

TRABAJO Y RENDIMIENTOS DE LA EMPRESA

Por Fernando GUERRERO.

- PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS ECONOMICOS

La participación de los trabajadores en los resultados económicos de la empresa debería partir de un nivel mínimo de remuneración suficiente, de tal forma que los conceptos de retribución laboral, en unión de las ayudas familiares procedentes de las instituciones de seguridad social, garantizasen a todo trabajador — adulto, de capacidad normal, por una jornada ordinaria de trabajo, supuesto un rendimiento mínimo, y cualquiera que sea su categoría profesional, un nivel de vida decoroso y digno para sí y para su familia.

Por desgracia, todavía tenemos planteado en España el problema de asegurar ese salario mínimo a todos los trabajadores. Esto constituye uno de los problemas sociales más graves que tenemos que resolver.

En cuanto a la determinación concreta del sistema de participación en los resultados económicos de la empresa debería — quedar abierta al libre acuerdo entre las partes interesadas, aunque estimulado y fomentado positivamente por el Estado. Desconfío de las formas uniformes y generales establecidas coactivamente por el Estado. En todo caso, convendría garantizar la veracidad de los datos que sirviesen de base para la determinación de las cantidades correspondientes al trabajo, incluso con la posibilidad de recurrir a un arbitraje externo, imparcial y competente, en caso de desacuerdo entre las partes.

Existen distintos sistemas de dar participación en los resultados económicos de la empresa que podríamos reducir fundamentalmente a los siguientes:

- Primas colectivas basadas en el ahorro de costes.
- Salario proporcional o primas colectivas basadas en un índice general de actividad.
- Sistemas de salario sobre "valor creado o añadido".
- Primas colectivas a la producción y a la productividad.
- Sistemas de participación en beneficios en sentido estricto.

Vamos a tratar de describir sintéticamente las modalidades de estos diversos sistemas:

- Primas colectivas basadas en el ahorro de los costes.

Antes hemos hecho alusión a este sistema, pero referido a sectores determinados dentro de la empresa. Aquí nos referimos a la empresa considerada como unidad global.

Para aplicar este sistema conviene calcular -sobre la - base de un programa de producción para un determinado periodo de - tiempo- ciertos elementos del coste de dicha producción prevista, - aplicando las modernas técnicas de contabilidad presupuestaria.

Entre estos elementos del coste podríamos considerar los siguientes:

- Materias primas
- Consumo de energía
- Devoluciones
- Pérdidas de tiempo por averías en las máquinas
- Desperdicios, etc.

Es decir, aquellos elementos integrantes del coste, sobre los cuales los trabajadores pueden tener una influencia más o menos directa y que varían normalmente en la misma proporción que el volumen de la producción obtenida. Además habría que agregar a los anteriores conceptos el importe de la remuneración de la mano de obra calculado sobre la base de estudios de métodos y de tiempos.

En relación con el coste así determinado se establece el coeficiente que representa el valor de dicha remuneración.

Los ahorros obtenidos sobre los costes previstos se distribuyen en la proporción establecida, entre el personal interesado. Esta distribución puede hacerse de diversas formas, según indicaremos más adelante.

La determinación del volumen del ahorro sobre los costes exige la aplicación de técnicas de control presupuestario.

La fórmula para el establecimiento de este sistema de retribución es la siguiente:

$$(C - C') K$$

en donde:

C = coste estimado

C' = costo real

K = coeficiente pactado de participación del personal en el ahorro obtenido.

Con objeto de dar a los trabajadores un mayor sentido de responsabilidad en la marcha de la empresa se podría limitar la percepción de la cantidad que correspondiese a aquéllos al resultado de aplicar el coeficiente establecido sobre el ahorro obtenido en la producción siempre que ésta sea efectivamente vendida sin pérdidas o hasta la cuantía en que lo sea. Es decir, para calcular el ahorro obtenido se puede partir de la producción total realizada hasta determinar el ahorro por unidad producida, pero únicamente se aplicará el coeficiente sobre el ahorro obtenido, a las unidades vendidas sin pérdidas.

Existen variedad de fórmulas para la distribución de la parte correspondiente a los trabajadores en los ahorros obtenidos:

- Distribución a prorrata de los sueldos y salarios.
- Distribución de la mitad a prorrata de los sueldos y salarios y la otra mitad de acuerdo con baremo de valoración de méritos.
- Detraer una parte de la cantidad que se distribuyo entre los trabajadores, según cualquiera de los sistemas indicados, para constituir un fondo de estabilización - que asegure una percepción mínima, en periodos posteriores, en concepto de prima de ahorro.
- Destinar una parte o la totalidad de la cantidad que corresponda a los trabajadores para constituir un fondo de financiación de obras o servicios sociales.

Sería de desear que las bases de aplicación del sistema fuesen establecidas por vía contractual entre la empresa y los trabajadores.

Es muy conveniente determinar las causas por las que podrá ser revisado el coeficiente establecido, de acuerdo con los trabajadores.

En general, cuando la empresa tiene suficiente volumen, y su producción se halla diversificada se hace preciso aplicar la técnica de una descentralización funcional por unidades más pequeñas para la aplicación de este sistema de primas colectivas basadas en un ahorro sobre los costos.

- Salario proporcional o primas colectivas basadas en un indice general de actividad.

Se trata de un sistema de remuneración al trabajo en el que el montante total de los sueldos y salarios de la empresa viene representado por un coeficiente constante sobre el índice de actividad de aquélla.

Esta relación vendría expresada por la siguiente fórmula:

$$K = \frac{ST}{CA}$$

on donde:

K = Coeficiente que representa la remuneración total del trabajo respecto a la cifra de actividad.

ST = Remuneración total del trabajo.

CA = Cifra de actividad.

El punto neurálgico de la aplicación de este sistema es triba en la fijación de ese coeficiente que representa la remuneración total del trabajo -salario en sentido amplio- respecto de la cifra de actividad de la empresa. Pero la cifra de actividad no se confunde con la cifra de negocios registrada empíricamente, en un periodo de tiempo determinado. El problema es más complejo.

Al fijar el porcentaje que representan los salarios sobre el volumen de la actividad de la empresa es conveniente asegurar, ante todo, su rentabilidad y existencia. Para ello hay que partir de un estudio técnico de la capacidad óptima de producción de la empresa y de la cifra de ventas correspondiente a esa producción.

Sobre la base de ese estudio se fija -en el diagrama económico de la empresa- en la curva que representan los ingresos totales, el punto a partir del cual empiezan los beneficios propiamente dichos, por haber quedado cubiertos los costes fijos y variables y haberse asegurado un interés mínimo al capital invertido en la explotación.

Con relación a ese punto -llamado "umbral de la rentabilidad de la empresa"- se fija el coeficiente correspondiente al trabajo; sobre la base de un estudio detallado de cada uno de los salarios, teniendo en cuenta el óptimo fijado de producción. De esta manera se garantiza al personal la percepción de un salario mínimo, al capital la de un interés mínimo; y a ambos una parte del margen de beneficios que comienza a partir del indicado punto de equilibrio.

En las empresas dedicadas a la fabricación de productos muy diversificados o que tienen diferente grado de mecanización en sus distintos talleres o secciones se hace más difícil el cálculo de un coeficiente único correspondiente a la remuneración de todo el personal. La falta de uniformidad, en el porcentaje que corresponde a la remuneración del trabajo sobre el precio de las unidades de mercancías producidas, obstaculiza la determinación de dicho coeficiente único.

No parece conveniente, en estos casos, recurrir al expediente de fijar diversos coeficientes para cada una de las diferentes variedades de mercancías producidas o para los distintos talleres, según su grado de mecanización. Se apunta la solución de que es preferible, en estos casos, a pesar de la complejidad del problema, hacer un estudio de conjunto y fijar un coeficiente uniforme para toda la empresa o factoría. Para facilitar este cálculo de fijar un coeficiente uniforme, puede ser conveniente expresar la cifra de actividad en unidades convencionales -que posteriormente pueden ser traducidas en pesetas- en cuya fijación habría que tener en cuenta, en la medida de lo posible, las modalidades y circunstancias específicas en las diversas clases de producción.

Convendría también fijar, con provisión los casos y criterios para la revisión, de mutuo acuerdo del coeficiente establecido.

Como es lógico dentro del concepto amplio de "salario" se incluyen todos los desembolsos de la empresa que, bajo una u otra forma, integran el costo de la remuneración de la mano de obra, incluso las cantidades destinadas a la financiación de servicios sociales.

Una vez fijado el porcentaje que representa la remuneración del trabajo respecto de la cifra de actividad, el sistema funciona, en líneas generales, de la siguiente manera:

La empresa descuenta dicho porcentaje de la cifra de negocios de cada mes y la distribuye del modo que a continuación indicamos:

- Salarios y sueldos y demás conceptos obligatorios de remuneración (en virtud de disposiciones reglamentarias o de convenios establecidos); descuentos por concepto de impuestos y obligaciones sociales, a cargo de los trabajadores.
- Cuotas de Seguros Sociales (parte patronal).
- Excesos y bonificaciones individuales sobre los mínimos legales.

Lo que quede constituye el salario complementario.

Una fracción del mismo se inscribe en una "cuenta de compensación", que tiene por objeto asegurar los salarios, emolumentos legales y bonificaciones individuales en los casos en que la cifra de actividades del mes resulte insuficiente.

Dicha cuenta es una garantía de que la empresa no tendrá que pagar nunca más salarios que los previstos.

Otra fracción puede destinarse a un "Fondo de solidari-
dad" para financiación de Servicios Sociales de interés general pa-
ra los trabajadores y sus familias.

El fondo restante se distribuye directamente entre los
trabajadores, pudiendo seguirse distintos criterios de distribución.
(Posteriormente aludiremos a ellos).

- Sistemas de salario sobre "valor creado o añadido".

Este sistema es una variante del sistema anterior.

En este sistema el monto total de sueldos y salarios vio ne también representado por un coeficiente, que se establece sobre el valor en venta de las mercancías producidas y vendidas, durante el ejercicio económico, pero deduciendo de dicho valor el costo total de la producción vendida menos el importe total de los sueldos y salarios incorporado en dicho valor, de una manera directa o indirecta.

Esta diferencia entre el precio de venta y el precio de costo -no incluida en ésta la remuneración del trabajo- es precisa-
mente lo que constituye el "Valor creado" en la empresa.

Con relación a dicho valor se fija la participación del
trabajo:

La fórmula sistemática vendría expresada de la siguiente
manera:

$$SVC = \left[VPV - (C - ST) \right] K$$

en donde:

SVC = Salario sobre valor creado.

VPV = Valor en venta de la producción vendida.

C = Costo total de dicha producción.

ST = Remuneración total del trabajo.

K = Coeficiente de participación del personal en el valor creado.

Algunos estiman que el fundamento de este sistema es más científico que el del salario proporcional y armoniza más perfectamente los intereses de la empresa y los de los trabajadores en torno al objetivo común de ambos factores, que no es otro que el de aumentar lo más posible el valor real de la producción mediante el aumento de las unidades producidas y vendidas, mediante una economía de materias primas y consumo de energía, mediante una mejora de la calidad, con la consiguiente reducción de las unidades defectuosas y de las devoluciones.

- Primas colectivas a la producción y a la productividad.

Son fórmulas complementarias de remuneración que tratan de estimular los aumentos de producción (primas a la producción), o de recompensar la eficacia colectiva de la empresa.

En el caso de primas a la producción se determina una cantidad fija o un porcentaje por unidad producida que luego se distribuye entre los trabajadores según diversos criterios.

En el caso de primas a la productividad, que no conviene confundir con las primas individuales de rendimiento destinadas a estimular el esfuerzo individual, se empieza por establecer el tiempo de trabajo, expresado en determinadas unidades generalmente de horas, que se estima normal para obtener una producción determinada. Después se establece la relación entre la producción obtenida y las horas efectivamente trabajadas para obtenerla, relación que expresa el aumento de productividad. Con objeto de poder comparar cantidades homogéneas la producción se puede reducir al costo parcial de su valor-trabajo expresado por el salario de las horas efectivamente empleadas y las horas, tanto las estimadas como las trabajadas, también a salarios. De esta forma se obtendría la siguiente fórmula:

Prima colectiva en % =

$$= \frac{\text{Unidades producidas} \times \text{importe salarios h. trabajadas}}{\text{Importe sal.h.estimadas} - \text{importe sal.h. trabajadas}} \times 100$$

Este porcentaje así determinado se aplica al montante total de salarios pagados en el período que se trate, para calcular el importe de la prima.

Conviene advertir que la productividad del trabajo no es lo mismo que el rendimiento colectivo de los trabajadores. Ya que la productividad en el trabajo depende también del grado de capitalización de la empresa, del empleo del utillaje, de la acertada dirección y de una correcta organización de la empresa considerada en su conjunto.

Por supuesto que la liquidación de la prima colectiva por productividad, implica, para su implantación correcta, un estudio previo de tiempos y de métodos, y su aplicación supone también que han permanecido invariables en lo fundamental las condiciones de la producción. Una innovación técnica exigiría una revisión de las horas estimadas para obtener la producción prevista.

- Participación en beneficios en sentido estricto.

La participación en beneficios, en sentido estricto, podría ser definida como el "sistema de remuneración al trabajo, en virtud del cual dicha remuneración consta de dos partes: una independiente de los resultados globales del negocio, de carácter fijo, y que se liquida por periodos cortos de días, semanas o meses, y otra, que viene expresada por un porcentaje previamente establecido sobre las ganancias netas de la empresa, cuya liquidación se efectúa al concluir el ejercicio económico".

La participación en beneficios plantea dos problemas fundamentales: determinar, en concreto, la cuantía de esos beneficios; en segundo lugar, establecer el porcentaje que corresponde al trabajo (ya aludimos a este problema anteriormente al referirnos, en general, a la distribución de los resultados netos).

La cuantía de los beneficios de la empresa viene a ser, en realidad, una cantidad indeterminada mientras dure la actividad de la misma. Únicamente podría llegarse a conocer, con exactitud, dicha cuantía cuando la empresa hubiese puesto fin a su actividad económica.

En este sentido más preciso, el beneficio global de la empresa podría ser definido como "la diferencia entre los ingresos totales obtenidos y los costes totales producidos, contabilizados a su valor real, durante el periodo completo de la actividad económica de la empresa".

Pero, en la práctica, para determinar la cuantía de los beneficios no se puede esperar indefinidamente a que la empresa de fin a sus actividades económicas.

Se hace preciso realizar liquidaciones provisionales, dividiendo el periodo total de la vida económica de la empresa en fraccionamientos parciales, que constituyen lo que ordinariamente se llama el ejercicio económico. Pero no conviene perder de vista que el juicio definitivo o la estimación exacta de la cifra de beneficios únicamente puede hacerse al concluir la actividad económica de la empresa.

Vamos a precisar los conceptos de la definición transcrita de beneficios, referida a la diferencia entre los ingresos obtenidos y los costes producidos durante un ejercicio económico:

- C o s t e s:

Los costes totales incluyen las siguientes partidas:

- Salarios y sueldos reglamentarios o pactados y demás conceptos de retribución de la mano de obra, que no tengan el carácter de participación en beneficios.
- Coste de la seguridad social (aun cuando el coste de la seguridad social va comprendido dentro del coste de la remuneración de la mano de obra, sin embargo, por el montante que supone sus cuotas lo destacamos separadamente en la enumeración de los distintos conceptos del coste).
- Coste de producción (materias primas, energía, etc., y en general todas las compras aplicadas a la producción corriente).
- Coste de distribución de los productos.

- Costo financiero. (Intereses de préstamos a corto y largo plazo para financiar los gastos del ejercicio o de ejercicios anteriores.)
- Costo fiscal o impuestos directos.
- Primas de seguros libres contra los riesgos asegurables de la empresa.
- Cuota correcta de amortización al precio de reposición de los activos existentes.
- Retribución normal del trabajo del empresario.
- Interés mínimo del capital.

En relación con la determinación del porcentaje de participación de los trabajadores en los beneficios tiene aplicación lo que ya dejamos indicado anteriormente a propósito de todos los sistemas de distribución en los resultados netos; es decir, que no existe la fórmula matemáticamente exacta, sino que su determinación debe ser objeto de un acuerdo entre las partes, con los asesoramientos técnicos necesarios, a la vista de los datos objetivos de la empresa de que se trata.

- Algunos criterios de aplicación de los sistemas expuestos

Nos parece que resulta muy difícil poder encontrar, dada la enorme variedad desde todos los puntos de vista entre unas empresas y otras, fórmulas uniformes de distribución de los resultados netos que puedan servir de pauta para una aplicación general.

Por eso insistimos en nuestro criterio de negociación entre las partes interesadas a nivel de la empresa.

Unicamente nos vamos a permitir indicar algunos criterios prácticos que pueden ser tenidos en cuenta, con carácter general, aún dentro de la diversidad de aplicaciones concretas:

Estimamos que, en todo caso, habría que descontar de la parte de los resultados globales que se asignasen a los trabajadores como resultado de aplicar el coeficiente establecido a su favor, aquellas cantidades que se les hubiesen entregado por determinados conceptos que, indirectamente, implicasen cierta forma de participación en los resultados netos de la empresa, tales como primas individuales o colectivas (por unidades más pequeñas dentro de la empresa) por ahorro de costes, por rendimientos que excediesen el nivel normal, etc. De lo contrario, se podría dar una doble participación por conceptos fundamentalmente idénticos, ya que los aumentos de rendimiento y la disminución de costes, supuesta una cifra normal de ventas, conforme a lo previsto, se traduce, prácticamente en un aumento de beneficios.

Otra cosa sería, en el caso de que el nivel de rendimiento superase, con cierto carácter de habitualidad, al nivel previsto, o si la cifra de costes de la mano de obra fuese inferior, con ese mismo carácter, a las cantidades estimadas, debido a un esfuerzo y diligencia de los trabajadores por encima del nivel normal, la conveniencia de considerar una revisión del coeficiente establecido para adecuarlo más exactamente o para proceder a un aumento de salarios.

Sería muy conveniente que se previese esta hipótesis y se determinasen con antelación los márgenes —entre un mínimo y un máximo— de variación de dichos niveles de rendimiento que darían derecho a pedir a cualquiera de las partes la revisión del coeficiente de distribución establecido, así como los períodos de tiempo en que podrían procederse a tales revisiones, con el fin de dar cierta consistencia y estabilidad a los pactos. Asimismo, habría que prever la posibilidad de revisión de dicho coeficiente en el caso de una innovación tecnológica que introdujese cambios de importancia en el sistema de producción de la empresa.

En cuanto a la distribución de las cantidades asignadas al trabajo entre los propios trabajadores, habría que tener en cuenta, —antes de realizarla, las cantidades que, por los indicados conceptos de participación, se habían asignado anteriormente a determinados sectores, talleres, departamentos, etc.

En aquellas unidades en que, por razones técnicas, no funcionasen dichos sistemas de participación habría que detraer de la —parte correspondiente al trabajo en los resultados globales de la empresa las cantidades que representen el promedio obtenido, sobre los salarios, en aquellas otras unidades en que dichos sistemas viniesen ya funcionando, para distribuirlos entre el personal de aquéllas.

Las reservas, que viniesen exigidas por la seguridad y estabilidad de la empresa, deberían provenir tanto del capital como del trabajo, en la proporción que se estableciese contractualmente. Pero, hasta tanto que la empresa no llegase a adquirir personalidad jurídica independiente, las cantidades que, en concepto de reservas, se detrajese de la participación del trabajo, deberían aportarse, a título de crédito, a la Sociedad de Capital; dichas cantidades podrían materializarse en obligaciones o en otros títulos de crédito, salvo que se destinasen a la ampliación del capital invertido en la empresa, en cuyo caso se transformarían en las acciones correspondientes que se entregarían a los trabajadores, en la cuantía equivalente a la aportación de cada uno de ellos, con una valoración equitativa de las mismas.

En caso de desacuerdo sobre esta cuestión podría recurrirse a un arbitraje externo.

El resto se distribuiría en mano a los trabajadores, con arreglo a distintos posibles criterios; que ya indicamos anteriormente al hablar de las primas colectivas basadas en el ahorro de costes.

La parte de beneficios que se asignase al capital se distribuiría con arreglo a lo que determinase la Junta General de Accionistas, de acuerdo con los Estatutos de la Sociedad y de la vigente Ley de Sociedades Anónimas.

Las retribuciones de los miembros del Consejo de Empresa y del Comité de Dirección, en cuanto no excediesen de un cierto nivel razonable, atendidas las circunstancias concretas de la empresa, en la economía del país, habría que computarlas en los costes del trabajo, según dejamos indicado a propósito de la participación en beneficios.

En la parte que excediese de dicho nivel habría que imputarlas a los beneficios o resultados globales de la empresa, dentro de la cuota asignada al factor trabajo.

Cuando la empresa tuviese una marcha floreciente, teniendo en cuenta las exigencias del bien común, tanto en el plano nacional como en el internacional, y a fin de evitar el peligro que apunta la "Mater et Magistra" (1) de que se formen categorías privilegiadas de trabajadores; habría que proceder cuando los beneficios excediesen de cierto nivel, y siempre en el supuesto de que los procedimientos para obtenerlos han sido completamente correctos y no debidos a un abuso de una situación de predominio en el mercado, a una rebaja de los precios de venta.

- Algunas experiencias prácticas de participación en los resultados.

1.- En España.

Vamos a recoger algunas realizaciones de diversos sistemas de participación en los resultados implantados en empresas españolas.

- Industrias subsidiarias de aviación.

Esta empresa fué la primera y casi única empresa española que implantó la fórmula del salario proporcional, a partir de enero de 1.952. Se trata de una empresa dedicada a la fabricación de motores de explosión y accesorios de aviación.

Posteriormente se introdujeron determinadas modificaciones y modalidades de aplicación de dicho sistema. Recogemos a continuación las líneas generales de funcionamiento del método de remuneración establecido en esta empresa:

Para la determinación del coeficiente que expresara la cantidad de salario incluida en el valor de la producción, se partió en un principio, de los datos obtenidos por empresas similares, así como de los de la misma empresa en los últimos diez años. Se hicieron unas previsiones lógicas y se llegó a fijar un coeficiente que resultaba aceptable a la vez para la empresa y para el personal.

Una vez determinado ese coeficiente del salario proporcional, la aplicación resultaba fácil, y, en su forma primitiva, se reducía a lo siguiente:

- Se obtenía mensualmente la participación del trabajo aplicando el coeficiente de salario proporcional a la cifra líquida habida durante el mes, previa deducción del valor total del importe de las devoluciones efectuadas por los clientes.
- Deducción de la cantidad inicialmente calculada, o sea, del importe de los gastos en favor del personal realizado por la empresa: salarios, sueldos, primas, obligaciones sociales, horas extraordinarias, etc.

(1) Véase texto de la Encíclica "Mater et Magistra" en "COMENTARIOS A LA MATER ET MAGISTRA", Instituto Social Leon XIII, 2ª Ed. mejorada, Biblioteca de Autores Cristianos - Madrid - 1.963, núm. 99, - pág. 41.

- Formación de un fondo de reserva con el 10 por 100 de la cantidad restante a fin de asegurar a la empresa en el caso probable de que en algún mes, por escasa facturación o exceso de nómina, el porcentaje sobre dicha facturación arrojara una cifra que, en valor absoluto, no llegará a cubrir el importe de la nómina.
- Deducción del remanente, que es el verdadero salario proporcional, de la cantidad necesaria para gratificar la mano de obra que no percibe prima directa, de tal forma que pueda llegar, como máximo, a una cantidad equivalente en forma de tanto por ciento, a las $2/3$ partes del porcentaje que el importe total de las primas percibidas por el personal, que trabaja a prima directa, suponga globalmente sobre los sueldos y jornales.
- Reparto proporcional, tanto al personal que trabaja a prima directa como al restante, de la cantidad que, en algún mes, rebasa del límite establecido en el apartado anterior.

Conviene advertir que todos los repartos se harán siempre proporcionalmente a las horas trabajadas y al valor de la hora por cada productor.

Los Estatutos, en los que se recogían estas normas, se pueden considerar como una especie de Convenio Colectivo. Se nombró una Comisión por votación del personal, que se renovaba anualmente, y que tenía como misión la correcta aplicación de los Estatutos, así como el estudio y propuesta de las modificaciones convenientes.

En los Estatutos se proveía que su contenido debía ser revisado por alguna de las siguientes causas:

- a) Cambios profundos en la estructura del negocio y en los métodos de fabricación.
- b) Variaciones importantes en el coeficiente que representa el valor de los materiales respecto de la cifra de ventas.
- c) Cambios importantes en el sistema económico general o en la coyuntura del país o de la empresa.
- d) Nuevas disposiciones legales sobre participación del personal en los beneficios.

Por una serie de causas, y fundamentalmente por falta de información precisa, el personal fué perdiendo confianza en el salario proporcional, llegando a considerarlo como una gratificación arbitraria y graciosa por parte de la empresa, y no como un premio o participación en el aumento de la productividad en el proceso de transformación debido a su propio esfuerzo.

Con la experiencia recogida en los años de funcionamiento se modificaron los Estatutos primitivos, estableciéndose, a partir de 1.960, las siguientes variaciones o modificaciones:

1. Determinación racional del coeficiente de salario proporcional, con arreglo al procedimiento que expondremos más adelante
2. Aplicación del coeficiente de salario proporcional sobre la producción valorada al precio de venta y no sobre las ventas reales.

3. Cálculo del valor neto sobre cada producto de lo que -- vendría a representar realmente el salario proporcional, efectuando mensualmente el pago por unidades producidas.
4. Determinación para cada cuatrimestre de un coeficiente de salario proporcional, siendo los tres coeficientes cuatrimestrales valores integrantes del coeficiente ideal fijado para el año.
5. Reserva mensual de un 10 por 100 del importe del salario proporcional para regularizar cuentas a fin de cada cuatrimestre.
6. Regulación, por cuatrimestres, del salario proporcional, calculando el porcentaje que ha representado la nómina -- sobre el valor de la producción, y determinando el excedente de salario proporcional, mediante la aplicación del coeficiente fijado.
7. Establecimiento de una cuenta anual de compensación entre el salario proporcional complementario (cantidades entregadas por este concepto al personal que no trabaja a prima directa) y el salario proporcional suplementario (residuo distribuido tanto entre el personal que trabaja a prima como entre el que no trabaja a prima), fijándose el tope del complementario de tal forma que dos productores de idéntica categoría, uno indirecto y otro directo, lleguen a la misma retribución como máximo, a partir de cuyo momento deberá repartirse el salario proporcional suplementario.
8. Cierre total de la nómina el último día de cada mes, mediante el sistema de pagos por baremos y la utilización de máquinas IBM (quedando resuelto el problema de los meses de cinco semanas).
9. Encuadramiento de todo el personal en un nuevo escalafón interior (con retribuciones muy superiores a las reglamentarias para el personal que no trabaja a prima directa y una prima media del 100 por 100 sobre los salarios base que, en muchos casos son también superiores a los reglamentarios). Tanto el salario proporcional como las primas se pagan sobre los nuevos sueldos o salarios del escalafón.

El procedimiento que se ha seguido para la determinación racional del coeficiente de salario proporcional, en los nuevos Estatutos, partiendo del principio en que todos los que participan en la empresa con la aportación de su capital o de su trabajo, deben disfrutar de los bienes producidos en la medida justa que corresponde a sus esfuerzos, ha sido el siguiente en sus líneas generales:

Para comparar dos factores heterogéneos, como capital y -- trabajo, es preciso homogeneizarlos, es decir, convertir el capital -- en su equivalencia de trabajo, o capitalizar éste, cosa que resulta -- más sencilla.

Para ello se establecieron dos principios fundamentales:

- a) Al trabajo se lo debe, por justicia; el salario mínimo vital y un salario que tenga en cuenta la competencia profesional.

b) Al capital: un porcentaje mínimo de beneficio racional.

Si llamamos S_{bm} al salario básico medio anual por persona (este salario atiende a la subsistencia del trabajador y al nivel determinado por competencia profesional, considerando el promedio entre las distintas categorías profesionales de la empresa) C_p al capital invertido por persona y r al tanto por ciento mínimo de beneficio racional para el capital tendremos:

$$S_{bm} + C_p \frac{r}{100} = B_b \quad \text{que denominaremos Beneficio básico global unitario.}$$

Evidentemente, $C_p \frac{r}{100}$ representará un porcentaje sobre B_b que llamaremos P_c (Participación del capital).

S_{bm} representará otro porcentaje (el restante) sobre B_b al que llamaremos P_t (Participación del trabajo).

Estos porcentajes son los básicos para el reparto de lo que llamamos beneficios globales, es decir, los resultados de una empresa después de deducir todos los gastos.

Dando valores a r y a S_{bm} , puede construirse y hemos construido un ábaco que nos determina P_t en función de C_p para cada puesto.

Si, para facilidad de cálculo, prescindimos de las variaciones que puedan presentarse y de las fabricaciones de activo y suponemos la producción para venta como realmente vendida, tendremos:

$$F - M - R_g = B_g$$

siendo: F = Facturación.
 M = Materiales incorporados al producto.
 R_g = Resto de gastos generales (lo llamamos resto, porque las obligaciones sociales y parte de la nómina la que retribuye a la mano de obra no directamente productiva que generalmente se incluye en los gastos generales, no se recogen dentro del R_g). Este resto de gastos comprende: materiales auxiliares, impuestos, servicios, amortizaciones, etc.

B_g = Beneficios globales = $B_c + B_t$ = Beneficios brutos del capital + beneficios brutos del trabajo.

Si llamamos i (índice industrial a la relación $\frac{F - M - R_g}{F}$) tendremos:

$$\frac{F - M - R_g}{F} = i = \frac{B_g}{F} \quad \text{(I)}$$

Si llamamos p al porcentaje de F que representa B_t tendremos:

$$\text{(II)} \quad \frac{p^F}{100} = B_t; \quad \text{por otra parte} \quad \text{(III)} \quad \frac{P_t B_g}{100} = B_t \quad \text{y} \quad \text{(IV)} \quad \frac{P_c B_g}{100} = B_c;$$

y de (II) y (III): $\frac{P_t B_g}{100} = \frac{p^F}{100}$ dividiendo por F : $\frac{B_g}{F} P_t = p$

y teniendo en cuenta (I) $p = P_t \times i$

Para facilidad de cálculo, puede construir y hemos construido un ábaco simple que nos da los valores de p en función de P_t para diversos valores de i .

El valor de i , según la experiencia de esta empresa, permanece invariable si no varía la política de transformación o la naturaleza de la empresa, sobre el supuesto de que se halla debidamente organizada y controlada.

Téngase en cuenta, que al productor le interesa que este índice (i) sea lo mayor posible, es decir, que se aproveche bien el material (M) y al menor costo posible, y que sean pequeños los gastos generales (R_g).

Se podría decir que, de esta forma, se hace una determinación del coeficiente, sólo en su aspecto de participación justa en los beneficios; además, hay que tener en cuenta que, si este coeficiente se aplica sobre la producción, y no sobre las ventas, se corre un determinado riesgo.

Por ello, una vez hecha esta determinación, habrá que pasar a considerar: los valores reales de industrias similares, y los de la propia empresa; el grado de rendimiento actual en las diversas medidas de la productividad dentro de la propia empresa; y, por último, la posible variación del rendimiento previsto en lo que se refiere a la productividad de transformación.

- Convenios Colectivos Sindicales.

Por estimarlo de interés recogemos las fórmulas utilizadas de participación en beneficios en Convenios Colectivos estipulados en España, vigentes en el año 1.964 (1).

Dichos sistemas podrían agruparse en cinco tipos diferentes:

- 1º. Participación establecida según los salarios devengados.
- 2º. Participación según la producción obtenida.
- 3º. Participación en función del dividendo.
- 4º. Participación en forma de pagas extraordinarias.
- 5º. Participación según la facturación y coste de personal.

En cada uno de estos grupos, sobre la base del criterio común indicado, existen modalidades diversas que vamos a describir a continuación, según los distintos convenios:

Grupo I.- Convenios que regulan la participación en beneficios como un porcentaje sobre el salario.

1.- Porcentajes

<u>Convenio Colectivo</u>	<u>Porcentaje sobre el salario</u>
Enasa, S.A.	4 %
Industria Textil en varios sectores	7 %
Industria Azulejera de Castellón y Valencia	8'33 %
Industria Metalgráfica	10 %
Vidrierías de Llodio	10 %

(1) Sentimos no haber podido actualizar estos datos al año corriente.

Grupo IV. Participación en beneficios en forma de "pagas extraordinarias".

1.- Convenios examinados

- Industria Azucarera de Granada y Málaga.
- Distribución en la Industria Cinematográfica.

2.- Número de gratificaciones

Desde 1 y 1/2 mensualidad en la Industria Azucarera y en la Cinematográfica, a tres o cuatro en Cajas de Ahorro (dos establecidas en el Convenio más una o dos que existían anteriormente, según los casos).

Grupo V.- Participación en beneficios en forma de porcentaje sobre facturación y costo de personal.

1.- Convenio examinado

S. E. A. T.

2.- Montante general

Una gratificación determinada en función del índice que expresa la facturación neta y gastos de personal.

El índice base es el cociente de dividir la facturación neta (facturación anual por venta de vehículos y recambio y servicios prestados en talleres filiales, deducidas las comisiones de venta y coste de materiales) por el coste de personal (suma de los costes íntegros totales de las retribuciones por todos conceptos, excepto importe de gratificación de beneficios y la nómina del personal excluido del Convenio, pero incluyendo el importe de los impuestos y Seguros Sociales y otros costes que impliquen remuneración al personal.

2.- En el extranjero.

- En Francia

- "Forges et Acieries de Bonpertuis"

Esta empresa se halla dedicada a la elaboración de laminado de acero, especialmente de acero inoxidable para cuchillería. En la actualidad es el primer proveedor del mercado francés en esta especialidad y exporta más de la tercera parte de su producción. Se hallan repartidas entre cincuenta accionistas y el número de trabajadores asciende a 300. Su Director es el Ingeniero Alejandro Dubois, que se ha constituido en apóstol de esta nueva fórmula de estructuración de la empresa.

El origen de esta empresa se remonta al siglo XV, se renovó a mediados del XIX y, a partir de 1920, adoptó la forma de sociedad anónima. En los años anteriores a 1936, los salarios, conforme a los de la región, (está situada al pie de los Alpes entre Lyon y Grenoble)

Grupo II.- Convenios Colectivos que regulan la participación en beneficios como una TASA SOBRE LA PRODUCCION.

1.- Porcentajes

<u>Convenios</u>	<u>Producción</u>	<u>Porcentajes</u>
C ^a . Minera de Sierra	Hasta 300.000 Tm. de transporte	1'50 Pts. Tm.
	De 300 a 400.000 Tm.	3'00 " "
	De 400 a 500.000 Tm.	6.00 " "
C ^a Española de Petróleos, S.A.	Menos de 5 millones de toneladas refinadas	3'00 " "
	Más de 5 millones	3'25 " "
	Convenio Colectivo Resinero Interprovincial (Avila, Albacete, Burgos, Guadalupe, Segovia, Soria y Valladolid)	Miera, 1 kilo

Grupo III.- Convenios Colectivos que establecen la participación en función del dividendo.

1.- Variabilidad de las fórmulas concretas.

Aun teniendo todos estos Convenios el denominador común de que es el dividendo repartido a los accionistas el que determina la cuantía de la participación del trabajador en los beneficios, las fórmulas concretas de cada caso, varían de unos a otros.

Pueden, **sin embargo**, agruparse en los tipos siguientes:

- 1^o.- Cuota de cuantía variable distribuida, teniendo en cuenta factores de rendimiento personal (Nueva Montaña Quijano).
- 2^o.- Pagas escalonadas según los dividendos, distribuidas como en el caso anterior (Altos Hornos de Vizcaya y Sagunto).
- 3^o.- Porcentaje sobre los salarios devengados establecido según los dividendos (Empresa Nacional Calvo Sotelo).
- 4^o.- Pagas y 1/4 de pagas, según los dividendos (CAMPSA).
- 5^o.- Paga fija sin atender al dividendo, incrementada en porcentajes establecidos en relación con los beneficios de la Empresa (Industria Azucarera de Alava, Barcelona, Guipúzcoa, Logroño, Madrid, Navarra y Valladolid).

eran inferiores en un 40 por 100 a los de la región parisiense. En 1936 el personal, secundando un movimiento de ocupación de las fábricas, se declaró en huelga. Esta circunstancia hizo reflexionar al Director sobre la significación de estos movimientos de protesta obrera, llegando a la conclusión de que se trataba de movimientos de protesta inconsciente contra otra ocupación menos visible, pero real: la ocupación de las empresas por el capital.

En 1941, se estableció un Consejo de Empresa y una participación en beneficios proporcional al dividendo distribuido a los accionistas. En marzo de 1947, volvió a declararse otra huelga. Y, en diciembre de ese mismo año, otra. Estos acontecimientos constituyeron el punto de partida para el establecimiento de la fórmula actual.

La fórmula aplicada por Mr. Dubois parte de una concepción nueva de la empresa. Esta concepción se concreta en la práctica por medio de un acuerdo celebrado entre el personal que aporta su trabajo, agrupado colectivamente en "Sociedad de Trabajo" y los capitalistas integrados en la "Sociedad Anónima".

En virtud de este acuerdo, se establecen remuneraciones colectivas para el capital y el trabajo, en función de las cantidades vendidas.

Los accionistas aceptan la idea y las consecuencias de que no son los propietarios exclusivos de la empresa, sino los aportadores de capital, como los trabajadores son los aportadores de su actividad laboral.

El acuerdo, antes indicado, pretende ante todo restituir a cada una de las partes el valor de su aportación.

- Al personal, a través de una remuneración colectiva de empresa.

- A los accionistas, por una reconstrucción integral del valor de su aportación de capital.

J. Kula

La determinación de la remuneración colectiva de trabajo se realiza estableciendo, de mutuo acuerdo, el "precio interno" para cada unidad vendida. Este "precio interno" representa el valor del trabajo incluido en cada unidad fabricada, sobre la base de los salarios normales y vigentes en la región. El producto de las cantidades vendidas por los "precios internos" correspondientes constituye la llamada "cifra interna" que es la remuneración colectiva del trabajo de empresa, es decir, aquella parte de la cifra de negocios que corresponde al "valor añadido" por el trabajo.

Dentro de esta "cifra interna" se incluyen los salarios y demás conceptos de retribución. Si hay un excedente se distribuye a prorrata de los salarios. Si hay un déficit, es decir, si esa "cifra interna" es insuficiente para abonar los salarios, éstos se abonan íntegramente, pero los déficits se inscriben en cuenta y deben ser absorbidos posteriormente antes de que pueda procederse a una nueva distribución de los excedentes. Es una forma práctica de asociar a los trabajadores a las pérdidas. Esta liquidación se verifica mensualmente.

La Comisión Económica del Comité de empresa verifica cada mes los datos que se le presentan para determinar la "cifra interna". Así, supongamos que el producto de las cantidades vendidas por el precio interno ha alcanzado en un mes la cifra de 100.000 francos; y que el importe de los salarios y demás conceptos de retribución ya abonados alcanza los 80 mil francos; entonces resulta un excedente para distribuir entre los trabajadores de 20 mil francos.

A veces también la comisión pide información complementaria para llegar a conocer cuál ha sido la cifra de las cantidades fabricadas, aunque no hayan sido todas vendidas, por el precio interno, a fin de determinar los progresos de la productividad de la "Sociedad de Trabajo".

También a veces la información se ha concretado en los distintos talleres y servicios con el fin de establecer comparaciones discriminadas y también para cada taller o servicio conozca con detalle los resultados obtenidos. De esta forma pueden establecerse discusiones útiles entre los jefes y su personal subordinado.

Los trabajadores van transformando su mentalidad de simples asalariados en verdaderos colaboradores de la empresa, sintiendo su responsabilidad en la marcha de ésta.

Para determinar el valor de la aportación de los accionistas, a fin de reconstruir íntegramente su capital inicial, se revaloriza éste por el mismo índice que sirve para determinar la elevación de los precios internos, de acuerdo con el aumento general de salarios.

De esta forma, se solidarizan los trabajadores y los accionistas, ya que si éstos obtienen la ventaja de un aumento de sus salarios de base que influyen en el cálculo de su remuneración colectiva, los accionistas también se ven compensados mediante una revalorización equivalente de sus aportaciones iniciales.

Esta determinación del valor de aportación de cada uno de los factores de la producción es un supuesto inexclusable anterior a toda distribución de los frutos de la empresa.

Además en el acuerdo se garantiza a todo trabajador, aun de la categoría profesional inferior un ingreso mínimo mensual que se determina sobre el índice del coste de vida. Si, de hecho, el ingreso realmente percibido es inferior a esa cantidad mínima, la diferencia constituye el "completo prioritario uniforme" que debe ser entregado, con preferencia sobre toda distribución de los puntos, a cada uno de los miembros del personal de la empresa, cuyos salarios sean inferiores al indicado mínimo, independientemente de su categoría profesional.

Si la empresa no puede llegar a entregar ese complemento sin correr el riesgo de provocar un desequilibrio financiero, entonces no se verifica dicha entrega, pero ello constituye una manifestación visible para todos los que se encuentran en una situación difícil; y en este caso el acuerdo prohíbe la entrega de dividendos y de participaciones a la dirección y a los mandos.

Si la empresa no puede llegar a entregar ese complemento sin correr el riesgo de provocar un desequilibrio financiero, entonces no se verifica dicha entrega, pero ello constituye una manifestación visible para todos de que se encuentra en una situación difícil; y en este caso el acuerdo prohíbe la entrega de dividendos y de participaciones a la dirección y a los mandos.

La fórmula de distribución de los frutos de la empresa es la siguiente:

- Por cada 1 por 100 que sobre la cifra interna perciba el personal, a título de participación, los accionistas tienen derecho a un dividendo del 0'225 por 100 sobre el capital real.

Esta regla fundamental se aplica de la siguiente formas, en repartos sucesivos:

- La Sociedad de Trabajo recibe la primera distribución atribuyéndosele, con carácter fijo, un suplemento del 10 por 100 que se añade, cada mes, a la "cifra interna" resultante. Esta cantidad se abona en contabilidad a la "Sociedad de Trabajo" anticipadamente, antes de que sean conocidos los resultados del ejercicio. La entrega efectiva se realiza a medida que aparezcan beneficios reales en los datos contables de la empresa.
- Como correlativa a esa primera distribución del 10 por 100 a la "Sociedad de Trabajo" corresponde a los accionistas un primer dividendo del 2'25 por 100 del capital real.
- En el caso de que este primer dividendo no pueda ser entregado efectivamente, la participación, de carácter fijo, del 10 por 100 queda suspendida, en cuanto al futuro, hasta que aquél pueda ser liquidado a los accionistas.
- Si al fin del ejercicio es posible realizar una distribución complementaria, ésta se realiza de nuevo entre el capital u el trabajo, siguiendo la misma regla, pero con la única diferencia de que la primera distribución que corresponde al trabajo va esta vez a la dirección y a los mandos, como contrapartida de la prioridad antes indicada que se reconoce a los trabajadores menos pagados hasta alcanzar un mínimo mensual. Se trata del "suplemento" jerárquico que puede alcanzar el 10 por 100 de la cifra interna, y al cual corresponde un segundo dividendo en 2'25 por 100 del capital real.
- Si todavía existe posibilidad de distribución de grupos, más allá de estas participaciones, se realiza en forma de décimas;
- 1 por 100 de la cifra interna para la sociedad de trabajo.

- 1 por 100 de la cifra interna para la dirección y los mandos.
- $0'225 + 0'225 = 0'45$ por 100 del capital real para los accionistas.

Los beneficios no distribuidos, que constituyen las reservas no se asignan no al capital ni al trabajo, sino que se consideran "adquisiciones de la comunidad".

Este sistema fue implantado a partir de 1947.

A los cuatro años de aplicación, los trabajadores quisieron hacer de este sistema objeto de un convenio colectivo. En setiembre de 1951 se celebró este convenio.

El 9 de junio de 1961, se volvió a concertar un acuerdo de Empresa a través de los representantes sindicales y de sus delegados, mucho más completo, en donde se desarrollaban detalladamente las diversas modalidades del sistema.

Por su parte, los accionistas han ratificado en la Junta General celebrada el 24 de junio de 1961, el acuerdo de empresa que se había celebrado con los trabajadores.

Los resultados de esta experiencia parece ser que han resultado plenamente satisfactorios.

En el año 1964 falleció el iniciador de esta experiencia, M. Dubois; desconocemos cuál ha sido el giro de la situación en la empresa después de su muerte, aun cuando sería un dato de interés extraordinario para comprobar la solidez y estabilidad de esta reforma.

- "Télémecanique électrique"

Esta empresa conserva la forma externa de una empresa capitalista. La Sociedad titular de la misma es una Sociedad Anónima. Pero, en su estructura interna, ha experimentado profundas modificaciones que le han sonfigurado como una verdadera Comunidad de Trabajo.

Dichas modificaciones no se han consolidado jurídicamente ni en unos Estatutos, ni en un acuerdo contractual.

La participación en los beneficios.

Todos los trabajadores de la "Télémecanique électrique" reciben una remuneración fija. Los obreros normales también son pagados por meses.

La remuneración se establece teniendo en cuenta la importancia de las funciones asignadas y la manera de desempeñarlas.

Para ello se ha establecido una clasificación de todas las funciones o tareas, sobre la base de criterios bien determinados:

- Instrucción necesaria para desempeñar la función.
- Experiencia necesaria.
- Complejidad del trabajo.
- Grado de responsabilidad.
- Importancia de los errores eventuales para la empresa.
- Relaciones con otros.
- Discreción necesaria.
- Concentración mental y visual.
- Condiciones de trabajo.

Cada uno de estos criterios lleva una escala de puntuación. La suma de puntuaciones, obtenida en cada uno de los criterios nos da el nivel de cada tarea.

La valoración de las cualidades personales de cada trabajador se realiza por medio de un conjunto de criterios seleccionados convenientemente, a cada uno de los cuales se atribuye una puntuación. La suma de puntuaciones nos da la valoración personal.

La remuneración se establece en función del total de puntos obtenidos.

Se han adoptado todas las medidas para que cada uno de los interesados reciba una remuneración equitativa.

Para mantener invariable la capacidad adquisitiva de la remuneración fija se ha establecido una escala móvil. Al principio, se tomaron como base del cálculo del índice de coste de vida los precios reales constatados en los mercados de Rueil y de Nanterre, donde la empresa tiene sus principales establecimientos. Posteriormente se parte de los índices oficiales del coste de la vida. El periodo de tiempo observado por una Comisión de escala móvil, para determinar la curva de tendencia a la alza o la baja, es el de los doce meses precedentes. Únicamente cuando se produce una variación, positiva o negativa de más del 5 por 100, en el índice de coste de la vida, se efectúa un reajuste inmediato en las remuneraciones fijas, a condición, sin embargo, en el caso de aumento que el beneficio realizado por la empresa, sea al menos, del 15 por 100.

Además, para completar la instauración de la justicia en la remuneración del trabajo, la "Télemecanique électrique" ha juzgado indispensable hacer participar a los trabajadores en los beneficios realizados por la empresa, estableciendo una prima colectiva -- destinada a repartir entre ellos una parte importante del beneficio de explotación.

El beneficio se calcula por la comparación entre ingresos (recettes) y gastos, comprendidos entre éstos las anualidades de amortización.

El beneficio bruto así calculado se divide en dos partes iguales:

50 por 100 al Trabajo en forma de prima colectiva.

50 por 100 al Capital.

La distribución de la parte asignada al trabajo se realiza de la manera siguiente:

Cada mes se determina el beneficio mensual de explotación por comparación entre las facturaciones del mes y los gastos del mismo: ciertos conceptos del gasto se determinan exactamente y otros con criterio fijo por explotación de los gastos del año precedente y reducción al mes.

De esta manera se determina un beneficio mensual de explotación cuya mitad se asigna al personal.

A cada miembro del personal se le asigna un cierto número de puntos, y el 50 por 100 del beneficio mensual se reparte a prorrata del número de puntos, estableciéndose la prima mensual beneficiaria. El importe es conocido por cada uno de los interesados en la docena siguiente al final del mes al que se refiere la prima.

Al fin del año, cuando se han cerrado las cuentas, se determina el beneficio que se distribuye por todo el año, y eventualmente una prima de fin de año viene a completar las primas mensuales.

Representa del 25 - 33 por 100 de la remuneración fija para los puestos menos elevados de la jerarquía.

ORIENTACIONES PRACTICAS

Después de la exposición de los diversos sistemas de participación en beneficios y de experiencias concretas, se nos plantea la cuestión de establecer criterios prácticos de actuación para las empresas en las circunstancias actuales.

El primer criterio que conviene destacar es el de que cada empresa debe establecer su propio sistema adecuado a sus circunstancias. Como se dice en frase vulgar "cada uno debe cortarse el traje a su medida".

Es muy difícil, como ya hemos indicado al plantear en términos generales el tema, que las disposiciones legales de carácter universal y uniforme puedan tener eficacia si imponen un sistema concreto de participación en beneficios.

El segundo criterio, íntimamente relacionado con el anterior, es el de que el sistema debe ser aceptado contractualmente por ambas partes: empresarios y trabajadores. No puede ser fruto de una decisión unilateral de los empresarios, aunque sea muy generosa. Es preferible que el sistema no llegue a la perfección teórica, pero que sea realmente aceptado y comprendido por todos los trabajadores de la empresa.

Más aún, cualquier sistema, siempre que cumpla unos requisitos mínimos puede ser viable si es refrenado ~~por~~ por los propios trabajadores.

Esto no quiere decir que no se pueda ilustrar y orientar a los representantes de los trabajadores sobre los diversos sistemas posibles y sobre sus ventajas e inconvenientes, pero, en último término, el acuerdo debe ser libre.

En tercer lugar, conviene insistir en que los sistemas de participación en beneficios no son un sustitutivo de un salario suficiente, de acuerdo con las exigencias de la Doctrina Social de la Iglesia. Son, dentro del régimen de salario en que se mueven la mayor parte de las empresas, un complemento.

Debe tener un carácter de "sobresalario".

En cuarto lugar, no puede perderse la vista que cualquier sistema que se implante debe hallarse fundado sobre la mutua confianza de ambas partes y que este clima de confianza debe mantenerse constantemente a lo largo de su funcionamiento. Es suficiente con que la duda, aunque sea infundada adquiera cierta consistencia entre los trabajadores sobre la veracidad de los datos suministrados por la empresa, como base de la liquidación de la parte de beneficios que corresponde a los trabajadores, para que el sistema en vez de servir de vínculo de unión, sea manzana de discordia y de división dentro de la empresa. La confianza es una condición indispensable para la eficacia de todas las medidas que se implanten en orden a superar el régimen de salario con elementos del contrato de sociedad. El contrato de sociedad, antes que una fórmula jurídica, implica una actitud moral de confianza mutua entre los socios. Una fórmula sociativa, aunque no sea pura, exige necesariamente una recíproca entrega y lealtad.

No puede perderse de vista que la revelación de determinados datos puede presentar serias dificultades desde distintos puntos de vista: fiscal, de mercado, etc. En estos casos podría subsanarse la dificultad limitando la revelación de dichos datos a un círculo muy restringido de representantes de los trabajadores, bien sea al propio Jurado, bien sea a una Comisión designada dentro del mismo, con obligación grave de secreto profesional frente al resto del personal y mucho más frente a terceros, con sanciones previstas reglamentariamente en caso de incumplimiento.

En el artículo 76 de la Ley de Reforma del Sistema Tributario de 11 de junio de 1964, se prevé que, a efectos del impuesto sobre la renta de Sociedades, se consideran deducibles como gastos las pagas extraordinarias y las participaciones del personal en beneficios, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Las remuneraciones o pagas extraordinarias que las entidades abonen a sus empleados y obreros, siempre que las mismas sean concedidas con carácter de generalidad. Si estas remuneraciones no representan para todos ellos idéntica proporción, en relación con las remuneraciones de carácter fijo y periódico que dichos productores vinieron disfrutando, habrán de someterse, para su consideración como gastos, al cumplimiento de los requisitos que la Administración estime pertinentes (1).

Transcribimos a continuación los requisitos establecidos en dicha Orden.

- 1º.- En la determinación de la base impositiva por el Impuesto sobre Sociedades, las cantidades que abonen con carácter fijo a sus empleados y obreros las Sociedades y Entidades jurídicas sujetas al mismo tendrán la consideración de gasto deducible siempre que sean exigidas por la explotación directa del negocio; y teniendo la misma calificación de gastos necesarios, a iguales fines, las retribuciones que siendo obligatorias se satisfagan en forma de primas, incentivos y toda clase de estímulos a la producción.
- 2º.- A los efectos establecidos en el apartado a) del artículo 76 de la Ley 41/1964, de 11 de junio, tendrán igual conceptualización de gasto deducible las remuneraciones y pagas extraordinarias que las Entidades abonen voluntariamente a sus empleados y obreros, siempre que sean concedidas con carácter de generalidad a todos sus productores en relación con las remuneraciones de carácter fijo y periódico que vinieran disfrutando.
- 3º.- Para que las remuneraciones y pagas extraordinarias que las Entidades satisfagan voluntariamente a sus empleados y obreros en las que concurra la condición de la proporcionalidad exigida en el número anterior, en relación con las retribuciones fijas y periódicas que los mismos vengan disfrutando, tengan la consideración de gasto deducible respecto al Impuesto sobre Sociedades, habrán de cumplirse los requisitos siguientes:
- a) Que los acuerdos se adopten formalmente por la Entidad de que se trate con anterioridad de treinta días a la fecha en que hayan de realizarse los pagos, y siempre con la anticipación no inferior a tres meses a la de cierre de cuentas del período económico anual correspondiente.
- b) Que dichos acuerdos se pongan en conocimiento de la Administración de Rentas Públicas de la provincia del domicilio fiscal dentro del plazo de quince días a partir de su adopción, con determinación de la cantidad total que será destinada a la mencionada finalidad y con expresa indicación de las características y normas generales en que se fundamentara el reparto.

- c) Que de los propios acuerdos se dá traslado en igual plazo al Jurado de Empresa de la Entidad, cuando exista, o en otro caso a la representación sindical de los empleados y obreros.
- d) Las participaciones de los gestores, administradores, consejeros, empleados y obreros en los beneficios de la entidad, siempre que sean obligatorias por contrato o por precepto de Estatuto u Ordenanza.

El sistema de la participación en beneficios no es una panacea social, Es un procedimiento, dentro de un programa de política social de la empresa, que puede contribuir, en cierta medida, a hacer de ésta una comunidad de trabajo, pero no es un sustitutivo ni tampoco una compensación de las frustraciones que el trabajador pueda experimentar en otros aspectos de la vida laboral.