntos; el resto tendría que pasar forzosamente a reservas voluntarias.

La mecánica sería fácil, puesto que las "acciones reservas" podrían llevar impreso el año de su emisión.

Procediendo de esta forma no hay duda de que la distribución de beneficios es equitativa, y el personal, cada día, tendría más participación en el capital de la empresa y, por tanto, mayor interés en su prosperidad.

El problema de la cogestión quedaría automáticamente resuelto en las Juntas Generales.

(1) Al hablar de personal significamos cuantos trabajan con remuneración en la empresa.

(2) Esto es razonable pues, en realidad, en muchas sociedades con marcha próspera, al solicitar aumentos de capital, lo hacen exigiendo al accionista una prima sobre el valor de la acción.