

## LA PARTICIPACION EN BENEFICIOS EN ESPAÑA

*Entre los diversos trabajos que el Instituto de Estudios Políticos tiene en estudio, figura uno relativo al sistema de participación en los beneficios y el procedimiento de llevar a cabo su implantación en España.*

*Este estudio fué encomendado a una Comisión mixta integrada por dos Ponencias a cargo de miembros de las Secciones de Política Social y de Economía, respectivamente, las cuales emitieron un informe en diciembre de 1954.*

*Como puede observarse las conclusiones obtenidas reflejan una gran disparidad de criterios, hasta el punto de que la Ponencia de Política Social propugna como forma de abono la directa e individual y la Ponencia de Economía propone la diferida y colectiva, utilizando como instrumento para llevarla a cabo la creación de un Fondo Nacional de Recaudación, Distribución e Inversión.*

*Por esta falta de unanimidad y por tratarse de un problema de gran trascendencia económico-social, el Instituto de Estudios Políticos, antes de adoptar una postura definida sobre este particular, ha creído conveniente el proseguir estos estudios que se iniciaron en el año 1954; no obstante lo cual, teniendo en cuenta la importancia que en España ha adquirido la posibilidad de encajar el sistema de participación en los beneficios dentro de un planeamiento general de la política de salarios, puesta de manifiesto en la atención que a su estudio se dedicó en los Congresos Nacionales de Trabajadores, hemos considerado de interés dar a conocer, me-*

*diante la publicación en los CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, las dos Ponencias aludidas, ya que su lectura, precisamente por los distintos puntos de vista que recogen, puede contribuir al estudio de la solución más adecuada para la implantación de esta medida de Política Social.*

## PONENCIA DE LA SECCION DE POLITICA SOCIAL

### I. INTRODUCCION

A) La participación en los beneficios.—B) Su finalidad.—C) Sus acepciones.—D) Su casuística.—E) Doctrina de la Iglesia sobre la participación de beneficios.—F) Los Sindicatos españoles y la participación en beneficios.

### II. LA EXPERIENCIA EXTRANJERA

A) Alemania. — B) Argentina. — C) Estados Unidos. — D) Francia.—E) Inglaterra.—F) Italia.—G) Rusia.

### III. LA PARTICIPACION EN BENEFICIOS EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA

### IV. BASES PARA UNA POSIBLE REGULACION LEGAL DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS EN ESPAÑA

### V. LA PARTICIPACION EN BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO

## I

### INTRODUCCION

#### A) LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

No es tarea fácil la de abordar el estudio doctrinal ni fáctico de la participación en los beneficios; ni, mucho menos, lo es el articular unas bases o proyecto de disposición legislativa que sirvan para instaurar este sistema en nuestro país.

En primer lugar es preciso fijar cuál es la finalidad que a través

de la participación en los beneficios se persigue y determinar si se quiere que ésta sea la única o la principal forma de percepción de renta por el trabajador participante, o, si por el contrario, se mira la participación como un complemento de una percepción principal, constituida por el salario. En segundo término y en estrecha conexión con la finalidad hay que determinar la acepción con que se emplea el equívoco término de participación en beneficios; si se quiere expresar el puro dato de que de alguna forma el trabajador tenga parte en los rendimientos obtenidos por la empresa o si se pretende decir, más estrictamente, que el trabajador una a tal calidad la de inversor, esto es, la de detentador de los bienes capital.

Por otro lado, y en estrecha conexión con la finalidad perseguida y con la acepción elegida, se han de estudiar los distintos tipos de empresa, tan variados en la realidad y cada uno de los cuales postula un régimen especial.

Además, como el término participación en los beneficios está más o menos vagamente ligado a la tendencia de aproximar el contrato de trabajo al de sociedad y, también sin gran precisión, se dice que esta tendencia es característica de la doctrina social de la Iglesia, resulta necesario predicar cuál sea ésta a la vista de sus fuentes.

El estudio de la experiencia extranjera parece de todo punto necesario y esto no resulta sencillo de hacer, puesto que en muchos países faltan las normas emanadas del Poder público y la participación, en alguna de sus modalidades, está establecida a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo o, pura y simplemente, como una manifestación de lo que se viene llamando paternalismo empresarial.

No es extraño por eso que cuando el estudio de todo lo que sumariamente ha quedado expuesto se haya hecho, las opiniones del equipo estudioso no sean unánimes en todos y cada uno de los puntos y sea preciso, por consiguiente, al modo como en este estudio se hace, articular al lado de unas conclusiones generales las observaciones que sobre las mismas se les hayan ocurrido a los discrepantes.

Tampoco hay que olvidar que en la realidad laboral española

se viene hablando desde hace tiempo, incluso en las normas jurídicas, de participación en los beneficios, por lo que resulta también preciso indagar tal realidad y los desarrollos habidos en ella hasta la fecha.

Las modalidades especialísimas de la producción agrícola y las hondas diferencias que en España las separan de la producción industrial exigen además que el tipo de la agricultura sea estudiado por separado.

Finalmente, una reflexión económica sobre el esquema de participación elaborada parece de todo punto imprescindible, cuando, en cualquier caso, la participación ha de repercutir sobre la renta de los productores y, consiguientemente, en mayor o menor medida, sobre el volumen y la distribución de la renta nacional.

Con esto queda cerrado este brevísimo capítulo introductor, cuyo propósito queda reducido a elevar un índice y hacer una exposición de los problemas que, a continuación, y por su orden, va a comprender el presente estudio.

## B) SU FINALIDAD

El fin a perseguir con la participación en beneficios, puede ofrecernos dos realidades distintas:

a) Un fin a perseguir, a saber: que los beneficios de las empresas resbalen en la mayor cuantía posible hacia los trabajadores, en cuanto miembros de tales empresas. Con ello se alejan de esta institución otras más o menos análogas que persiguen, bien la participación del trabajador en la renta nacional, bien su participación en beneficios de empresas que no son la suya.

b) Pero al mismo tiempo la frase «participación en beneficios» se emplea también para designar *uno* de los medios técnicos para alcanzar dicho fin, medio técnico de todos conocido, pero que no es, ni el único, ni siempre el mejor para alcanzar aquel fin. Como se sabe, otros medios para lograr la participación en beneficios son el salario proporcional, la escala móvil en ciertos casos, los mecanismos de aumentos de salarios, etc.

### C) SUS ACEPCIONES

Al hablar de participación en beneficios parece de todo punto necesario distinguir entre las dos acepciones que tiene la expresión:

a) En una acepción amplia participación en beneficios viene a expresar la idea de que, de alguna forma, las percepciones del trabajador por cuenta ajena se vean incluídas por la prosperidad económica de la empresa para la que trabaja. Es decir, que el trabajador perciba sus salarios en contraprestación de su trabajo; pero que, además, sus percepciones reales se vean aumentadas por encima de un salario, que en todo caso debe abonársele, con unos porcentajes que guarden relación con la situación económica de su empresa.

b) En sentido estricto la participación en beneficios apunta la idea del accionariado obrero; esto es, que el trabajador sea titular de una parte del capital de la empresa, reuniendo así, a la vez, la condición de capitalista y de trabajador, percibiendo por el segundo concepto un salario y, por el primero, un rendimiento por su inversión de capital.

La acepción estricta parece ser que debe ser abandonada sin más; la experiencia extranjera se muestra uniformemente opuesta a la misma por el fracaso a que ha conducido las tentativas en tal sentido. Y porque la retribución que a título de capitalista se otorgara al trabajador habría de ser tan exigua que en modo alguno podría tenérsela como complemento ni siquiera mejora importante del salario.

Se trata, por tanto, de la acepción amplia; esto es, de ver cómo el salario puede ser complementado con percepciones adicionales en relación con el rendimiento de la empresa para la que trabaja.

La aplicación práctica de un sistema de tal índole, va a ser de gran dificultad en su establecimiento práctico. Quizá sea ésta la razón de que, establecido el principio de la participación en los textos constitucionales del Nuevo Estado, las Reglamentaciones de Trabajo no lo hayan implantado y hayan establecido sustitutivos de la misma bajo la fórmula «hasta tanto se regule legalmente la participación en beneficios... etc.» u otra similar.

Parece, por tanto, que debe procederse con cautela y parece también que la primera experiencia, de llevarse a cabo, debe limitarse a las empresas para las que es relativamente sencilla la determinación de los beneficios; que no son otras sino las que tributan por la Tarifa 3.<sup>a</sup> de la Contribución sobre las Utilidades de la Riqueza Mobiliaria.

Para estas empresas el procedimiento consistiría en fijar un porcentaje de los beneficios líquidos con destino a participación en los beneficios; el porcentaje podría fijarse de forma similar a como se fijan las cuotas de Utilidades Tarifa 3.<sup>a</sup>; esto es, aumentando a medida que aumenta el porcentaje que expresa la relación que el beneficio guarda con el capital (capital escriturado más reservas).

Respecto de la distribución de los beneficios parece absolutamente imprescindible, si se quiere que la medida tenga eficacia, facultar a una representación de los productores (que podrían ser los jurados de empresa, dictando al efecto las oportunas medidas que amplíen la competencia de éstos) la investigación reservada de la cifra de beneficios y de la forma como éstos se han determinado.

Respecto a su distribución lo más oportuno parece, dado el bajo nivel de los salarios, su entrega en mano, y libres de gravámenes fiscales al receptor; aunque quizá se pudiera pensar en atribuir competencia al organismo distribuidor con las necesarias cortapisas, en hacer la inversión en viviendas, instalaciones, etc., pero este segundo sistema, sobre ser mucho más complicado, no vincula realmente al trabajador ni le proporciona el efecto psicológico, tan necesario, de ser efectiva y realmente un participante en los beneficios.

#### D) SU CASUÍSTICA

La participación en beneficios, considerada en su práctica aplicación, plantea numerosos problemas y dificultades, aconsejándose por ello un sistema de soluciones legales particulares, más que generales o uniformes. Lo que es exigencia igualmente del principio de justicia que ha de inspirar su ordenamiento, de forma a evitar unos resultados extremos y distintos para los trabajadores en situaciones de

trabajo iguales, análogas o similares, con las repercusiones posibles, de carácter negativo, en la disposición de mano de obra para ciertos sectores de empresas, considerados en su actividad funcional o en su localización territorial. El principio de jerarquía de economías, clases sociales y trabajos, en sus dos manifestaciones de igualdad y uniformidad, para supuestos análogos, ha de tenerse muy en cuenta.

Por ello, si se atendiese a cada una de las notas diferenciales, a las particularidades que distinguen a las distintas Empresas, la caustica podría alcanzar límites tan dilatados que acusaría la dificultad del sistema de participación o impondrían a su vez tal multiplicidad de sistemas que a la larga vendríamos a parar a los mismos resultados que hoy se denuncian en orden a la retribución de los trabajadores, a veces sensiblemente diferente, por la sola razón de la actividad o de la empresa a cuyo servicio se encuentran los trabajadores beneficiados o disminuídos en relación con otros de Empresas del mismo rango o actividad industrial, agrícola o comercial.

A estos efectos, sin carácter exhaustivo, basta con la enumeración de algunos casos, que puedan expresar las dificultades de un sistema unitario o las exigencias de una variedad de soluciones. Así, pueden distinguirse los siguientes grupos o categorías de Empresas:

- 1) Empresas capitalistas y Empresas personalistas.
- 2) Empresas cuyo régimen económico exige la disposición previa de un capital fijo de entidad importante, con una o dos exclusivas inversiones anuales, y Empresas que sobre la base de un capital modesto, y por lo general y consiguiente, de escaso riesgo proporcional, pueden realizar inversiones sucesivas y renovadas durante el mismo ejercicio económico.
- 3) Empresas cuyo régimen de trabajo y producción exige una plantilla fija y amplia de operarios cuyos salarios se equiparan desde el punto de vista de su montante económico con el capital fijo de inversión de las Empresas, y las que sólo cuentan a su servicio con un número muy pequeño o muy variable de trabajadores.
- 4) Empresas de actividad industrial o comercial y económica previsible y Empresas condicionadas en los resultados de su actividad a elementos por naturaleza aleatorios y de fuerza mayor (por ejemplo, las agrícolas).

5) Empresas en las que puede determinarse previamente el rendimiento ordinario en jornada normal de trabajo, de cada uno de los operarios a su servicio, y Empresas en las que resulta difícil tanto la fiscalización de la tarea realizada, como el rendimiento personal de cada uno de los trabajadores que en la misma participen.

6) La distinción básica de Empresas industriales, Empresas agrícolas y Empresas comerciales, que con la de Empresas o Sociedades de personas y Sociedades de capital, deben ser consideradas especialmente.

De otra parte, deben considerarse algunos problemas cuya resolución previa, condena la orientación y las bases del sistema de participación en beneficios. Así, pueden señalarse:

a) La participación en beneficios depende, además, de que éstos existan en el ejercicio económico, y para conocer el volumen de los mismos, se requiere conocer previamente el capital de la Empresa, al que, por supuesto, ha de reconocerse un mínimo de interés, de rendimiento, de producción. La valoración del capital no es tarea fácil en algunos tipos de Empresas, como sucede con carácter general en las agrícolas. En modo alguno puede capitalizarse por el líquido imponible por diferenciarse en extremo con la cotización real del capital a que se refiere; en otros casos, puede plantearse la misma dificultad, tal sucederá con las Empresas individuales titulares de patentes y marcas, por ejemplo.

b) Las empresas que participan en mayor o menor grado de monopolios del mercado en relación con la producción industrial o actividad comercial que desarrollan, exigen, por ello mismo, un distinto tratamiento en el régimen de la participación en beneficios. Sin embargo, el beneficio del monopolio no puede ni debe resolverse con un cambio del sujeto beneficiario en el interior de la propia empresa; es preciso que la corrección se opere desde el punto de vista del interés público.

c) En cualquier caso, se estima necesario determinar previamente la situación de cada Empresa y, por tanto, la situación económica de la misma, su régimen de hecho o de derecho de carácter monopolista, los riesgos que asume, sus necesidades de inversión y de amortización, como las de renovación de medios de trabajo, etc. Por ello, se estima necesaria la individualización de las Empresas, en lo posible.



E) DOCTRINA DE LA IGLESIA SOBRE LA PARTICIPACIÓN  
EN LOS BENEFICIOS

En todas las Encíclicas pontificias de carácter social, se observa la preocupación constante de la Iglesia por el Contrato de Trabajo y el salario justo, en unión del salario familiar. Son muchos los textos que defienden este derecho del trabajador, la obligación correlativa del patrono y la responsabilidad del Estado en la tutela de los mismos. Citemos los más importantes:

«Una cosa que dimana de la justicia natural y que es de más peso y anterior a la libre voluntad de los que hacen el contrato es ésta: Que el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero que sea frugal y de buenas costumbres.» (León XIII, R. N., núm. 34.)

«No se puede decir que se haya satisfecho la justicia social, si los obreros no tienen asegurado su propio sustento y el de sus familiares con un salario proporcionado a este fin.» (Pío XI, «Divini Redemptoris», núm. 52.)

«Tampoco es lícito establecer salarios tan mezquinos que, atendidas las circunstancias, no sean suficientes para alimentar a la familia.» (Pío XI, «Casti Connubii», núm. 7.)

Nótese que Pío XII, después de bastantes años, ha insistido sobre la necesidad y la obligatoriedad del salario justo:

«Estas exigencias comprenden, además de un salario justo y suficiente para las necesidades del trabajador y de la familia.» (Pío XII, Mensaje de Navidad, 1942, N. 43.)

Tienen especial interés los párrafos que vamos a insertar a continuación, ya que fueron dirigidos a los trabajadores españoles, el último de los cuales es de fecha recientísima. En ellos, además de hablar del justo salario, se insiste sobre una mejor *distribución de los bienes naturales*; entiéndase bien, no participación en beneficios, y para ello, como dice el Papa, partiendo principalmente de la base de un justo salario:

«El justo salario y una mejor distribución de los bienes naturales, constituyen dos de las exigencias más apremiantes en el pro-

grama social de la Iglesia.» (Pío XII, Radio Mensaje a los trabajadores españoles, 11-3-51.)

«La Iglesia propugna una más justa distribución de los bienes naturales, partiendo principalmente de la base de un justo salario, que garantice la vida presente vuestra y de vuestras familias, abriendo las puertas del ahorro, como garantía del porvenir.» (Pío XII, Discurso a los obreros catalanes.)

Lo que acabamos de exponer se refiere a la justicia y tiene el carácter de fundamental. Ahora pasemos a tratar de la doctrina de la Iglesia sobre participación en beneficios, que no ha pasado de recomendaciones y de buenos deseos.

Pío XI fué el primero que en el «Quadragesimo Anno» dió el famoso texto sobre la participación en beneficios que tantas confusiones ha originado. Decía el Papa:

«Sería más oportuno que el contrato de trabajo algún tanto se suavizara, en cuanto fuese posible, por medio del contrato de sociedad. De esta suerte los obreros y empleados participan en cierta manera ya en el dominio, ya en la gestión de la empresa, ya en las ganancias obtenidas.» («Quadragesimo Anno», N. 29. Pío XI.)

También Pío XII ha expresado estos buenos deseos de la Iglesia en los siguientes documentos:

«La Iglesia ve con buenos ojos y aun fomenta, todo aquello que, dentro de lo que permiten las circunstancias tienda a introducir elementos del contrato de sociedad en el contrato de trabajo y mejorar la condición general del trabajador.» (Pío XII, Radio Mensaje a los trabajadores españoles, 11-3-51.)

«Donde la gran administración se manifiesta, aun hoy, mucho más productiva, se debe ofrecer la posibilidad de templar el contrato de trabajo en el contrato de sociedad.» (Pío XII, 1-9-44.)

Observemos que Pío XII habla de que la Iglesia ve con buenos ojos fomentar, ofrecer la posibilidad, dentro de lo que permitan las circunstancias..., lenguaje lleno de cautelas y que no encierra, como decíamos antes, nada más que *prudentes recomendaciones*, en unos términos completamente antagónicos de los usados por los Pontífices al hablar del salario justo. Quisiéramos también llamar la atención de que en muchas traducciones del segundo párrafo de Pío XII, apa-

rece la siguiente equivocación: «la posibilidad de centrar el contrato de trabajo». Se trata de una traducción errónea, ya que el texto italiano dice «temperare», que debe traducirse por templar y no centrar, como se viene haciendo equivocadamente.

Este prudente y buen deseo de los Papas, ha motivado el que Pío XII haya advertido claramente que no pueden admitirse interpretaciones extensivas erróneas. Examinemos estos avisos:

«No se estaría tampoco en lo verdadero si se quisiera afirmar que toda empresa particular es, por su naturaleza, una sociedad, de manera que las relaciones entre los participantes, sean en ella determinadas por las normas de la justicia distributiva, de suerte que todos, indistintamente —propietarios o no de los medios de producción—, tendrían derecho a su parte en la propiedad o, por lo menos, en los beneficios de la empresa.»

«La empresa entra en el orden jurídico privado de la vida económica.» (Pío XII, Discurso al U. N. I. A. P. A. C., 7-5-49.)

«Un peligro semejante se presentó igualmente, cuando se exige que los asalariados pertenecientes a una empresa, tengan el derecho de cogestión económica. Ni la naturaleza del contrato de trabajo, ni la naturaleza de la empresa comportan *necesariamente por sí misma* un derecho de esta clase.» (Pío XI, Discurso al Congreso de Estudios Sociales, 3-6-50.)

«Los Papas en las Encíclicas sociales y Nos mismo se han negado a derivar directa o indirectamente de la naturaleza del contrato de trabajo el derecho de copropiedad del obrero en el capital de la Empresa, y, en consecuencia, su derecho a participar en las determinaciones. Habría de ser denegado, porque detrás de ellos aparece el otro problema mayor. El derecho del individuo y de la familia a la propiedad es consecuencia directa de la esencia de la persona.» (Pío XIII, Radio Mensaje a los católicos austriacos, 14-9-52.)

Y ante los peligros que puede originar el modo como se verifica la participación en los beneficios y el control de los mismos, recomienda también Pío XII las siguientes normas:

«Estudiar con prudencia sus modalidades, y no será posible confiarse sin reservas en un camino donde el exceso de la fiscalización pondría el riesgo de comprometer los derechos de la propiedad pri-

vada.» (Pío XII, Carta al Presidente de las Semanas Sociales de Francia, 7-7-52.)

La doctrina expuesta es tan clara, que no necesita ningún comentario especial.

#### F) LOS SINDICATOS ESPAÑOLES Y LA PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

El primer Congreso Nacional de Trabajadores celebrado en Madrid en 1946 consagró su Comisión primera al estudio de la participación del trabajador en la empresa, destacándose en primer término la participación en beneficios. Recoge en ocho Conclusiones su criterio, de las cuales queremos señalar el carácter flexible con que pretende su instauración ya que en la Conclusión cuarta se dice «que la determinación de los beneficios sea realizada por el resultado de los balances contables, o, en su defecto, sobre la producción, sobre la venta o sobre los servicios, según los casos o posibilidades; pero siempre de forma que su estimación resulte clara y comprensible.»

El criterio adoptado en este trabajo coincide, según se verá, con el fijado en este primer Congreso de Trabajadores, ya que se ha seguido el sistema del tanto por ciento sobre ventas en el sector Comercio.

También destacamos la Conclusión octava que en su conjunto suscribimos, y que hacemos nuestra. Se refiere a la valoración de la gestión personal del empresario y se dice «que sea fijada de acuerdo con la Junta de Jurados o Sección Social del Sindicato, tomando como base la analogía con otras empresas que tengan Director o Gerente con similares funciones. De idéntica manera se procederá para fijar las asignaciones de los Consejos de Administración.»

Con ligeras modificaciones en el II Congreso Nacional de Trabajadores, celebrado en 1951, se reproducen las peticiones efectuadas en 1946.

El que en ambos Congreso figure la participación en beneficios dentro de la Comisión 1.<sup>a</sup> no quiere decir que los trabajadores den preferencia a ésta sobre cualquier otra reivindicación social. No creen que la participación en beneficios pueda adquirir volumen económi-

co de importancia y el afán de mejora en el nivel de vida lo centran, especialmente, en una elevación de salarios y en la movilidad de éstos en función de los índices de coste de vida.

## II

### LA EXPERIENCIA EXTRANJERA

#### A) ALEMANIA

En 1930, 1938 y 1953, no encontramos, dentro de estas fechas que nos marcan situaciones políticas diferentes, ninguna disposición legal que regule la participación en los beneficios.

En tres autores de la importancia de Kaskel (1932), Hueck (1938) y Nikisch (1951) no encontramos un estudio detallado de los sistemas de participación en los beneficios, sino una brevísima definición del concepto dentro de los Capítulos que titulan «formas y especies de salarios», como una más entre ellas.

Al aprobarse la Ley de Comités de empresa (11 de octubre de 1952) por la Federación Alemana, no encontramos dentro del extenso articulado de la misma, ninguna alusión, ni directa, ni indirectamente, a los sistemas o modalidades de participación en los beneficios.

El artículo 56 de la Ley anterior dice, que en defecto de no estar regulado por contratos colectivos, tendrá que ocuparse el Comité de Empresa, en cuanto se refiere a la remuneración del trabajo, de los principios que informen el establecimiento de los salarios por piezas y a destajo, así como el establecimiento e introducción de nuevos métodos de remuneración del trabajo.

Ya los comentaristas alemanes, consideran, al ocuparse de este artículo, que la participación en los beneficios es un sistema remunerativo que *tiene* que ser establecido por la *vía* de los convenios de empresa, y estiman que si las partes que otorgan una convención colectiva lo desean, pueden introducir entre los *nuevos* métodos el de la participación en los beneficios.

Consideran los autores alemanes entre los sistemas de calcular los salarios por la marcha del negocio el de participación en beneficios, la *Tantieme* y la Provisión, y reconocen sus diversas modalidades prácticas muy superficialmente y no se detienen en recogerlas ni sistematizarlas.

De la participación en beneficios no necesitamos transcribir su definición; en cuanto a la *Tantieme* dicen que es la participación en la ganancia total de una empresa fijada en relación con un tanto por ciento calculado sobre los ingresos netos. (Esta es la forma de remunerar, dicen a los miembros de un Consejo de Administración de una Sociedad Anónima.)

La Provisión es el trabajo a comisión, sin perder con este contrato las características jurídicas de trabajador. Provisión es una participación por el resultado de unas operaciones (no por sus ganancias).

Estas tres formas de remunerar el trabajo no *invaden* para nada la esfera del derecho mercantil, ni *producen responsabilidad* en el empresario por la marcha o resultado del negocio, ni dan nunca derecho a participar en la dirección del negocio o empresa. Nada más se puede atacar al empresario en los casos de fraude, abuso, dolo, etcétera, es decir, por conductas delictivas comunes.

Los sindicatos libres alemanes hicieron siempre una fuerte oposición a la participación en los beneficios. Esta sólo encontró el apoyo de los sindicatos cristianos y de las organizaciones obreras Hirsch-Duncker.

Estimaban los sindicatos libres que la participación en los beneficios hacía al trabajador más dependiente, dificultaba la solidaridad sindical, y olvidaba las posibilidades reales para elevar los salarios, sin tener en cuenta la opresión que sobre éstos ejercía el sistema.

La participación en los beneficios ha perdido todo interés para el movimiento sindical, las masas no se interesaron por ella y su futuro no es nada feliz.

La Ley de 9 de abril de 1949, sobre convenios colectivos de Empresa, para nada alude a la participación en los beneficios en ninguno de sus artículos de carácter fundamental para la regulación de las condiciones de trabajo en cuanto a jornada, descansos, salarios, etc.

B) ARGENTINA

Transcribimos del Decreto núm. 33.302/45 del 20 de diciembre de 1945 que crea el Instituto Nacional de Remuneraciones, los artículos 1.º, 3.º, 4.º y 6.º, por encontrarse en los dos últimos la única alusión legal a la posibilidad de implantar la participación en los beneficios, que hasta la fecha no ha encontrado desarrollo legislativo, quedando, por lo tanto, el sistema en espera de una mejor *oportunidad* para convertirlos de mera declaración en una realidad.

«TÍTULO I.—Capítulo único.—De la creación y fines.

»Artículo 1.º Todos los sueldos y salarios de los empleados y obreros que realicen sus tareas dentro del territorio de la República Argentina, se hayan sujetos a las disposiciones del presente Decreto-ley.

»Artículo 3.º Las personas que utilicen a empleados y obreros están obligados a reconocerles:

- a) Salario vital mínimo.
- b) Salarios básicos.
- c) Sueldo anual complementario.

»Artículo 4.º Para el cumplimiento de las finalidades establecidas en el presente Decreto-ley, créase el Instituto Nacional de las Remuneraciones. El Instituto tiene por objeto implantar el salario vital mínimo, salarios básicos, *intervenir en la distribución de los beneficios cuando ella sea establecida*, de acuerdo a lo dispuesto en los títulos pertinentes. Tendrá, además, las siguientes funciones:

»Artículo 6.º A los fines establecidos corresponde al Instituto:

a) Asesorar a los Poderes públicos en las materias de su competencia y solicitar del Poder ejecutivo la adopción de medidas tendientes al perfeccionamiento de los sistemas de sueldos y salarios vigentes;

c) Fijar y aplicar los salarios vitales mínimos y escalas de salarios básicos, intervenir en la fiscalización del pago del sueldo anual complementario y, en su oportunidad, *en la distribución de los beneficios.*»

## C) ESTADOS UNIDOS

La participación en los beneficios no ha sido establecida ni regulada legislativamente en los Estados Unidos; sus manifestaciones concretas se han debido a iniciativas de las empresas, que, en la mayoría de los casos, han tenido como finalidad fomentar la lealtad hacia ella de sus productores y debilitar la influencia de los sindicatos.

En conjunto, los planes concretos de participación en beneficios han sido un fracaso y una enorme desilusión para los productores interesados; su época de auge fué la de la década de 1920 a 1930 para pertenecer hoy punto menos que a la historia.

De unos cincuenta casos de sistemas de participación en los beneficios establecidos con anterioridad a 1929 cubriendo a unos dos millones de trabajadores, sólo cuatro subsistían en 1940; aquellos casos en que el sistema de participación en los beneficios se estableció a través del sistema de entrega a los trabajadores de títulos representativos del capital social (accionario obrero), la quiebra fué completa; el valor medio de estas acciones era de 115 en 1929, bajando a 15 en 1932, cebándose en ellas la depresión iniciada en este último año.

En general, el trabajador norteamericano y, muy especialmente, el trabajador sindicado, ha mirado siempre con recelo y antipatía las participaciones en los beneficios; actitud que se ha agudizado después de la experiencia de la Gran Depresión. La actitud normal es la de que si a través de la participación en los beneficios se persigue un alza en los salarios es mucho más sencillo y más claro elevar los porcentajes de éstos; y si lo que se persigue es hacer que de algún modo repercutan sobre los salarios los mayores beneficios de la empresa ligados a una mayor producción, se piensa que tal finalidad puede conseguirse mucho más sencillamente a través de las cláusulas de escala móvil, en la que los niveles de salarios están periódicamente abiertos a una revisión que toma por base los índices de productividad de la empresa, controlados, examinados y estudiados por los representantes sindicales de los trabajadores.



En suma, la actitud actual puede resumirse en este párrafo de Dankert (1949): «La partición en los beneficios y el accionariado obrero deben ser considerados con una forma de suplementar los salarios de los trabajadores; así miradas las cosas parecería que ambas instituciones habrían de gozar de una gran simpatía entre los trabajadores; esto no ha sido así; los trabajadores no han mostrado el menor interés por ellas y, cuando lo han mostrado, ha sido para oponerse vigorosamente a ellas.»

#### D) FRANCIA

En general la opinión atribuye a Francia la paternidad del sistema de asociación de los trabajadores a los resultados económicos favorables de sus respectivas empresas, con la denominación de participación en los beneficios; y ello, tanto por las manifestaciones típicas de esta figura en el orden de las relaciones económico-profesionales entre los elementos de la producción, como por su realización práctica, de forma voluntaria u obligatoria, y por reconocerle una importancia extraordinaria en la resolución de la llamada cuestión social.

En París, en 1889 y en 1900, se celebraron el I y II Congresos Internacionales sobre la participación en beneficios; en 1879 se autoriza una Sociedad para el estudio de la Participación en los beneficios; en diversas ocasiones se presentan Propositiones y Proyectos de Ley a la Cámara de los Diputados etc., etc. El sistema se aplica voluntariamente por 50 Empresas en el año 1866 y por 114 el año 1910.

La admisión en el ordenamiento jurídico se opera por la Ley de 26 de abril de 1917, de Sociedades Anónimas con participación obrera, pero en la realidad, por el carácter facultativo de sus preceptos; en 1923 sólo cinco Empresas existían constituidas de acuerdo con esta Ley. El sistema de la Ley se caracterizaba fundamentalmente por las notas siguientes: a), las acciones de la S. A. se distinguen en acciones de capital y acciones de trabajo; b), el tratamiento jurídico de unas y otros es diverso, pues las primeras se rigen por la normati-

va clásica del D. mercantil, y las segundas, se agrupan como formando un grupo unitario bajo un régimen cooperativo.

Por otras leyes se extiende la participación en los beneficios a las Empresas mineras (L. de 9 de septiembre de 1917); ferrocarriles de interés general (L. de 29 de octubre de 1921); cooperación (L. de 6 de marzo de 1922).

La participación en los beneficios, salvo los regímenes de las citadas leyes, se distinguen en Francia por su carácter voluntario. Ello, no obstante, por las decisiones jurisprudenciales, debe estipularse con alguna frecuencia en los contratos de trabajo, en fórmulas más o menos puras y con fines propios o impropios en relación con el que le distingue. La misma jurisprudencia viene delineando las esferas de derechos y deberes de cada una de las partes del contrato de trabajo en relación con la participación en los beneficios, sobre todo, en lo relativo a los conceptos y formas hábiles para expresar o determinar la existencia de beneficios.

La Semana Social de Toulouse, de 1945, consideró las posibilidades de realizar una evolución de la estructura de la Empresa, de forma que se considerase el trabajo como miembro de la sociedad productora, substantivizándose la Empresa como valor distinto del derecho de propiedad de la misma y de sus capitales.

## E) INGLATERRA

Los ensayos hechos en Inglaterra desde hace bastantes años (comenzaron en 1865), fueron abandonados sucesivamente. En 1936 existían 412 planes de participación, abarcando a unos 260.000 trabajadores. El promedio de la participación ascendía —y es también el promedio de los casos existentes— al 5 ó 6 por 100 del salario.

No está incluido en el número anterior (que no llega a cubrir al 1 por 100 de la población laboral inglesa) el sistema seguido en la minería de carbón desde 1921, que es, en realidad, un sistema mixto de escala móvil y participación en beneficios, pues se limita a variar los salarios en función de los beneficios percibidos por las empresas. Es también un sistema colectivo, pues se tienen en cuenta, no los

beneficios de una Empresa singular, sino el beneficio conjunto de las empresas de un distrito. Del producto bruto de la venta del carbón se deducen los salarios normales, los demás gastos de producción y una suma estimada beneficio normal, y cifrada en el 15 por 100 de los salarios normales. La diferencia se reparte entre trabajadores y empresas según distintos coeficientes: al principio, 83 por 100 para los trabajadores, y 17 por 100 para las empresas; desde 1924, 85 y 15 por 100, respectivamente. El sistema quedó en suspenso a partir de 24 de abril de 1924.

Por lo que hace a la importancia de los sistemas existentes, es de notar que ni el informe de la Conferencia sobre Relaciones Humanas en la Industria (18-20 de marzo de 1952), ni la Nota del Ministerio de Trabajo y del Servicio Nacional sobre Esquemas de Salarios con incentivo (1951), contiene pormenor alguno, limitándose esta última a definir el sistema en sí.

Como inconvenientes particulares del sistema practicado en la minería del carbón se señalaron en su día las constantes discusiones que originaba, debido a:

a) Los datos contables, aun siendo veraces, no correspondían a la realidad, según los obreros; porque las empresas mantenían negocios subsidiarios del carbón, que no entraban en la cuenta.

b) Las empresas mineras formaban *holdings* con sus distribuidoras, vendiéndoles el carbón a bajo precio; el beneficio de la productora era, formalmente, mínimo; resarciéndose con el que las distribuidoras obtenían.

c) Introducía grandes desigualdades entre los obreros, según los distritos.

En cuanto a la participación en beneficios, en general, se señala que las ventajas que produce, se obtienen en la misma medida y por los mismos motivos que la retribución por rendimientos; con la ventaja, a favor de esta última, de ser más eficaz.

Ha de hacerse notar que, en todo caso, la participación en beneficios se implanta siempre en Inglaterra por vía convencional.

## F) ITALIA

En Italia la participación en los beneficios de las Empresas como sistema de retribución, no ha gozado de ambiente doctrinal ni legislativo, no se ha traducido en realizaciones de importancia.

Si exceptuamos algunos trabajos utópicos de la democracia cristiana, como el proyecto presentado por el partido católico en 1920, y algunos débiles intentos legislativos, nada de importancia podemos destacar.

Como antecedentes legales citaremos el proyecto de la ley de 25 de abril de 1918 en el que se preveía un sistema de participación en los beneficios que no llegó a tener vigencia.

El Decreto de 15 de septiembre de 1918 determinó que el fondo constituido por los beneficios extraordinarios obtenidos por las Empresas con motivo de la guerra, pudieran ser destinados a la participación en los beneficios, en favor de los obreros; esta disposición no tuvo buena acogida.

El artículo 2.099 del nuevo Código civil italiano, en su último apartado admite como salario la «retribución integralmente participativa». Artículo que deberá conjugarse con el 2.102, del mismo texto legal, que considera como beneficios las «utilidades netas de la empresa».

En el terreno de los hechos citaremos a las Manufacturas de Ferno, que hace ya bastantes años establecieron una participación anual a los trabajadores, igual a la que percibiera el capital, y la Sociedad Pirelli, que al finalizar el ejercicio de 1917, destinó una suma de tres millones de liras a la constitución de un fondo de *cointeressenza*.

La doctrina tampoco se ha interesado demasiado por este problema; según Barassi el trabajador no autónomo no gusta de exponer la retribución que le es debida a riesgos que no puede prever ni posiblemente dominar.

Añade el profesor italiano que si un trabajador se emplea en una empresa, contentándose con una participación en las utilidades (se ha visto que en la práctica esto nunca ocurre), se trata de una asociación de fuerzas que no es sociedad, sino contrato de trabajo.

Y, por lo que se refiere a los inconvenientes prácticos del sistema, dice que el trabajador está aún demasiado lejos de la administración de la Empresa para no considerar la participación en los beneficios, a lo sumo, como una gratificación no obligatoria.

### G) RUSIA

Por Decreto de 19 de abril de 1936 se estableció en todas las empresas un «Fondo del Director», formado con porcentajes de los beneficios, según una escala muy simple: la Empresa que alcanza los objetivos señalados en el Plan Quinquenal correspondiente, retiene el 4 por 100 de los beneficios para el Fondo del Director; si sobrepasa el Plan, retiene el 50 por 100 de los beneficios.

El destino del Fondo del Director es doble: de un lado, se destina a viviendas, cultura, deportes, mejoras técnicas, etc., en beneficio de la totalidad de los trabajadores de la Empresa; éstos, en consecuencia, no perciben participación a metálico en este primer supuesto. El Fondo se destina también, a propuesta del Director, que ha de merecer la aprobación de los organismos superiores, a conceder premios en metálico a trabajadores especialmente significados por su trabajo.

## III

### LA PARTICIPACION EN BENEFICIOS EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA

En la segunda mitad del siglo XIX obtuvo especial desarrollo y resonancia el movimiento doctrinal favorable a la participación de los trabajadores en los beneficios económicos obtenidos por sus respectivas empresas. Era opinión muy difundida la de que cualquier sistema de participación, mediante el cual se mejorasen las condiciones económicas de los trabajadores y de sus familias, estaba justificado en principios de justicia y en exigencia de la paz social, y además de contribuir al mayor rendimiento de los obreros y a su efectiva

vinculación a la comunidad de la Empresa en que prestaran sus servicios, podría corregir algunos de los inconvenientes y excesos de los nacientes en gran escala, capitalismo y proletariado industrial.

La doctrina española y la misma acción gubernamental manifestaron idénticos propósitos, coetánea y paralelamente, a las tendencias y experiencias del otro lado de nuestras fronteras.

En cuanto a la acción oficial, se inicia propiamente por la Comisión de Reformas Sociales, creada por Real decreto de 5 de diciembre de 1883. En el Cuestionario que formuló para la encuesta encaminada a conocer y analizar la realidad española del orden del trabajo, se ocupó especialmente, bajo el Epígrafe XII, de la *Participación en Beneficios*, en cuyo cuestionario se enumeraban una serie de preguntas relativas a las condiciones de aplicación de la institución; a su carácter como sistema único o complementario de remuneración del obrero; la cuantía de los beneficios a percibir, en su caso; si su establecimiento o concesión otorgaba la facultad de intervenir en la gestión de la Empresa; formas de distribución o de inversión de los beneficios, etc.

Desde aquella fecha pueden señalarse como intentos de incorporación de la participación en beneficios al ordenamiento jurídico, entre otros, el Proyecto de Ley presentado al Congreso de los Diputados, el 7 de julio de 1903, reproducido el 10 de octubre siguiente, en el que se establecía una rebaja en la contribución a los particulares y sociedades que concediesen a sus obreros participación en los beneficios obtenidos; y la Proposición de Ley, presentada al Congreso, el 9 de febrero de 1935, sobre distribución de los beneficios de las empresas.

\* \* \*

Con excepción de estos antecedentes y de las disposiciones de los Estatutos de los Bancos Exterior de España e Hipotecario, aprobados por Real decreto-ley de 6 de agosto y Real decreto de 3 de noviembre de 1928, respectivamente, la participación en beneficios sólo alcanza reconocimiento solemne, obtiene carta de naturaleza, a partir de la Constitución de 9 de diciembre de 1931, en cuyo artículo 46

se declara que la legislación social del Estado regulará, entre otras cuestiones, la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las Empresas.

El precepto constitucional se convirtió en pura declaración platónica, sin que los principios informantes del régimen republicano, llevaran a la realidad la promesa del más solemne de sus textos.

\* \* \*

Por ello, al reanudarse con cierta normalidad la actividad de los organismos gubernamentales, sobre las limitaciones y dificultades derivadas de la situación de guerra, el Estado de la Revolución Nacional, en cumplimiento de uno de sus principios fundamentales, aprueba y proclama solemnemente el Fuero del Trabajo, cuya Declaración VIII, Punto 4.º, refiriéndose de modo expreso al propósito de mejorar las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, inicia la etapa hacia una nueva estructura económica de las empresas, para la consecución de más altos fines humanos y sociales en la órbita de la comunidad nacional. Es, sin duda, el precedente del Fuero del Trabajo, los principios de política social que contiene, de indudable rango dogmático y constitucional, el que abre cauce y efectividad al texto recogido bajo el artículo 26 del Fuero de los Españoles, a cuyo tenor «el Estado reconoce en la Empresa una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas, y proclama, por consecuencia, el derecho de estos elementos a participar en los beneficios».

En cumplimiento y ejecución de lo declarado en el Fuero de los Españoles, se han establecido en las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo diversos procedimientos para la aplicación y efectividad de la participación en beneficios, que por su carácter provisional, de ensayo y experiencia, y por las circunstancias concurrentes en la reconstrucción económica nacional y de las empresas, adolecen de serias limitaciones, en la determinación de los beneficios como en la consistencia de los mismos para los trabajadores, a la vez que constituyen un sistema precario y casuístico, que con implicar diferencias sensibles de las percepciones a obtener por los trabajadores en

funciones análogas o similares según la Rama de la Producción en la que se comprenden las respectivas empresas, deja sin resolver, al propio tiempo, la desigualdad entre los obreros de empresas comprendidas en una misma Reglamentación Nacional de Trabajo, ofreciéndose así, y como resultado, un panorama poco halagador para la institución a que se refiere el presente informe.

La normativa de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo resulta así presidida por criterios excesivamente prudentes para las posibilidades económicas de las empresas, en especial, para las que ejercen de hecho o de derecho un monopolio industrial o mercantil, o las que por las circunstancias del mercado obtienen elevados beneficios de su actividad; de otra parte, la variedad compleja de situaciones y categorías de las unidades empresarias, han influido para la casuística del sistema, pero no para las diferenciaciones necesarias por los riesgos inherentes al capital social de las mismas debido a la naturaleza de las actividades desarrolladas, número de trabajadores y condiciones del mercado de producción, de materias primas o de consumo, etcétera.

El resumen de las manifestaciones más características del sistema y de los procedimientos adoptados, se estima expresivo para la calificación de la bondad y eficacia de los mismos, como de las dificultades que plantea un régimen obligatorio de participación en beneficios y de su efectiva realización.

\* \* \*

De los Preceptos de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo relativos a la participación en beneficios, se deducen, en líneas generales, las siguientes notas características del sistema español vigente:

- 1) El sistema de participación en beneficios se establece de forma provisional, hasta tanto se legisle con carácter general sobre la misma.
- 2) En virtud de la provisionalidad del sistema, la participación en beneficios se convierte y sustituye por otras modalidades o figuras de remuneración complementaria del salario mínimo o de incentivos al trabajo y producción.
- 3) El régimen que establecen, por su carácter transitorio, de en-



sayo oscilante, se limita y acantona por industrias, por empresas y por actividades de éstas.

4) La imposición obligatoria de una remuneración complementaria en concepto de participación, con independencia de la existencia real de beneficios, origina en su aplicación la concurrencia de muy diversos criterios, según se concreta en los números siguientes.

5) En un grupo de Reglamentaciones se reserva y garantiza al capital un interés mínimo de rendimiento y producción, en general, cifrado en el cinco por ciento. La participación se establece en un tanto por ciento variable, en relación con los beneficios que se obtengan, cuyo porcentaje de participación oscila entre el seis y el diez por ciento en las Industrias, por ejemplo, de Azúcar, Bacaladeras, Metalgráfica, Química, Prensa, Papeleras, Radiodifusión etc.

6) En otras Reglamentaciones se señala un tanto por ciento fijo o variable sobre los salarios en concepto de participación, al margen de la existencia o no de beneficios. Así, el dos y medio en la Reglamentación de la industria salinera; el cuatro, en las de las industrias cárnicas y Siderometalúrgicas; el cinco, en las de Conservas vegetales, Frío industrial, Fotográfica, Galletas, Bebidas carbónicas y jares; del cinco al ocho, en la de la Empresa de Tranvías de Barcelona; el ocho, en las de Curtidos y Textil, en sus diversas manifestaciones, Fibras artificiales, Algodonera y análogas, Artes Gráficas, Manipulado de papel de fumar; el nueve, en las de Chocolates, Bombones, Caramelos; del cuatro al diez, en las de Torrefactos del Café; el diez, en las de Aceites y derivados, Madera, Captación y distribución de aguas; del diez al dieciséis, en la de la Industria eléctrica, etcétera.

7) La participación en beneficios, determinada de conformidad con el volumen de ventas o de producción, se establece en otras Reglamentaciones. Tal sucede, por ejemplo, en la del Corcho, que señala el uno y medio por ciento sin que pueda exceder del diez por ciento de los salarios; el medio por ciento se fija en las de las Industrias de artículos derivados del Cemento y Construcción; el uno y medio, sin exceder del cinco por ciento del salario, en la del Vidrio; el uno por ciento, en las de Resina y Ladrillos; el uno y medio por tonelada, sin que pueda exceder del diez por ciento del salario, en la del Ce-

mento; el uno y medio por tonelada, en la de Minas de Carbón, etcétera. En algún caso, se establece el mismo sistema sin determinarse las bases para su aplicación, como en las Reglamentaciones relativas al personal al servicio de Farmacias y Comercio, concretándose, en definitiva, en una mensualidad.

8) En otras Reglamentaciones la participación anual en beneficios se cifra y concreta en la concesión de quince a treinta días de haber, como en la de Harinas; en una mensualidad, en las de Cerámica, Fosfatos y Potasas, Comercio, Navieras, Consignatarios de Buques, Cinematografía, etc.; de una a dos mensualidades, según el dividendo reconocido a las acciones, en la Banca privada, o de una a tres, en la Empresa del Metro.

9) Finalmente, las Reglamentaciones que establecen un procedimiento casuístico para la determinación de la participación en beneficios, como consecuencia de los caracteres que distinguen la actividad de las respectivas Empresas. Tal, por ejemplo, en la de Pesca, Radio-comunicación, Marina Mercante, Transportes por carretera, Hostelería, Cafés, Bares y similares, Seguros, etc.

10) En definitiva, la participación en beneficios, según la actual reglamentación, constituye una remuneración anual complementaria, consistente, por lo general, en el importe de una mensualidad, sin consideración, pues, a la existencia o no de beneficios repartibles.

#### IV

### BASES PARA UNA POSIBLE REGULACION LEGAL DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS EN ESPAÑA

#### CONSIDERACIÓN PREVIA

A continuación se presentan las conclusiones a las que tras el estudio del material que, muy resumido, se ha ofrecido en las partes anteriores de este informe, y como consecuencia de las reflexiones y discusión sobre el mismo, ha llegado la Comisión.

Las conclusiones se ofrecen en forma de bases, que recogen los puntos fundamentales sobre los que forzosamente habría de versar en España una regulación de la participación en los beneficios; no indican el que la Comisión esté conforme con el sistema que a continuación se expone, pues todos sus componentes entendieron que otros sistemas de elevar la renta real de los trabajadores eran más adecuados que el de participación en beneficios para la consecución de la finalidad políticosocial que sin duda se persigue al instaurar ésta; pero sí hubo unanimidad en la Comisión que la opinión de sus miembros favorable a otro u otros sistemas, no la eximía de su obligación de emitir unas conclusiones contruídas sobre el supuesto de que por el legislador se optara decididamente por el sistema de participación.

Por lo general, las conclusiones que siguen obtuvieron el parecer unánime de los componentes de la Comisión; cuando esto no fué posible se ha formulado para cada conclusión, en que tal cosa ocurre, las oportunas observaciones que figuran en otra parte de este informe; se ha creído importante y necesario recoger tales observaciones, además de la opinión mayoritaria, en primer lugar, porque dan idea de la línea de razonamiento seguida por la Comisión y de los problemas que la participación en beneficios plantea o puede plantear, y en segundo término, porque pueden ofrecer útiles alternativas para una futura regulación.

#### BASE PRIMERA

##### *Ambito de la participación en beneficios*

La participación en beneficios habrá de afectar a todas las empresas sujetas a tributación por la Tarifa tercera de la Contribución sobre las Utilidades de la Riqueza Mobiliaria; es decir, a las empresas comprendidas dentro de los ocho apartados a que se refiere la Disposición primera, Tarifa tercera, del Texto refundido de la Contribución sobre las Utilidades de la Riqueza Mobiliaria, aprobado por Real decreto de 22 de septiembre de 1922 y modificaciones introducidas en la misma por disposiciones posteriores.

En el supuesto previsto por el Apartado VIII, subapartado d) de la indicada disposición primera, el número de obreros quedaría reducido de 50 a 10.

Las empresas dedicadas a actividades de comercio en sentido estricto, esto es, excluidas las de actividades dedicadas a la producción, estarían sujetas al régimen de participación en beneficios, en todo caso, tributaran o no por la Contribución de Utilidades, Tarifa tercera.

## BASE SEGUNDA

### *Base de la participación en beneficios*

Se ha de partir del principio de articular la participación en beneficios con absoluta propiedad; lo que implica que únicamente se repartan beneficios cuando real y efectivamente los haya; y que en el supuesto de que no existan beneficios no existe cantidad ni fondo alguno a distribuir.

Las cantidades que actualmente se entregan por las empresas de numerosas actividades productivas en concepto de participación en beneficio, o en concepto de métodos sustitutivos hasta tanto la participación en beneficios se instaure, y que en realidad son, con una u otra denominación, aumentos de salarios, deberían quedar absorbidas e incorporadas a los mismos salarios, en concepto, pues, de retribución del trabajo. Y reservar la designación de participación en beneficios para la que se establezca en las disposiciones que desarrollen éstas o similares bases.

Con el supuesto previo de que el beneficio exista, la base partible se fijaría en el beneficio fiscal, según la Tarifa tercera de la Contribución sobre las Utilidades de la Riqueza Mobiliaria, después de deducir un cinco por ciento en concepto de compensación al capital.

La Comisión no obstante hizo dos excepciones a todo cuanto queda dicho para dos tipos especiales de empresas:

- a) Las agrícolas, para las que figuran conclusiones separadas en otra parte de este informe.
- b) Las comerciales en sentido estricto, en las que el beneficio

se fijaría siempre y en todo caso en función de la cifra de ventas y en forma de porcentaje sobre las mismas. No se le escapa a la Comisión que la aceptación de este sistema supone el abandono del principio estricto de participación en beneficios para este tipo de empresas; pero entiende que este sistema es el más viable para ellas, el más claro para trabajadores y empresarios y tiene la ventaja de su sencillez ya probada en otras actividades (concretamente en la de hostelería y similares).

#### BASE TERCERA

##### *Módulo de participación en beneficios*

Es realmente difícil encontrar un módulo general y razonable para el reparto de los beneficios que, según la base anterior, son los obtenidos en cada ejercicio que excedan del cinco por ciento.

El criterio por el que se inclinó la Comisión fué el de reparto proporcional del exceso entre dos cifras; una la del capital social, sin acumulación de reservas; y otra, la masa de los salarios directos e indirectos abonados por las empresas durante el período en que el beneficio se obtuvo, tal como se utiliza ahora para la fijación de la base del plus familiar.

Se obtendrían así dos cantidades que reflejarían, siquiera de forma gruesa y aproximada, la respectiva importancia que en la obtención del beneficio han tenido el capital invertido en la Empresa y la mano de obra que ha hecho operar este capital.

Por supuesto este sistema con la excepción relativa al comercio, respecto del que la opción por la cifra de ventas hace innecesaria la determinación de otro módulo.

#### BASE CUARTA

##### *Percepción de la participación en los beneficios*

Distribución directa, en mano y en metálico de las cantidades que la participación ascendiera, en una o varias veces y una vez deter-

minado el beneficio repartible al final de cada ejercicio económico.

Y únicamente mediante decisión del Jurado de Empresa sometida a previo referéndum de los productores con derecho a participación, o sólo con este referéndum, supuesto que el Jurado de Empresa no haya sido instaurado, se podría optar por el sistema de que en todo o en parte las cifras destinadas a participación en beneficio se aplicaran a necesidades globales del personal de la Empresa, tales como viviendas, economatos, escuelas de aprendizaje, actividades culturales o recreativas, etc. El referéndum habría de ser del tipo existente ya hoy para la designación u opción entre entidades colaboradoras para la prestación del Seguro de Enfermedad.

#### BASE QUINTA

##### *Límites cuantitativos de la participación en beneficios*

La cantidad que a cada trabajador corresponda por este concepto no podrá exceder del cien por cien de sus salarios globales anuales.

Sin que se le escape a la Comisión que es altamente improbable que los beneficios alcancen ni se aproximen a este límite.

#### BASE SEXTA

##### *Tiempo de aplicación de la participación en beneficios*

La ley que instaurara este sistema se aplicaría a partir del ejercicio siguiente al de la fecha de la promulgación de la ley.

Y en el caso de nuevas empresas creadas o que empezaran a funcionar con posterioridad a la ley, la obligación de conceder la participación tendría un período de espera que comprendería un ejercicio económico íntegro y, en su caso, la porción de ejercicio anterior a éste, según la fecha de creación de la Empresa.

## BASE SÉPTIMA

*Inspección y comprobación de la participación en beneficios*

Continuando la competencia de la Inspección del Ministerio de Hacienda a los efectos de determinación del beneficio imponible para la Tarifa tercera, se armonizaría ésta con una competencia correlativa, bien de la Inspección de Trabajo, bien de la Inspección Técnica de Previsión Social, bien de ambas, y se intentaría que las visitas a las Empresas para comprobación fueran rigurosas y sistemáticas y se realizaran conjuntamente por los funcionarios pertenecientes a ambos cuerpos, dado que con carácter general y según ha quedado expuesto en las anteriores bases el beneficio partible a efectos de participación es igual al beneficio imponible a efectos de tributación.

## OBSERVACIONES A LAS BASES

El criterio unánime de la Comisión no se ha mostrado favorable al régimen de participación en beneficios, impuesto con carácter coactivo, por las razones que se indican en la primera parte de este informe. No obstante la Comisión ha formulado el proyecto de bases que antecede ante la eventualidad de que, por razones distintas de las puramente técnicas —únicas que la Comisión ha tenido presentes—, se entienda necesaria la implantación del sistema. Mas al redactar cada una de tales bases se han puesto de manifiesto respecto a muchos de los problemas que suscita la participación en beneficios, puntos de vista diversos. En los casos en que no ha sido posible llegar a un acuerdo unánime, la Comisión ha entendido conveniente no ocultar las discrepancias habidas sobre cada punto. La presente parte del informe de la Comisión recoge estas opiniones y discrepancias; ha de apuntarse que no tienen carácter orgánico; no son un proyecto de bases completo en sí mismo que hubiese quedado en minoría. Es tan sólo una lista de correcciones aisladas que, además, casi nunca tienen por fuente un criterio homogéneo. Incluso en alguna ocasión

se trata de alternativas a la solución recomendada como preferente en la base correlativa, estando conforme la totalidad de la Comisión en que podía ser interesante la presentación de tal alternativa.

La Comisión al incorporar a su trabajo estas observaciones entiende que contribuye a iluminar mejor el objeto de su estudio. Si de algún modo las discrepancias y alternativas que aquí se recogen debilitan las bases que se proponen, no disminuyen el valor del informe en su conjunto; antes bien lo enriquecen con la exposición de puntos de vista distintos al criterio dominante.

### BASE PRIMERA

#### *Ambito de la participación en beneficios*

Se ha entendido por algunos miembros de la Comisión que el régimen de participación en beneficios impuesto con carácter coactivo ha de introducirse de manera que produzca los menores inconvenientes posibles. Se ha entendido que exigir al empresario, sobre todo al pequeño empresario, la obligación de llenar un nuevo impreso, cumplir nuevas formalidades, sufrir una inspección nueva, sólo está justificada cuando realmente todo ello resulta inevitable y es adecuado a la vista del fin que se persigue.

En el caso de la participación en beneficios se ha entendido, unánimemente, que el mecanismo burocrático ya en funcionamiento para la exacción de las cuotas de la Tarifa tercera de Utilidades ofrecía un cauce muy adecuado para montar sobre él el sistema de participación en beneficios. Creyéndolo así la Comisión ha aceptado unánimemente someter al régimen de participación en beneficios, por de pronto, a todos los contribuyentes por Tarifa tercera de Utilidades; pero, además, ha creído conveniente someter también al pequeño comercio que no tributa por tal concepto, sino que se limita a tributar por contribución industrial.

Es respecto a este último punto en el que discrepa la presente observación. De un lado, el ámbito actual de Tarifa tercera se entiende de suyo bastante comprensivo pues afecta, como es sabido,



incluso a empresarios individuales cuando su cifra de negocios excede de 400.000 pesetas. Por otra parte, la importancia relativa de ambos gravámenes confirma que aunque el régimen de participación en beneficios no se extendiese al pequeño comercio que no contribuye por Tarifa tercera, no serían muchos los trabajadores que por ello habrían de quedar excluidos de las ventajas del sistema. Falta entre nosotros datos estadísticos suficientes para poder deducir directamente tal consecuencia, pero por vía indirecta puede llegarse a un resultado aproximado: el total recaudado en el año 1951 por Tarifa tercera fué 1.961.000.000 en tanto que lo recaudado por industrial por el mismo concepto fué 823 millones, y eso teniendo en cuenta el ámbito extraordinariamente amplio de esta última contribución que abarca multitud de contribuyentes que nunca podrían ser sometidos a participación en beneficios (profesiones liberales, comercio en ambulancia, etc.).

Abonan esta misma conclusión dos nuevas consideraciones: de un lado, los contribuyentes por Tarifa tercera lo son precisamente porque obtienen beneficios procedentes del trabajo y del capital conjuntamente; en tanto que los contribuyentes por industrial lo son en general porque sus rendimientos son debidos —dentro de lo que esto es posible— solamente a su trabajo. Es cierto que esta delimitación puramente fiscal, no siempre coincide con la realidad; pero es bastante aproximada, como para excluir de momento del régimen de participación, a los que no tributan por Tarifa tercera.

La última consideración en apoyo de esta misma tesis es que la pequeña Empresa —que sería la directamente afectada de no tomarse en cuenta esta observación—, esto es, la Empresa eminentemente personal, puede resultar muy gravemente comprometida por el establecimiento obligatorio de este tipo de participación que, de resultar aconsejable, lo es especialmente para las empresas grandes y medianas.

Por ello la observación que aquí se formula respecto al contenido de la base primera se concreta a sostener la conveniencia de que sólo se someta obligatoriamente al régimen de participación en beneficios las empresas comprendidas en Tarifa tercera de Utilidades.

## BASE SEGUNDA

*Bases de la participación en beneficios*

La Comisión ha entendido que en términos generales habría de partirse de las declaraciones presentadas por el contribuyente en las Administraciones de Rentas para la liquidación de Tarifa tercera de Utilidades; y en el caso de empresas que no tributasen por dicho concepto, por el régimen de declaración unilateral del empresario; en ambos casos, sujetas a la correspondiente Inspección.

En discrepancia a este punto de vista se ha entendido por algunos miembros de la Comisión la conveniencia de que tales declaraciones se presenten a la Junta Sindical correspondiente. De no haber oposición por parte de la Junta o de los trabajadores de la Empresa, representados por el Jurado o por el enlace correspondiente, tal liquidación será dada por buena. En caso de oposición, la Junta Sindical propondrá al empresario una nueva liquidación que de no ser aceptada por el empresario, motivará la fijación de declaraciones por los órganos a quienes se hubiese encomendado esta función en el convenio que a tales efectos habrían de celebrar la representación sindical de los obreros y el empresario.

Esta observación tiene como base el hecho, perfectamente notorio, de que las declaraciones practicadas a efectos fiscales no siempre revelan la realidad del negocio. La viciosa práctica de la doble contabilidad, que se juzga bastante extendida, fuerzan a no considerar siempre como veraces las declaraciones presentadas a efectos fiscales. Si a ello se une la presión que indudablemente ha de significar para las empresas el régimen de participación en beneficios, puede sospecharse que semejantes prácticas viciosas lejos de corregirse, se acentuarán.

Mas como por otra parte no se ha considerado prudente el conceder directamente a los trabajadores un derecho de inspección de la contabilidad, se ha arbitrado como fórmula intermedia la revisión de tales declaraciones en la forma apuntada.

## BASE CUARTA

*Percepción de la participación en los beneficios*

Entiende la Comisión que el reparto de la cantidad destinada a participación en beneficios debe dejarse al arbitrio de los interesados. La presente observación recoge un criterio distinto, entendiéndose preferible que, con carácter general, se establezca el principio de que las cantidades destinadas a participación en beneficios sean ingresadas en un fondo común, gestionado por los trabajadores, y destinado a atenciones susceptibles de ser satisfechas colectivamente (viviendas, educación, formación profesional, etc.), en beneficio de los propios trabajadores.

Abona esta consideración la circunstancia de que, en muchas ocasiones, el montante de la participación en beneficios, caso de ser repartido en numerario entre cada uno de los trabajadores, no llegaría a una cantidad apreciable; se produciría lo que se ha llamado «atomización» de la participación en beneficios. Ello no quedaría remediado para todos los trabajadores al elegir los interesados el sistema preferido, salvo en caso de decisión unánime poco previsible; y, por otra parte, tal elección en cuanto decidiese el reparto en mano, implicaría a su vez otro tipo de inconvenientes. En efecto, en caso de atribuir a los trabajadores tal posibilidad, la fórmula a adoptar sería determinada, no por las conveniencias objetivas de cada situación, sino por el mayor o menor número de trabajadores presionados por circunstancias urgentes, o, por el contrario, titulares de altas participaciones en beneficios. De otro lado la constitución, al lado de la empresa, de un fondo propio de los obreros, gestionado por ellos mismos, contribuiría a fomentar el sentimiento de igualdad jurídica y social respecto de la Empresa; fomentaría también el sentido de responsabilidad de los trabajadores, así como el sentimiento de solidaridad, si no con los dirigentes de la Empresa —que nunca se conseguirá con la participación en beneficios impuesta por ley— sí con la Empresa misma, concebida como centro de producción, puesto de trabajo y unión de elementos productivos.

Abona también esta solución la posibilidad de que al atenderse tales necesidades colectivas con fondos propios de los obreros y no debidos a una equívoca generosidad de la Empresa, se evitarían difíciles situaciones que hoy día se producen, a través, por ejemplo, del arrendamiento de viviendas propias de las empresas a sus trabajadores, que, en muchos casos, no es otra cosa que un poderoso elemento de coacción sobre éstos.

Finalmente, es obvio que la satisfacción colectiva de necesidades puede contribuir a una mayor eficacia del sistema, por la baratura que de ello se derivaría.

#### BASE SEXTA

##### *Tiempo de aplicación de la participación en beneficios*

La Comisión ha aceptado que, para las Empresas de nueva constitución —lo mismo puede valer para las ampliaciones de las empresas ya constituidas, respecto a las cuales podría aplicarse el mismo sistema que previene la ley de 15 de mayo de 1945 a efectos de desgravación fiscal— no es aplicable el régimen de participación hasta terminado el segundo ejercicio económico desde la puesta en funcionamiento. Con ello se ha querido conceder a la iniciativa empresarial y al capital el aliciente de que todos los beneficios obtenidos durante ese tiempo les pertenecerán.

Encontrando justa dicha finalidad se entiende, en esta observación, insuficientemente regulada. En efecto, el plazo de dos años puede coincidir con la fase en que, por no haber todavía beneficios, no se otorgue en realidad aliciente alguno al capital y al empresario.

Dicho plazo, además, puede resultar notoriamente escaso para empresas que tienen un período de maduración mucho más largo, como son las eléctricas o las siderúrgicas, que pueden no obtener beneficios hasta muchos años después de constituidas; con lo que el capital, al tener que repartir los beneficios con el trabajo desde el primer momento de obtenerlos, pierde su ya escaso entusiasmo por este tipo de inversiones, sólo retributivas a largo plazo.

De otra parte, es precisamente en los períodos iniciales de la Empresa cuando el beneficio es más bien debido a la iniciativa del empresario y a la audacia del capital; en cambio, en períodos de consolidación el papel del trabajo cobra proporcionalmente más importancia. En países como el nuestro en que el capital no es excesivamente audaz y cuenta además con posibilidades de inversión seguras, el hurtarle el aliciente de unos beneficios elevados durante un tiempo razonable contribuiría muy posiblemente a frenar aún más las inversiones privadas.

Por ello se entiende preferible —es el objeto de esa observación— dejar la determinación de este plazo al criterio de los organismos sindicales competentes que, pronunciándose por tipos de industria y por zonas geográficas, podrían encontrar para cada caso la determinación más adecuada.

## V

### LA PARTICIPACION EN BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO

La participación de los trabajadores en los beneficios de sus respectivas empresas, exige previamente la concurrencia de unos requisitos o condiciones que aseguren con la viabilidad del sistema que pueda adoptarse, la eficacia real y positiva de su aplicación.

Con la participación en beneficios, se persigue, ciertamente y en primer lugar, una mejora en las condiciones económicas de las masas trabajadoras, pero se pretende igualmente, un índice más elevado de producción, un acercamiento más personal entre los sujetos de la relación de trabajo y un progresivo cambio en la estructura de las mismas empresas, en especial de las de sustrato esencialmente capitalista, que facilite en su proceso de evolución, un nuevo contenido social y humano de las mismas, congruente con los postulados fundamentales del Estado del Movimiento Nacional.

La Comisión ha considerado detenidamente las circunstancias y condiciones de la realidad española; ha examinado la experiencia extranjera; y previa motivación y análisis de principios, medios y

finés, ha concluído por estimar la institución de la participación en beneficios, como inadecuada y dificultosa, para la consecución de las referidas aspiraciones.

\* \* \*

Los motivos generales y concretos que han justificado la actitud, pudiéramos decir teórica, de la Comisión, se presentan cualificados cuando se refieren a la Agricultura. Para ésta cabe alegar como objeciones, las señaladas como propias de la Industria y el Comercio, más las que son una consecuencia anéja a la intervención de elementos o causas ajenas y de fuerza mayor en los resultados de la explotación; la imposibilidad material de una graduación de rendimiento y de trabajo de cada uno de los que participan en la misma Empresa; la especial estructura social, económica y técnica del campo español, etc. Ha de advertirse la relativa inversión de los procedimientos encaminados a la mejora, técnica y económica, de la producción nacional. Es afirmación vulgar, que conviene repetir, pues de conocida suele olvidarse, que el nivel social y económico de nuestra población campesina, el volumen y calidad de nuestra producción agrícola, sólo pueden mejorarse cuando se disponga de auténticas empresas que tengan como actividad propia, permanente, el cultivo y la transformación de nuestro agro; cuando se faciliten a precios ordinarios, por su rendimiento y amortización, los instrumentos modernos de trabajo agrícola de que hoy carecen las pequeñas y modestas explotaciones; y se disponga, para su efectiva inversión en su propio y afectado destino, de créditos cuya bondad y facilidad de concesión, no resulten frustradas por la exigencia de requisitos, formalidades, trámites y demoras, que sin resolver las necesidades, ensanchen la amplia esfera de desconfianza de que tradicionalmente padece nuestro campesinado.

Por ello, en la línea general del presente informe, ha de estimarse irrelevante, contraproducente o útopico, un sistema de participación de los trabajadores agrícolas en los beneficios de las empresas o explotaciones en las que prestan sus servicios. En contra, no se diga que existan, y muy difundidas, diversas formas de participación en los

resultados económicos de las explotaciones agrícolas o pecuarias, de los trabajadores de las mismas, pues tales convenciones no responden al principio cardinal de la institución de la participación, pues se establecen como sustitutivo del salario mínimo, computado en el mismo, y con tal certeza, que puede afirmarse constituyen formas de salario legal de pago diferido, especie de ahorro voluntariamente constituido por sus propios titulares para disponer del mismo al finalizar de las respectivos años agrícolas o ganaderos, cuyas fechas coinciden con necesidades en cuya satisfacción ha de consumirse cuanto constituye el salario retenido.

\* \* \*

Sin embargo, por exigencia del principio de igualdad para todos los trabajadores, ha de sostenerse que los del campo (agrícolas, forestales y pecuarios), no deben quedar excluidos de un régimen de participación en beneficios, cuando la institución se establezca para los trabajadores de la Industria y del Comercio. Ha de evitarse, a toda costa, que una nueva exclusión de un sistema de política social general, ahonde las diferencias y las situaciones de inferioridad que hoy separan y caracterizan a los trabajadores agrícolas, de los que laboran en empresas mercantiles e industriales.

En este sentido, se proponen las bases de aplicación especial de la participación en los beneficios de los trabajadores agrícolas, y en relación con los sistemas que se estiman de más fácil aplicación y de más positivos resultados.

1) *En consideración al régimen económico y de trabajo de las explotaciones*

El primer sistema que se ofrece considera y tiene en cuenta la extensa variedad de explotaciones agrícolas y pecuarias, su distinto rango económico, sus formas de organización como empresa, etc.

A estos efectos puede considerarse que el campo español se encuentra distribuido, en líneas generales, en tres grandes grupos de

explotaciones: el de propietarios, arrendatarios y aparceros que son cultivadores directos, personales y exclusivos de sus explotaciones; el de propietarios, arrendatarios y aparceros, titulares de modestas explotaciones, con un índice de producción y rendimiento igualmente limitado por unidad de obra, debido a dificultades técnicas y económicas; y, el de explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, de importancia media o superior, que pueden ser asimiladas en su régimen contable, económico y de trabajo, a las empresas industriales y comerciales.

La clasificación laboral-social de la población campesina española que es preciso tener en cuenta, es según la encuesta realizada por la Obra Sindical «Previsión Social», sin duda la de más garantía por disponer de la información de más de ocho mil corresponsales en contacto directo con la realidad agrícola española, la siguiente: Trabajadores fijos, 375.000; trabajadores eventuales, 1.100.000; patronos agrícolas, 380.000. Los datos corresponden a la situación en 1 de agosto de 1954 y de los mismos figuran excluidos las provincias de Alava y Navarra, por cuanto carecen del régimen especial de seguros sociales para la Agricultura.

La justificación que ofrecen los citados datos y la visión panorámica que permiten, determinan las bases o conclusiones de este primer sistema que ofrecemos, y según el cual la participación en beneficios se sometería a las siguientes normas:

a) Las explotaciones comprendidas en el primer grupo, deben de considerarse omitidas en el sistema, por resultar éste para las mismas casi metafísicamente imposible.

b) En las del segundo grupo, cualquiera que sea la condición de su titular, propietario, arrendatario o aparcerero, resulta igualmente obligado declarar su exclusión del sistema, por la concurrencia de alguna de las circunstancias siguientes: la importancia que tiene para los resultados de la explotación, la dirección y trabajo personal de su titular, como la de los miembros de su familia, en sentido estricto; el carácter familiar de muchas de estas explotaciones, en las que verdaderamente resulta un régimen de comunidad de bienes y de trabajo, en cuyos frutos o resultados económicos participan todos los miembros de la respectiva comunidad, con arreglo a normas en la



mayoría de los casos de rancio abolengo y eficacia; la dificultad económica, general a todas las explotaciones de este grupo, de una graduación de beneficios y pérdidas, en cada uno de los ejercicios económicos, por el carácter no técnico o la carencia de un sistema de inventarios y balances; de establecerse la obligatoriedad de la participación para tales empresas, serían tales los reparos y las resistencias, fundadas más en las condiciones de cultura y de convivencia que en la negativa a la ordenación de la propia empresa, que sin obtenerse resultados prácticos para la finalidad del régimen de participación, se abortarían ciertas realidades saludables que en el trabajo y en su retribución, ofrecen hoy muchas de las explotaciones a que nos referimos. Por otra parte, la aparente exclusión que se propugna, tendría un evidente correctivo a través de la mejora de salarios legales presentes o futuros, en cuanto que la concesión de beneficios por las empresas sometidas al régimen de participación, habría de repercutir, sin dilaciones, en los módulos de fijación voluntaria de remuneración de los trabajadores de las empresas excluidas.

c) En cuanto afecta al tercero de los grupos y por los motivos señalados en el presente Informe, se estima procedente someter a las respectivas empresas o explotaciones al régimen general que se propugna para la Industria y el Comercio.

La calificación de Empresa agrícola, forestal o pecuaria, a los efectos de la aplicación obligatoria del régimen de participación en beneficios, debe realizarse previa consideración de la variedad de condiciones que ofrece el campo español, de la calidad de las tierras de cultivo, del tipo de explotación (secano o regadío) a que se encuentran afectadas las zonas y sus posibilidades (en relación a cultivos y temperaturas permisibles, etc.), del carácter de la explotación forestal, como igualmente de la ganadera, etc. Los servicios técnicos del Estado son los llamados a cifrar los límites mínimos, tanto en relación al número de obreros fijos que exijan la adecuada explotación, como de las unidades superficiales capaces de determinar por sí la importancia de una explotación a los referidos efectos. De algunos casos conocidos y de informaciones realizadas para conocer las posibilidades mínimas de aplicación del sistema de participación en beneficios, se considera, por ejemplo, que una explotación de secano

debe contar con una plantilla de obreros fijos no inferior a diez, o disponer de doscientas hectáreas, indistintamente; y una de regadío, de seis obreros o cincuenta hectáreas.

En estas empresas, el reparto de beneficios, caso de existir, ha de comprender a los obreros fijos y a los eventuales. En la distribución de la cifra global de beneficios, se tendría en cuenta el número total de días trabajados, por obreros fijos y eventuales, y el salario mínimo establecido para las respectivas categorías profesionales. Las cantidades nominativamente correspondientes a los obreros eventuales se harían efectivas a la Hermandad Sindical Local de Labradores y Ganaderos, la que procedería al pago a cada uno de los interesados de lo que se les hubiere acreditado por las empresas, previa deducción de lo adeudado por los mismos en concepto de cuota sindical, cuota del Subsidio de Vejez y Familiar, etc.

2) *En consideración a la media de producción y rendimiento por términos municipales*

La simplificación que ha de buscarse en todo sistema de política social, así como su ordenamiento de forma que permita la consecución de los fines inmediatos y remotos que se le asignen, aconseja la propuesta de un sistema de participación en beneficios para los trabajadores de las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, que prescindiera de la individual consideración de las empresas, y se resolviera por la aplicación de unos índices medios que aseguren, en su caso, la participación, y que en términos generales responda igualmente de la existencia efectiva de beneficios, al menos en la generalidad de las empresas actuantes en un mismo término municipal, entre las que no puedan darse las diferencias sensibles que existirían, sin duda, de tomar como base territorial de determinación zonas más extensas.

En virtud de este sistema, las Secciones Sociales y Económicas de las Hermandades Sindicales de cada Municipio, determinarían de común acuerdo el índice de producción media anual en la localidad del cultivo prevalente y base de las explotaciones, de forma que el

índice de producción asegurase un rendimiento al capital invertido o dispuesto por la Empresa al servicio de la explotación (tierras, aperos, etc.), y los gastos ordinarios durante el año agrícola, forestal o pecuario (salarios de los obreros, contribuciones e impuestos, seguros sociales, reparaciones ordinarias, etc.). El exceso de producción sobre el índice mínimo se estimaría como beneficio extraordinario de la Empresa, que serviría a su vez, de base para la distribución entre la Empresa y los trabajadores de los beneficios habidos en la explotación. Los obreros, fijos y eventuales, participarían en la cantidad reservada a los mismos, según las normas o criterios que se han señalado en relación con el sistema anterior.

Si las Sociedades Sociales y Económicas de las Hermandades, no convinieran voluntariamente la fijación de los índices mínimos y de la distribución de los beneficios sobre los índices mínimos, unos y otros se determinarían por las Jefaturas Agronómicas, previa audiencia de las Secciones, de los interesados que se personaran en el expediente y de los asesoramientos técnicos aconsejables, según las circunstancias de la localidad.

En los casos de concurrencia de varios cultivos prevalentes en una explotación, la determinación de los índices y porcentajes se realizaría en consideración de cada uno de ellos.

### 3) *La participación en beneficios de los trabajadores de empresas mixtas y de otras de carácter especial*

En el conjunto de las explotaciones agrícolas, pecuarias y forestales, se distinguen dos grupos de características especiales por su régimen y por su especialidad desde el punto de vista de un sistema de participación en beneficios. Por una parte, las empresas que dependen o de las que dependen otras industriales o comerciales; de otra, las que por la naturaleza de los trabajos propios de su actividad o por la materia que benefician, es prácticamente imposible o la determinación de los beneficios debidos a la colaboración de los trabajadores legalmente clasificados de agrícolas, forestales, o la de los obtenidos durante el correspondiente ejercicio económico anual; tal

sucede, por ejemplo, en las grandes empresas forestales para el aprovechamiento de madera, resinas, etc., o en las dedicadas al aprovechamiento del corcho, con su rotación o no de cortas, etc.

Las empresas a que nos referimos demandan un régimen especial, de decidirse el legislador por el establecimiento de la participación en beneficios con carácter general.

\* \* \*

Las empresas agrícolas o pecuarias que dependen o de las que dependen otras industriales o comerciales, pueden ser calificadas de empresas mixtas, tanto por su conexión con otras de naturaleza distinta por su actividad, como por la unidad de empresa que en definitiva se realiza, con la consiguiente unidad contable, económica, etcétera. En tales casos, es opinión de la Comisión, que la participación en beneficios debe ser aplicada con sujeción a las normas de carácter general, tanto por las razones señaladas como por cuanto en tales supuestos es de presumir la existencia de una contabilidad, de unos inventarios y de unos balances, que permitan el juego y la aplicación de las normas de carácter general, al propio tiempo que se obtiene una efectiva consideración unitaria de todos los obreros, en definitiva dependientes de un mismo complejo económico.

A la misma conclusión se llega respecto de las empresas o explotaciones forestales, en las que se realizan igualmente determinadas labores o trabajos calificados legalmente de agrícolas por la legislación vigente, por concurrir en dichas empresas las circunstancias que hemos señalado en general para las que denominamos empresas mixtas.

\* \* \*

Sin embargo, existe un grupo de explotaciones declaradas como forestales que exigen un tratamiento especial según concurren o no las condiciones de las comprendidas en los párrafos anteriores. Es el

caso de las empresas dedicadas a la explotación de los alcornoques, que como es sabido, requieren un período de nueve años para que pueda estimarse realizada en su propio proceso la explotación.

Por ello, han de distinguirse las empresas que disponen de explotación o explotaciones bastantes para la extensión superficial de las fincas para realizar la rotación de cuarteles de forma que en cada año pueda realizarse un ciclo completo de la actividad y las que carecen de tal situación. En tal caso, puede aplicarse sin objeción lo establecido con carácter general para las empresas industriales o en su defecto las normas que se proponen para las de carácter mixto.

Si, por el contrario, la empresa carece de plantaciones suficientes para realizar el ciclo y, por tanto, existe imposibilidad de conocer la existencia o no de beneficios durante la campaña o ejercicio económico, no existe más solución que atribuir al Ministerio de Trabajo, previa solicitud motivada de las empresas interesadas, de los informes técnicos competentes y del Sindicato de la Madera y Corcho, la facultad de sustituir por un tanto por ciento sobre el salario la posible participación de beneficios. En todo caso la facultad habría de limitarse fijándose el tanto por ciento máximo que podría acordarse por tal concepto.

4) *La aplicación subsidiaria de los principios y normas de carácter general*

Ha de señalarse, finalmente, que las normas establecidas para el régimen de participación en beneficios de los trabajadores de las empresas industriales y comerciales, han de considerarse normas de orientación y supletorias en la resolución de la casuística acentuada que la realidad del campo español ofrece en relación con un régimen de participación en beneficios.

## PONENCIA DE LA SECCION DE ECONOMIA

- A) EL SISTEMA
- B) ESTUDIO DE SUS PROBLEMAS
  - a) Determinación del beneficio.—b) Reparto del beneficio.—
  - c) Reparto de la participación del trabajo en los beneficios :  
1.º Formas de abono a los trabajadores : a') Directa. b') Diferida. 2.º Realización de la participación : a') Individual o por empresas. b') Colectiva. 3.º Cálculo de la participación de cada trabajador.
- C) CONSIDERACIONES GENERALES PARA SU IMPLANTACION EN ESPAÑA

### A) EL SISTEMA

La Política social ha actuado siempre en los cuatro sectores que integran una organización económica: producción, distribución, cambio y consumo; pero se puede considerar a la *distribución* como el sector de su jurisdicción específica; en la *producción* predomina sobre lo político lo técnico; en el *cambio*, lo económico, y, en el *consumo* está todo, en gran medida, predeterminado por la magnitud y calidad de la *producción* y la forma de la *distribución*. En ésta, por el contrario, a pesar de estar, en parte, condicionada por la técnica de la *producción* y la economía del *cambio*, hay un amplio margen para la actuación política, política específicamente social, porque el régimen jurídico de la propiedad y el de la contratación determinan, dentro de límites muy amplios, la *distribución* de la riqueza y de la renta, el ordenamiento de la sociedad en clases, la estructura social del país.

Es muy cierto que los enormes avances de la técnica productiva moderna han promovido progresos de la misma magnitud en el bienestar general. Pero este gran progreso económico no ha suscitado un progreso social correlativo, en el sentido de un mejoramiento de la *distribución*. Al contrario, la técnica moderna ha impuesto en la industria la centralización de las actividades en unidades productivas cada

vez de mayores dimensiones e incluso en el comercio al por menor, las ventajas de la producción en gran escala impulsa a la formación de organizaciones mercantiles gigantescas. La mecanización y la centralización concurren a intensificar la tendencia, hoy bien patente, de que cada vez sea mayor la cantidad de capital invertido por cada trabajador empleado. Efecto inmediato de esta tendencia es que el aumento enorme de la rentabilidad ocasionado por la técnica moderna se concentra cada vez más en la clase que percibe beneficios, de donde resulta el hecho, en cierto modo paradójico, de que a un bienestar general mayor corresponda una desigualdad social mayor también, una distribución menos justa. Por esto mismo aquellas coyunturas en que se ha patentizado más este hecho, han estimulado el hallazgo de medios para corregirlo.

En la postguerra del 14-18, cuando se afrontan los múltiples problemas que surgen del enorme desarrollo industrial, aparece una fuerte corriente doctrinal que, inspirándose precisamente más en principios sociales que económicos, preconiza la participación en los beneficios como medio de lograr un reparto más equitativo de la renta.

No obstante, las realizaciones prácticas fueron escasas, limitándose a tímidas tentativas individuales, llevadas a cabo con desigual resultado e inoperantes en la práctica al no abordarse, a causa del liberalismo económico imperante, la implantación total y no fragmentada del sistema, imprescindible para que éste alcance su plena vigencia y eficacia.

Desde 1930 la desproporción entre las rentas capitalizadas y las gastadas fué incrementándose extraordinariamente, originando, como consecuencia, una mayor desigualdad en la distribución, y ello no sólo si se consideran las variaciones incidentales (postbélicas) al lado de las estructurales, sino éstas aisladamente.

En la postguerra del 39-45, el poderoso volumen de inversiones realizadas, la instauración de la política de pleno empleo, las medidas de política económica adoptadas con carácter anti-inflacionista y de estabilización de precios, etc., han originado, de una parte, unas acumulaciones de beneficios, y, de otra, una política de salario restringido, que acentuando aun más la desigualdad en la distribución

de la renta y la riqueza, hace, más que necesaria, inevitable, su corrección.

La participación en los beneficios deberá ser, pues, fundamentalmente, un instrumento de política social encaminado a corregir esa desigualdad en el reparto del producto económico, mediante una redistribución, no sólo de la renta, sino de la riqueza.

Insistimos, porque ello es fundamental, que este sistema tiene, o debe tener, una doble finalidad: la redistribución de la renta y la redistribución de la riqueza, ya que si estos objetivos no se logran, pierde toda su eficacia y los resultados que se obtuvieran, por ser sólo aparentes, no justificarían su implantación.

Para la consecución de la doble finalidad señalada, el sistema de participación en los beneficios ni es el único ni el más amplio, toda vez que ambas finalidades o alguna de ellas pueden conseguirse por medio del sistema tributario, socialización o nacionalización de empresas, etc.

## B) ESTUDIO DE SUS PROBLEMAS

### a) DETERMINACIÓN DEL BENEFICIO DISTRIBUÍBLE

La determinación del beneficio que ha de ser objeto de participación plantea problemas que entrañan grandes dificultades, reconocidas unánimemente en los estudios realizados sobre la materia y puestas de manifiesto en la práctica fiscal al tratar de fijar la base imponible en aquellas contribuciones que gravan los beneficios de la Empresa.

La legislación tributaria ha orillado estas dificultades precisando para la determinación del beneficio neto, en el caso de la tarifa 3.<sup>a</sup> de utilidades, por ejemplo, aquellas partidas que se han de considerar como ingresos, las que se deben estimar como gastos, y las que nunca podrán considerarse como tales, además de incluir aquellos conceptos que, en todo caso, tienen la consideración de beneficios, independientemente de los ingresos y de los gastos realizados.



A las dificultades que se presentan en el orden fiscal hay que agregar las que en la participación del trabajo en los beneficios se derivan de la necesidad de fijar la forma en que han de remunerarse el capital y el empresario.

A este respecto, caben dos soluciones:

1.º Establecer un interés fijo para el capital y una remuneración fija para el empresario, en analogía al salario con que se remunera el trabajo.

Estas remuneraciones tendrían, por lo tanto, el carácter de gastos, y el beneficio obtenido, una vez deducidas estas partidas, sería el objeto de la participación entre capital, trabajo y empresario.

2.º No establecer estas remuneraciones fijas para el capital y el empresario, estipulando la remuneración global de cada uno de ellos en un tanto por ciento del beneficio neto. En este caso, evidentemente, estas remuneraciones no tienen la consideración de gastos, y ello permitiría poder aprovechar, en cierto modo, para la fijación de los beneficios, el régimen del sistema fiscal.

En cualquiera de estas dos soluciones, habría que tener en cuenta el problema particular que plantean las empresas que no persiguen fines lucrativos; las que por su carácter público destinan el beneficio a fines también públicos y aquellas otras que por su reducido volumen carecen, en absoluto, de la más elemental contabilidad.

#### b) REPARTO DEL BENEFICIO

Una vez determinado el beneficio, se plantea el problema de determinar la parte que ha de corresponder al factor trabajo.

Si adoptamos como solución en la determinación del beneficio la de fijar remuneraciones fijas al capital y al empresario la participación del trabajo en los beneficios, lo mismo que la del capital y el empresario vendría determinada por un tanto por ciento establecido en relación con la cuantía de los beneficios.

Ahora bien, si como ya hemos indicado, las remuneraciones totales del capital y del empresario se estipulan con arreglo a un tanto

por ciento sobre el beneficio neto, entonces es indudable que el resto ha de corresponder al factor trabajo.

Esta última solución simplifica, como también apuntamos en el apartado anterior, el problema de la determinación del beneficio, pero requiere que para la fijación de los tantos por ciento de participación se utilicen escalas móviles con un mínimo exento calculado en función de las remuneraciones mínimas que se estime deben percibir el capital y el empresario.

Con este mínimo exento de participación del trabajo en los beneficios, y la utilización de la escala móvil, queda a salvo el incentivo que el beneficio representa para la inversión y la actividad empresarial.

#### c) REPARTO DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN LOS BENEFICIOS

Una vez determinado el importe del beneficio destinado al factor trabajo, se presentan los siguientes problemas:

1.º Formas de abono a los trabajadores:

- a) Directa.
- b) Diferida.

2.º Realización de la participación en los beneficios:

- a') Individual o por empresas.
- b') Colectiva.

3.º Cálculo de la participación de cada trabajador.

##### 1.º a) *Directa*

Este procedimiento se basa en abonar a cada trabajador la cantidad que le corresponda en dinero.

Al fijar el concepto de la participación de los beneficios hemos precisado que debe ser un instrumento con el que se persiga no sólo la redistribución de la renta, sino la de la riqueza, debiendo conse-

guirse ambos fines sin provocar un desajuste del sistema económico.

Pues bien, si la cuota en que cada obrero participa en los beneficios se le abona directamente en dinero habremos logrado tan sólo una redistribución de la renta monetaria, pero no de la renta real, ya que se producirá una elevación de precios que neutralizará el aumento en los ingresos de los trabajadores totalmente a corto plazo y parcialmente a largo plazo.

En efecto, al aumentar los ingresos de los obreros en la cuantía que representa su participación en los beneficios, y dadas sus reducidas disponibilidades, este aumento se destina totalmente al consumo, se provoca, por lo tanto, un aumento en la demanda de bienes de consumo y, como consecuencia, una elevación de los precios, un aumento del gasto total de los trabajadores, de cuantía igual al beneficio repartido, sin aumento del consumo real, pues el volumen de los bienes de consumo lo determina el volumen del empleo aplicado a su producción, cantidad que, a corto plazo, es independiente de la nueva situación creada. Y como el aumento del gasto, para la misma cantidad de producto, eleva el beneficio en un valor igual, lo distribuido a los trabajadores retorna a los empresarios. El mecanismo económico neutraliza, en este caso, totalmente el reparto realizado.

A largo plazo la elevación de precios experimentada por los bienes de consumo, como consecuencia del aumento de su demanda, canaliza la inversión hacia la producción de estos bienes, en detrimento de la producción de bienes-capital, llegándose a una producción irracional, desacorde con el interés nacional.

#### 1.º b) *Diferida*

Si la cuota no se abona en dinero, sino que se impone su ahorro, para su posterior inversión, resulta evidente que el proceso señalado anteriormente no surge, y no solamente se evita esto, sino que a través de la inversión de esa participación del trabajo en los beneficios, se va convirtiendo a los trabajadores en copropietarios del capital, lográndose de esta manera el acceso de los mismos a la propiedad, y con ello, la redistribución de la renta real y la redistribución de la riqueza.

2.º a') *Individual o por empresas*

Con esta forma de participación cada empresa distribuye entre sus trabajadores la parte de beneficio que les corresponde.

Expuestas las claras ventajas que ofrece la forma de abono diferida sobre la directa, el procedimiento individual de reparto, aun dentro de la forma diferida, presenta como más destacados los siguientes inconvenientes:

— La desigualdad que originan los distintos beneficios obtenidos por las distintas empresas, aun dentro de una misma rama, pudiendo haber algunas que, incluso, liquiden el ejercicio con déficit.

— La desigualdad originada por la distinta proporcionalidad entre capital y mano de obra, en las distintas ramas industriales, que da lugar a diferencias en las cuotas a percibir por los trabajadores.

— Dificultad para canalizar las inversiones en orden al interés general.

— La inversión en la misma empresa ata al trabajador a ella.

— Requiere, pues, mano de obra constante, contratos de trabajo a largo plazo y pocos cambios de personal.

— La inversión en la misma empresa puede ocasionar una acumulación de capital innecesaria, mientras otras carecen de él.

— Incluso en el orden social la forzosa intervención obrera en la gestión de la empresa es fuente inagotable de roces y discordias.

— Si los salarios se fijan uniformemente para todas las empresas, estas remuneraciones que los complementan se deben fijar lo mismo.

2.º b') *Colectiva*

Los inconvenientes apuntados para el método individual quedan obviados por el colectivo mediante el cual se hace participar a toda

la mano de obra del país en los beneficios globales de todas las industrias consideradas en su conjunto.

Es decir, que en el método colectivo una vez determinada la parte de beneficio que en cada empresa corresponde al factor trabajo, habrán de pasar a un fondo común que sea el encargado de realizar su distribución.

Requiere, pues, este método, conjugado con la forma de abono diferida, la creación de un Fondo de Recaudación, Distribución e Inversión, encargado, como su denominación indica, de recaudar las cuotas correspondientes a cada empresa, distribuir las entre los trabajadores, determinando la parte que corresponde a cada uno, y realizar las inversiones con arreglo al Plan Nacional que se determine.

Entre sus funciones, que habrían de ser objeto de una minuciosa especificación, el Fondo procederá a expedir títulos de inversión equivalentes a la cuota de participación que a cada trabajador corresponda.

Estos títulos de inversión deben reunir determinadas características, entre las que se pueden citar:

La de ser nominales e intransferibles y, por lo tanto, no cotizables en Bolsa.

Señalárseles un tipo de interés fijo y uniforme. De esta forma se evita a los trabajadores el riesgo empresarial, al repercutir únicamente en el Fondo las diferencias entre el interés que abonen y el beneficio o pérdida de las inversiones que realice. Atendida la necesidad de crear una reserva, el superávit que pudiera haber al final de cada Ejercicio, por las diferencias apuntadas, pasará a engrosar el beneficio que se reparte en el Ejercicio siguiente.

Cuando el plan de inversión no lo requiera, podrá liberarse una parte de los beneficios, entregándose en dinero a los trabajadores.

Obligación de reservar un tanto por ciento de las acciones emitidas por empresas que se constituyan, de las correspondientes a ampliaciones de capital de las ya constituidas y emisión de obligaciones, si el Fondo estima conveniente suscribirlas.

### 3.º *Cálculo de la participación de cada trabajador*

Debe aplicarse la participación a todo el personal reglamentado. No se debe excluir más que al personal cuya retribución se estipule en un porcentaje de los beneficios.

Entre los trabajadores deberá repartirse proporcionalmente a los salarios devengados en cada anualidad, como método más simple, ya que los salarios a su vez, reflejan la categoría, antigüedad y asiduidad.

### C) CONSIDERACIONES GENERALES PARA SU IMPLANTACION EN ESPAÑA

Al puntualizar cada uno de los extremos estudiados para el caso concreto de su implantación en España, es fundamental tener en cuenta el carácter transicional que en la actualidad presenta nuestra economía, en plena evolución, desde su tradicional estructura de economía agrícola, hacia la de economía industrial; por este motivo, en todas cuantas medidas se implanten que puedan afectar al beneficio de las empresas, es imprescindible tener sumo cuidado a fin de no desvirtuar la función que el mismo tiene de ser incentivo de la inversión.

Al objeto de propulsar en la medida que se estime conveniente este cambio estructural, no sólo se puede observar en el proyecto de modificación de los tipos de gravámenes correspondientes a la Tarifa 2.ª y 3.ª de Utilidades, un trato especial para los beneficios que se destinen a la inversión, sino que el Ministerio de Hacienda proyecta el establecimiento de un Plan Nacional de Inversiones.

Dentro de este Plan proyectado no hace falta destacar el poderoso instrumento que representaría la existencia del Fondo de Recaudación, Distribución e Inversión propugnado, a través del cual, como repetida e insistentemente hemos señalado, se podrían canalizar sus inversiones hacia aquellas esferas de la producción que aconsejara el interés nacional, y no el individual de cada empresa, lográndose que el cambio estructural que señalamos, de economía

agrícola a industrial, se llevara a efecto de una forma armónica y racional.

No debe creerse que sería difícil de establecer y complicado de organizar este Fondo, que transformaría la participación en los beneficios en participación en el capital. Puesto que todos los trabajadores españoles están encuadrados en sindicatos, podrían ser los sindicatos mismos los titulares de las acciones representativas de la participación del trabajo en el capital nacional. Es bien fácil de constituir una Sociedad de cartera que retenga los títulos del capital obrero, que concentre las participaciones periódicas en los beneficios y las invierta adquiriendo acciones de sociedades, siguiendo el plan oficial de inversiones. Los accionistas nominativos serían los sindicatos y ellos harían el reparto de los dividendos entre sus afiliados.

Por estas razones y por todo lo expuesto en los apartados precedentes, es imprescindible que de llevar a cabo la participación del trabajo en los beneficios de las empresas, se adopte la forma de abono diferida y la participación por el régimen colectivo, procurando, en la medida de lo posible, aprovechar aquellos procedimientos que aunque creados con otros fines, Contribución sobre las Utilidades de la Riqueza Mobiliaria, Tarifa 3.ª, por sus especiales características serían un magnífico instrumento en la implantación del sistema que es objeto de nuestro estudio, debiendo asimismo apuntar a este respecto la posibilidad de utilizar como órganos colaboradores a la Organización Sindical.

