

SOBRE LA PARTICIPACION EN BENEFICIOS

COMPARABA Keynes la situación mental de los economistas clásicos a la de los antiguos físicos que, partiendo de la exactitud de la Geometría euclidiana, no lograban compatibilizar el resultado de sus observaciones con los postulados de su teoría, viéndose precisados sus continuadores, para lograr la concordia entre aquéllos y ésta, a realizar una revisión a fondo de los supuestos teóricos de que inicialmente partían —revisión en muchos casos sólo consumada en tiempos modernos—, y, en virtud de ella, comprobar que aquellos supuestos teóricos no siempre tenían la veracidad que de antemano se les había atribuido. Algo de esto ocurre, sin duda, en las ciencias sociales, en las que, más de una vez, por admitir como buenos, sin crítica y sin duda, los supuestos en que se fundan determinadas instituciones, se ha venido a parar en consecuencias extrañas, revestidas, desde luego, de una impecable lógica formal, pero que ponen de manifiesto su insuficiencia, precisamente por no estar de acuerdo con la auténtica teoría. Cuando tales instituciones eran, además, objeto de cuestión y de debate, no teórico, sino práctico, se producía una neblinosa situación intelectual, tras de cuya bruma sólo pueden discernirse con claridad los encontrados intereses de unos y de otros.

Esto, precisamente, es lo que parece que está pasando con la participación en beneficios, acerca de la cual son pocos los que se atreven a decir qué son y a quién pertenecen los beneficios que se quiere repartir, y no son muchos los que, presentando tal institución como correctora de las injusticias y desviaciones del régimen de salariado, cuidan de no concretar de qué desviaciones e injusticias se trata. No

parece fácil que, sin aquietar previamente algunas dudas sobre esos puntos fundamentales, pueda llegarse a una posición intelectual clara sobre esta institución tan debatida.

1. Acaso el primer problema teórico que la institución presenta surja en el umbral mismo de su denominación. Se trata, sin duda, de participación en «beneficios»; mas es preciso puntualizar con alguna exactitud de qué «beneficios» se habla.

A estos efectos, no es difícil observar cierta disconformidad entre los sociólogos y los economistas. Aquéllos, manejando, en general, conceptos exactos, pero excesivamente simplistas, entienden por beneficios la diferencia entre los ingresos obtenidos de una explotación lucrativa y los gastos que la misma haya producido durante el período considerado; los economistas, en cambio, con un lógico mayor rigor, entienden por beneficios única y exclusivamente la retribución del empresario. Ambos conceptos no son, ni mucho menos, idénticos; no ya porque cuantitativamente pueden conducir a resultados distintos, sino, sobre todo, porque responden a concepciones de la empresa fundamentalmente diferentes. La diferencia entre los ingresos y los costos, más que «beneficio» parece que ha de llamarse simplemente «ganancia»; no así la retribución típica del empresario, que ha sido designada como «beneficio». La coincidencia que de hecho se produce, en bastantes ocasiones, entre ambas nociones no debe impedir que, a efectos teóricos, se trate de puntualizar la distinción.

Tan diversas parecen ser ambas ideas que acaso no sea del todo difícil basar en su diversidad la diferencia entre los dos regímenes puros a los que, desde el punto de vista jurídico, se acoge el funcionamiento de la empresa: régimen de sociedad y régimen de salariado. En el régimen de sociedad integral —una Cooperativa, por ejemplo—, todos los titulares de elementos productivos se asocian con ánimo de partir entre sí las «ganancias». Acaso sea una pura casualidad que en nuestros textos legales se emplee esta palabra, y no la palabra «beneficios»; pero, sin duda, se ha producido un indudable acierto, ya que en el régimen de sociedad puro no existen propiamente «beneficios» —más adelante volveré sobre esto—, sino más bien «ganancias», las cuales se reparten entre los socios, cualquiera que sea su función, con

arreglo a los pactos y estipulaciones que entre sí convengan; que, en tanto sean libres y honestos, no hay motivo alguno para repudiar.

El régimen de sociedad no es el único a que cabe acogerse; la mayor parte de las empresas funcionan, en todo o en parte, con otro régimen distinto al que denominamos salariado, y que, como es bien sabido, consiste, simplemente, en pagar un tanto fijo por la aportación del elemento trabajo, con lo que se define, negativamente, su derecho a las posibles ganancias. En estos casos, la retribución del trabajo es concebida, no como una parte en las «ganancias», sino como un costo previo a la determinación de éstas; lo que queda de ellas, después de pagado ése y los demás costos, ya no recibe el nombre de «ganancia», sino, más escuetamente, el nombre de «beneficio», y es, precisamente, la retribución del empresario. El caso más claro, contrapuesto del ejemplo de la Cooperativa, antes aludido, sería el de un empresario que funcionase con todos los elementos arrendados —incluso el capital—, es decir, «asalariados».

Ocurre, ciertamente, que en la casi totalidad de las empresas actuales las dos fórmulas se emplean simultáneamente. Unos elementos son aportados a la empresa a través de la fórmula sociedad; es lo que suele ocurrir, aunque no siempre, con la aportación de capitales. Otros elementos, concretamente el factor trabajo, son aportados también, en la mayoría de los casos, mediante la fórmula de salariado. De lo que se deduce que gran parte de las empresas modernas funcionan simultáneamente en régimen de sociedad y en régimen de salariado, si bien proyectando cada uno de estos regímenes hacia elementos distintos; sin que este hecho quiera decir que, de suyo, la fórmula «sociedad» conviene, selectivamente, al capital, y la fórmula de retribución con cargo a los costos es necesariamente la indicada para el trabajo.

Por otra parte, la empresa moderna, a la par que por esta coexistencia de regímenes diversos, se caracteriza por el predominio social del empresario, que es, en definitiva, el que escoge cada una de estas dos fórmulas, y la aplica según sus peculiares conveniencias, a la vista de la situación económica y social que tiene por delante. De esto se deduce que en las empresas que funcionan íntegramente en régimen de sociedad, esto es, aplicando esta fórmula a todos sus elementos productivos —empresario, trabajadores y capitalistas—, no existen, en reali-

dad, beneficios. Existen, simplemente, ganancias; el empresario, que tiene, como es natural, derecho a una retribución, renuncia al pago específico que habría de corresponderle, esto es, al beneficio, para limitarse a obtener una parte en las ganancias. Por otra parte, el trabajo y el capital, en lugar de obtener fracciones ciertas a cambio de sus aportaciones, se lanzan también a un contrato aleatorio para obtener, igual que el empresario, una retribución, variable con el éxito del negocio. Pero esta imprecisión de la retribución de los elementos productivos, en el caso de la sociedad, no implica, ni mucho menos, que los tres elementos que intervienen asuman la función de empresario; tal función sigue siendo desarrollada por el que verdaderamente la cumpla dentro de la empresa, llámese gerente o como se quiera. Los otros elementos, aun percibiendo una retribución aleatoria, no asumen la función de empresario, ya que ésta consiste, no en asumir un riesgo, sino en realizar una auténtica función de elección, que nada tiene que ver, esencialmente, con el riesgo (1).

Paralelamente, en las empresas que funcionan íntegramente en régimen de salariado, la determinación del beneficio sólo se opera después de deducidos los costos de producción, que serán, no sólo los gastos generales, los de materias primas, de amortización, etc., que también se darán en la empresa-sociedad, sino, además, los gastos de retribución del trabajo (salarios) y los de retribución del capital (intereses de obligaciones). Lo que queda es precisamente el beneficio, es la retribución del empresario.

Ninguna influencia tiene, a mi juicio, para desvanecer estas afirmaciones el hecho de que ambas fórmulas se empleen simultáneamente con referencia a distintos factores productivos. Supuesto que en la situación de hecho económica y social contemporánea es el empresario el elemento motor decisivo, al que corresponde elegir la fórmula con que ha de procurarse la cooperación del trabajo y del capital; si las circunstancias económicas y sociales le fuerzan, para atraerse al capital, a funcionar en régimen de sociedad, y en consecuencia a diluir con él sus beneficios, tal conducta ni hace que el

(1) Vid. FRANK H. KNIGHT, *Riesgo, incertidumbre y beneficio*, y especialmente, el capítulo que dedica al problema del empresario retribuido.

capital se transforme en empresario, ni impide que la retribución que queda al propio empresario sea una auténtica retribución diferencial, en la que ha tenido que admitir, más o menos gustosamente, la participación del capitalista. Y si las propias circunstancias económico-sociales le autorizan a obtener la cooperación del trabajo utilizando simplemente la fórmula del salariado, sin necesidad de tener que escoger en cada momento si va a preferir el régimen de salariado o el de sociedad (duda que asalta al empresario respecto al capital siempre que necesita nuevas aportaciones de numerario, ya que el régimen económico-social le fuerza a elegir entre el capital-acciones y el capital-obligaciones), ello tampoco quiere decir que el trabajo, de suyo, esté formalmente excluido de todo derecho a participar en las ganancias (2). Mas, si se quieren llevar adelante, con un poco de rigor, estas consideraciones, es preciso examinar, no ya una cuestión de concepto, única examinada hasta aquí, sino una cuestión de titularidad: a quién pertenece la ganancia y el beneficio

2. La cuestión de titularidad sobre los productos de cualquier fenómeno económico se resuelve habitualmente, desde tiempos de los romanos y con arreglo al más estricto derecho natural, conforme a la corriente doctrina de la accesión. El dueño de una cosa productiva por sí misma, esto es, sin trabajo de nadie, es dueño de los frutos de esa cosa. El que trabaja sobre cosas no productivas y con su trabajo la vuelve más valiosa, es dueño de la diferencia de valor que su tra-

(2) Entiéndase bien lo que con esto quiero decir. El trabajo, de suyo, no está excluido de las ganancias, pero tampoco, de suyo, tiene derecho a ellas. Su posición viene determinada, en primer lugar, por el régimen histórico de apropiación de los factores productivos, régimen que, si no es contrario al derecho natural, será fuente de auténticos derechos; en segundo lugar, por los contratos libres y legítimos previamente establecidos. Son estos últimos los que, dentro de las líneas generales del ordenamiento económico-social vigente, hacen nacer o no para el trabajo ese derecho a parte de las ganancias. Lo mismo puede decirse del capital, que tampoco de suyo tiene definida previamente su posición respecto a las ganancias. A ello se refiere LARRAZ en *El orden social moderno*, cuando dice: «No creo que pueda fundarse en la justicia el derecho a que los obreros, por ser obreros, tengan facultad para participar en el gobierno de la empresa y en los beneficios de la misma».

bajo aportó. Ahora bien, esta teoría pura de la accesión, capaz por sí sola de suscitar dificultades inmensas —piénsese, por ejemplo, que toda la teoría de la plus valía de Marx gira en torno de ella— parte de un supuesto que casi nunca se da en la realidad y que, de darse, contribuiría a depurar las aplicaciones prácticas de la teoría. Porque para que esta institución funcione en la forma dicha, es preciso que todos los elementos productivos, excluida, naturalmente, la cosa sobre la que el trabajo se proyecta pertenezcan a un solo titular, o excluido el trabajo, que no pertenezcan a nadie (3). Si consideramos, por ejemplo, que en el caso de accesión más sencillo, intervienen, además del trabajo, materias primas, instrumentos productivos y un mercado, habrá que deducir que sólo cuando las materias primas, los instrumentos productivos y el mercado pertenezcan al propio trabajador, podrá éste reclamar para sí íntegramente la titularidad de las accesiones producidas. También se producirá este resultado si, en lugar de una apropiación de esos tres elementos por parte del trabajador, existiese un disfrute totalmente libre de los mismos por parte de aquél; este supuesto de libre disposición de los elementos dichos sólo se realiza contemporáneamente respecto al mercado, formalmente libre en general y, por lo tanto, apropiable por el trabajador, pero no se produce ni respecto a las materias primas ni respecto a los instrumentos de producción.

Si suponemos, pues, coexistiendo la apropiación que el trabajador tiene de su propio trabajo, con la apropiación, por parte de tercero, de las materias primas y de los instrumentos productivos,

(3) En el texto trato de desarrollar una exposición simplista del problema en el sentido de dejarlo reducido a la aplicación al trabajo de la doctrina de la accesión. El hecho de que los otros factores que juegan en el problema (concretamente: los sobreprecios, originados por el mercado y no por el trabajo), sean también susceptibles de ser tratados con mejor o peor resultado por la doctrina de la accesión y el deseo de no rebasar el ámbito de este artículo abordando cuestiones referentes al precio (que necesariamente habrían de examinarse si entrase en el examen de la titularidad de esos excedentes o plus valías) me aconseja reducir la exposición a los límites con que figura en el texto.

puede pensarse, y así se ha hecho por muchos, si no será ocasión de aplicar a la titularidad de estas materias primas y de esos instrumentos productivos la misma teoría de la accesión, es decir, si los propietarios de esos dos factores no podrán recabar por sí parte de las ganancias, lo mismo que el trabajador recaba parte de ellas en virtud de la accesión. El problema, como es sabido, admite dos variantes teóricas fundamentales; el esquema de supuestos que de lo expuesto se deriva puede sintetizarse en la siguiente forma:

a) Todos los factores de la producción (4) son libres, de tal manera que su disfrute puede ser apropiado por cualquiera (5). En este caso es claro que la teoría de la accesión es aplicable únicamente al trabajo y, en consecuencia, todas las ganancias obtenidas deben serle atribuídas a él. De todos modos debe tenerse en cuenta que, aún en este caso, lo más que puede afirmarse es que «todas» las ganancias han de ser adjudicadas al trabajo; pero, en principio, no es fácil, aplicando este solo criterio, establecer una ponderación cuantitativa de esas ganancias. Su cifrado vendrá derivado de criterios ajenos a la propia accesión, provenientes, en líneas generales, de dos horizontes perfectamente distintos: bien de la teoría de la suficiencia de la retribución del trabajo, bien de la teoría de su productividad. A su vez, ninguna de estas dos teorías ofrecen un cifrado concreto, ya que, tanto la suficiencia como la productividad, son mensurables en unidades monetarias, y la cuantía de la cifra correspondiente a la productividad o a la suficiencia no es

(4) Hablo en el texto de «factores de la producción», incluyendo entre ellos al mercado; pido perdón a los técnicos por este modo impropio de designarlos.

(5) Cuando me refiero al caso de que estos factores sean libres, quiero decir que su uso no pertenezca a nadie, ni siquiera a la comunidad. De hecho, todavía quedan algunos elementos productivos en estas condiciones, como, por ejemplo, el aire atmosférico concebido como elemento económico.

conocida *a priori* más que en un orden económico ya en marcha (6).

b) Cuando los factores productivos son apropiados por un tercero, distinto del trabajador, cabe, a su vez, dos variantes distintas, ya que es posible sostener que el titular de esos factores, obligado o no a ponerlos en actividad, ha de merecer alguna retribución a cambio del uso de dichos factores, o bien puede pretenderse que, si bien viene más o menos obligado a emplearlos, incluso eligiendo la persona del usuario, ello ha de hacerlo gratuitamente (7).

Si en el esquema expuesto se escoge el sistema histórico vigente y se entiende que el titular de esos factores ha de merecer una retribución, como es corriente entender, tal retribución puede ser pagada en forma de costo o simplemente con parte de los beneficios. Pero esto que se dice de la retribución de los factores productivos es algo que puede repetirse respecto a la retribución del trabajo, ya que, en definitiva, trabajo, materias primas, instrumentos de producción, etcétera, pueden encontrarse a un mismo nivel teórico, y el escoger como forma de retribución de tales factores, incluso el trabajo, la participación en las ganancias o la retribución como costo de producción, depende de hecho sólo de la mayor o menor preponderancia social de cada uno de los expresados factores (8). Si el factor social-

(6) Y aún en tal caso, nótese que la determinación es *a posteriori*, puesto que se parte del cifrado hecho previamente de lo que el hombre necesita para su suficiencia o del valor que tienen ya, según se ha visto en ocasiones anteriores, los objetos producidos.

(7) El término «gratuitamente», usado en el texto, no significa que el dueño de las materias primas o las instalaciones productivas haya de conformarse con recibir las tal como resultan, una vez terminado el proceso económico, esto es, menoscabadas en virtud del propio proceso. Significa, simplemente, que no recibirá un sobreprecio. Pero, sin duda, podrá compensar el costo de aquellos elementos que no le sean reintegrados, podrá percibir las cuotas de amortización correspondientes, etc.

(8) Por ello los argumentos expuestos por ZAMANSKY en *Contrato de salariado y contrato de sociedad*, contra la posibilidad de que los obreros tomen en arriendo al capital, no son válidos más que para el orden económico-social vigente.

mente dominante es el que viene representado por la tenencia de los bienes productivos, será éste el que decida si los restantes factores de producción (incluyendo al propio trabajo) han de ser pagados con cargo a las ganancias o con cargo a los costos (9). Si es el trabajo el que ejerce este papel preponderante, será él quien decida en qué forma han de ser retribuidos el capitalista, el terrateniente y el empresario. De hecho, en las circunstancias actuales, asistimos a una época en que el predominio social no corresponde al capitalista ni al trabajador puro, sino a un sector extremadamente cualificado del mundo del trabajo que está representado por el empresario, el cual, de hecho, escoge la forma en que ha de retribuir a sus elementos cooperadores (capitalistas, trabajadores no cualificados como empresarios: técnicos, trabajadores manuales, empleados), si bien, en tal elección, como es notorio, no siempre puede operar con absoluta libertad, ya que, necesariamente, ha de moverse dentro de un orden histórico-social que restringe su libertad de movimiento. Particularmente se observa esto en la retribución del factor capital que ha sido el predominante en épocas anteriores y que conserva parte no despreciable de su antiguo influjo. Respecto a este factor, el empresario no opera con la total discrecionalidad con que de hecho elige la forma de retribución del trabajo, ya que viene obligado a ponderar las distintas circunstancias en que en cada momento puede obtener el capital preciso, acudiendo, en unos casos, a retribuirlo con cargo a los costos (capital obligaciones), y en otros casos, a retribuirlo con cargo a las ganancias (capital acciones).

La teoría no parece que tenga de momento ninguna elección clara que hacer entre estas dos fórmulas; si las fórmulas de retribución resultan acordes con la justicia nada hay que oponer a la elección de ninguna de ellas. Pero obsérvese que llegamos aquí precisamente al fondo del problema. Porque la pregunta inicial, centrada en torno a

(9) Es erróneo pensar que el factor dominante impone a los demás la fórmula de salariado. No es difícil encontrar en la Historia económica medieval fórmulas según las cuales el dueño de los elementos productivos los cedían, mediante un canon, a los trabajadores que se apropiaban todo el excedente.

NOTAS

titularidad del beneficio y a titularidad de las ganancias, resulta aquí resuelta, no ya por la teoría de la accesión (10), sino por la fórmula contractual que resulta utilizada en cada caso (11). Si se ha escogido la fórmula de retribución del trabajo como costo es patente que el trabajador no tendrá derecho alguno a las ganancias, y que éstas pertenecerán íntegramente a quienes en virtud de pactos libres se las hayan reservado; es patente que, si se reservan al empresario, las ganancias se transmutarán en beneficios. Si, por el contrario, la fórmula empleada para lograr la cooperación de los factores productivos es la sociedad, el trabajador, lo mismo que el capitalista, tendrá por este solo acuerdo derecho inmediato a una parte en las ganancias.

Es claro que en cualquiera de las dos fórmulas a utilizar, el beneficio o ganancia a atribuir es únicamente el beneficio o ganancia justos. No es fácil que la mayor o menor justicia de ellos pueda venir determinada por su simple cuantía, ya que la la justicia —so pena de desvirtuar los conceptos más elementales— hace referencia estrictamente a «lo suyo». Ciñendo esta observación al beneficio, el empresario, frente a trabajadores y capitalistas, puede hacer suyo en justicia un beneficio cuantitativamente elevado, si en pactos libres y honestos así se estipuló; cosa absolutamente distinta es el destino que a sus beneficios ha de dar si llegan a entrar en la categoría de bienes superfluos. Respecto a los consumidores —de quienes, en definitiva, se extrae el beneficio y la ganancia— cabe también que una extracción cuantitativamente elevada no sea injusta siempre que en la vida económica existan medios eficaces que permitan al conjunto de consumidores afectados retirar sus demandas de empresarios poco cuidadosos en contentarse con lo específicamente suyo, con su estricta

(10) Es por ello de dudosa eficacia práctica la afirmación, hecha alguna vez, de que «si los tres elementos son productivos, a los tres se les debe dar en proporción a su intervención productora».

(11) El P. CHENU sostiene que «la propiedad de los instrumentos de producción es una propiedad de tal modo especial que en ella no juegan de plano las leyes de la propiedad: es una propiedad encarnada en una asociación, hasta tal punto que ella pierde sus derechos si se rompe esta asociación». (XXXII Semana Social de Francia.)

NOTAS

retribución diferencial que por sí sola ya implica una cierta imprecisión en su límite máximo. Mas cuando dicha imprecisión se utiliza para dar el nombre de beneficios a algo que ya ha dejado de serlo —porque aunque la retribución del empresario sea una retribución diferencial y, en consecuencia, hasta cierto punto, indefinida, esto no significa que deje de ser «retribución», es decir, pago de servicios prestados—, entonces lo único que procede es volver el beneficio a sus cauces legítimos: los beneficios injustos, es decir los obtenidos sin responder a la prestación de un servicio, no pertenecen ni al empresario, ni al trabajador, ni al capitalista, ni al Estado, sino a aquel a quien injustamente se detrajera; esto es, al propio consumidor. Observación tanto más de tener en cuenta cuanto que, en virtud de mecanismos fáciles y perfectamente conocidos, el empresario está en condiciones de aumentar indefinidamente su beneficio, precisamente a medida que restringe la prestación de su servicio como es el caso de la inmensa mayoría de los monopolios de hecho o de derecho. Sólo cuando resulte imposible devolver al consumidor lo injustamente percibido en forma de beneficios abusivos podrá la comunidad política pensar en las fórmulas fiscales para conseguir tal devolución; antes de ese momento tampoco tiene el Estado otro derecho sobre esos beneficios excesivos que el que pueda tener en general sobre los bienes superfluos de sus ciudadanos. Consideraciones que también son aplicables a las ganancias (12).

3. Si la titularidad de las ganancias y beneficios viene, en definitiva, determinada por el régimen contractual que los titulares de los factores productivos hayan escogido, al decidir la coordinación de sus servicios con vistas a una producción concreta, se deduce que habrán de ser objeto de examen particular las condiciones en que se desenvuelve la elección de las distintas fórmulas posibles.

(12) Es evidente que el dar a los trabajadores parte de los beneficios no legitima la adquisición de beneficios injustos.

NOTAS

Es sin duda condición elemental de todo convenio (13), si ha de merecer el nombre de tal, el que responda a una libre decisión de las partes que lo estipulan. Será, pues, preciso, para que el régimen de salariado o el de sociedad sean admisibles, que en cada caso concreto resulten aplicados con respecto a la libre determinación de los contratantes. No puede decirse que hay verdadero acuerdo cuando alguna de ellas se encuentre en condiciones tales de inferioridad que no pueda hacer prosperar su libre decisión. Menos habrá acuerdo si las condiciones económico-sociales son de tal índole que aquel acuerdo libre, único legítimo, está de antemano excluido. Si esto se produce, lo que habrá que procurar no será una política de sustitución de la voluntad de las partes por la decisión coactiva de cualquier comunidad, sino la rápida remoción de los obstáculos que se oponen a la verdadera libertad.

Indicaba antes que, de hecho, son los elementos socialmente preponderantes en cada época los que, en cada caso, imponen la elección de la fórmula a utilizar. Mientras esta conducta no implique el desconocimiento de la libertad de las otras partes, no parece que tal conducta sea censurable; mas, de hecho, puede ocurrir que tal desconocimiento se produzca. Cuando se trata de contratar con los titulares del factor capital el empleo de éste, es patente que el acuerdo libre existe en realidad; en las circunstancias económicas y sociales de la actualidad, el capitalista puede elegir entre una retribución «asalariada», es decir, con cargo a los costos, o una retribución con cargo a ganancias.

Con el trabajo las cosas suceden de modo un poco distinto. Respecto a él, el acuerdo libre está muy lejos de producirse. Es cierto que la coacción dista mucho de ser directa, como ocurría en el régimen de esclavitud; mas existe una coacción de hecho derivada de los defectuosos supuestos económico-sociales vigentes (14).

(13) Y el convenio es necesario para el trabajador y para el empresario, como factores humanos. Respecto a la aportación de capital, el acuerdo no es esencial o puede tener un alcance limitado, dependiendo todo ello del ordenamiento económico-social vigente.

(14) Esa ausencia de libertad puede equilibrarse con factores externos: políticos, sindicales, etc. Pero siempre será una ausencia de libertad de la

NOTAS

En un examen de conjunto, no de casos concretos, macrosocial, no microsocial, la ausencia de libertad real por parte del trabajador en muchos países deriva esencialmente de su carencia de propiedad y de su falta de formación humana. Ambas causas operan conjuntamente para dificultar decisivamente el ejercicio de su libertad en punto tan importante como la elección de la fórmula con que su trabajo ha de ser retribuído. La ausencia de propiedad de bienes de consumo significa, de momento, imposibilidad de resistir indefinidamente ofertas que libremente hubiera rechazado; si la propiedad de que carece es la de bienes productivos, significa, desde luego, la imposibilidad de procurarse libremente un puesto de trabajo (15). Por otra parte, la escasa formación humana de la generalidad de los trabajadores, en muchos países, influye en la falta de ambición y de sentido de responsabilidad para asumir libremente regímenes que, como el de sociedad y retribución con cargo a ganancias, implican riesgos; máxime cuando las tendencias socialistas filtrantes adormecen los resortes de la propia responsabilidad e inducen a las masas a confiar sólo en ajenas y dudosas providencias comunales.

Si en virtud de todos estos supuestos el trabajador de cualquier clase (suele pensarse únicamente en el trabajador manual, pero el problema sería el mismo en el caso del trabajador empresario (16) si no fuera porque la excepcional calidad humana de estos últimos los ha liberado muy pronto de sus viejas trabas) no puede elegir libremente —es decir, escoger lo mejor para él— entre ser retribuído en régimen de salariado o en régimen de sociedad, es evidente que la aplicación del régimen de salariado será injusta. Tanto daría, a estos efectos, que al

empresa la que compense una ausencia de libertad en los trabajadores. Lo cual no será un planteamiento ideal del problema que viene a exigir, en este terreno, la más amplia y lícita libertad de estipulaciones para todos.

(15) Es decir, el trabajador no puede trabajar porque los bienes «trabajables» son poseídos privadamente por terceras personas que no consienten en cederlos más que en ciertas condiciones que pueden no convenir al trabajador. Lo cual no se remedia con la colectivización de esos bienes, sino con su máxima difusión.

(16) El problema del empresario es buscar, no ya trabajadores, sino capitales.

trabajador se le impusiera el régimen de sociedad, porque no es la esencia en ninguno de estos dos sistemas, salariado o sociedad, lo incorrecto, sino el modo forzoso de su aplicación. Y se infiere que en igual incorrección se incurriría si los forzados a funcionar en alguno de estos dos sistemas no fuesen los trabajadores, sino los capitalistas o los empresarios; con alguna menor incorrección, sin embargo, en estos últimos supuestos, por lo que diré más adelante. Es verdad que debe tenerse presente que cuando un régimen de tal clase es imperado coactivamente por el conjunto social resulta prácticamente imposible reobrar contra él aisladamente; pero ello no impide ni un severo juicio teórico sobre el montaje de tal sistema ni un ineludible empeño práctico en sustituirlo por otro mejor (17).

Ha de insistirse en que la ausencia de libertad de los trabajadores deriva, en gran parte, del hecho de que, por definición, no tienen otro medio de subsistencia que su trabajo. Es cierto que esto no puede afirmarse radicalmente en la realidad, mas, en la misma medida en que un hombre pueda subsistir en virtud de recursos ajenos a su trabajo, en la misma medida deja de ser socialmente trabajador; es lo que ocurre, por ejemplo, con multitud de trabajadores de alta especialización —Directores, Gerentes, Técnicos, etc.—, cuya retribución, aparte de un salario fijo, puede constar de alcuotas de beneficios empresariales o de auténticos intereses de capital. Por eso si el trabajador no coloca como sea su trabajo, no vivirá; porque el cuidado de su vida ha sido desplazado hacia él mismo en virtud de la libertad jurídica formal de que goza, a diferencia de lo que ocurría en otros regímenes sociales en los que, al menos, la forzosidad del trabajo era garantía de la subsistencia.

Conviene insistir, a otros efectos, sobre este último dato que es característica del trabajo. Por más que se diga, y aunque se repita en

(17) El Cardenal SUHARD dice: «El contrato de salariado, puro y simple, era justo, pero era libre. Nadie tiene el derecho de imponerlo a los que no lo quieren» (Carta Pastoral en la Cuaresma de 1945). En esta misma idea insiste León XIII en la *Rerum Novarum* cuando habla de los deberes de los obreros. Estos deben poner de su parte «íntegra y fielmente el trabajo que libre y equitativamente se ha contratado».

diversos tonos, el capitalista no tiene un derecho a vivir de su función de igual naturaleza que el que asiste al trabajador para vivir de la suya. En ninguna parte está dicho que haya de ganarse el pan con el interés del capital. Y aparte de ello, la naturaleza de ambos grupos de retribuciones, la del trabajo por un lado y la del capital por otro, son perfectamente distintas, porque, dejando a un lado el carácter esencial de la primera para cualquier sistema económico, en tanto que la segunda sólo es necesaria en determinadas condiciones que implican un convenio implícito entre tomadores y dadores de capital, condiciones contingentes y perfectamente sustituíbles, se tropieza con un hecho contundentemente expresivo: los capitalistas pueden transmutar, en cualquier momento, su función de tales por la función de simple trabajador. Si en aquella función no tienen la suficiencia a que todo hombre tiene derecho, no les está prohibido cambiar su estatuto por el de trabajadores y adquirir con ello el derecho a una suficiencia que en aquella otra función no les asiste (18). En cuanto a los casos límites, en los que tal transmutación no es viable, la historia conoce una gama de soluciones que van desde las cristianas instituciones medievales y modernas hasta las socializantes formas de la moderna seguridad social, sin que haya de preconizarse necesariamente, para salvar tales casos extremos, las fórmulas que pretenden extraer un mínimo vital imprescindible de la rentabilidad del capital. Acaso por eso los sociólogos suelen poner cierta atención en defender, con alguna asiduidad, el mínimo de retribución del trabajo, en tanto que no se ocupan del «mínimo vital» de los capitalistas.

4. Sin perder de vista las consideraciones hechas hasta aquí podemos preguntarnos qué es la participación de beneficios de que por

(18) Tampoco es argumento decisivo afirmar que esas categorías sociales deben mantenerse en beneficio de la colectividad. Para que el capital cumpla su función no es necesario el capitalista, sino la existencia del capital mismo, el cual, además, en un orden económico debidamente desenvuelto, lo mismo puede formarse por el ahorro de rentas de capital que por el ahorro de rentas de trabajo. Las afirmaciones hechas en alguna notable Junta General de cómo gran parte del capital está en manos de pequeños accionistas, justifica este punto de vista.

todas partes hemos oído hablar como reforma a introducir (19). Se trata, a lo que parece, de una imposición coactiva de la característica más esencial del contrato de sociedad al contrato de salariado. Si no llevara consigo ese elemento coactivo es indudable que no habría nada que reprochar a la participación en beneficios (20) por cuanto, en definitiva, los elementos socialmente preponderantes de la empresa — hoy día los empresarios — han practicado el mismo sistema de participación con los tenedores de capital sin que nadie haya encontrado en ello motivo para alarmarse ni para encontrarlo injusto (21).

Es indudable que para introducir una mutación tal en la naturaleza de las cosas y de las instituciones por vía coactiva ha de haber poderosas razones. En síntesis, las empleadas se reducen a tres: o la participación en beneficios corresponde al obrero porque hay que darle a éste lo suyo, y los beneficios le pertenecen; o aunque no le pertenezcan hay que darle parte de las ganancias porque ello se hace necesario; o, finalmente, sin ser suyos los beneficios ni ser necesario el otorgárselos, puede ser, sin embargo, de alta conveniencia el hacerlo así. Examinaremos sumariamente cada uno de estas razones.

a) Sostienen muchos que el obrero tiene derecho a la participación en beneficios sencillamente porque éstos son suyos. Incluso llega a argüirse que le corresponden en justicia porque es él el que los ha producido. Dejando aparte lo incorrecto que resulta en este caso decir que los beneficios son «producidos», es decir, que son originados o creados por el trabajador (incorrección en la que también se incurre cuando se sostiene que son «producidos» por el capitalista o

(19) La participación en beneficios, legalmente implantada en muchas Reglamentaciones, no es, desde todos los puntos de vista, otra cosa que un costo más.

(20) Así, la Cámara de Comercio Internacional entendía que «era preciso ir abandonando una parte apreciable de los beneficios obtenidos por los aumentos de productividad, bajo la forma de alza de salarios y baja de precios». (Resoluciones del IX Congreso, Montreux.)

(21) Véase la nota 5. Como allí se dice, lo que ocurre es que el derecho a esos «beneficios» — aceptemos este nombre para los excedentes obtenidos, sean o no auténticos «beneficios» — es, en principio, indeterminado. Sólo se concreta por el pacto previo.

por el empresario), nos encontramos con que la atribución de las ganancias no puede tener su base, como quedó indicado más arriba, en criterios causales, según los cuales habrían de ser adjudicadas a aquellos que las produjeron, sino, más bien, en criterios secundarios, derivados de la libre y lícita contratación que asignan a quien se estipule en cada caso las ganancias obtenidas. El obrero y el capitalista, lo mismo que el empresario, no tienen derecho a las ganancias porque las produzcan; en realidad lo que ocurre es que el derecho a esas plus valías es, en principio, indeterminado para todos los que intervienen en el proceso productivo. De tal indeterminación únicamente se sale cuando el acuerdo inicial establece los módulos con arreglo a los cuales han de atribuirse las mismas.

Apoyan algunos aquel razonamiento con algunos textos pontificios, como el tan conocido de León XIII en la Encíclica *Rerum Novarum*, según el cual «exige la equidad que la autoridad pública tenga cuidado del proletario haciendo que le toque algo de lo que aporta él a la común utilidad», o bien en el de Pío XI en la Encíclica *Quadragesimo Anno*, en el que aconseja «que el contrato de trabajo un tanto se suavice 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» (22). Ahora bien, en estos textos no hay una llamada directa a la participación en beneficios. No ya en el de León XIII, el cual no es una recomendación que haya de aplicarse en pequeña escala, individualizando los casos e implantando en cada empresa una participación en beneficios, sino que es una recomendación a aplicar en grande, en el orden macro-económico, de tal manera que los trabajadores no queden excluidos de los beneficios sociales que ellos mismos crean con su trabajo; lo que es algo muy distinto de la estricta participación en beneficios. En cuanto al texto de Pío XI, en el cual ya hay una llamada más explícita a la participación, por cuanto invoca al contrato de sociedad, obsérvese que omite cualquier referencia a la participación en beneficios de carácter coactivo, limitándose

(22) *Rerum Novarum*, p. 29; *Quadragesimo Anno*, p. 29.

a recomendar y fomentar la libre extensión de este sistema, con lo cual será difícil estar en desacuerdo. Y, por otra parte, no faltan quienes entienden que ya el contrato de trabajo moderno incluye muchos de los elementos que habrían de encontrarse originalmente en el contrato de sociedad (23).

b) Entienden otros que el contrato de salariado es injusto, imputación a todas luces falsa si se refiere al régimen en sí. Puede, en cambio, resultar injusta la aplicación de este régimen a quienes, de obrar libremente, no lo hubieran aceptado, con lo cual los hechos vienen a dar alguna razón, bien que por motivos muy distintos, a aquellos que, inconsideradamente, cierran contra el régimen de salariado. Sin duda que, dadas las circunstancias concretas de un país, resulta difícil reobrar sobre su situación económica y social y convertirlo, de la noche a la mañana, en una ordenación tal que todos los hombres puedan escoger libremente el régimen de salariado o el régimen de sociedad; sin duda que, aunque tal libertad existiese y aun supuesta una paralela evolución cultural, muchos de los que hoy viven en régimen de salariado seguirían voluntariamente acogidos a él; mas también es cierto que, en tanto esa libertad inicial no se dé, la imposición coactiva del régimen de salariado es por lo menos tan injusta como la imposición coactiva de la participación en beneficios.

c) Otros entienden que si el régimen de salariado no es injusto en sí puede llegar a funcionar injustamente. No se refieren con esto a la coacción implícita en el régimen de salariado actual, sino a una consecuencia que, con independencia de este supuesto, entienden puede producirse en el sistema al realizar la fijación cuantitativa del salario. Según esta tesis, como el trabajador se desprende de su parte en el producto —la que en virtud de la doctrina de la accesión le correspondiese— entregándolo a su empresario en concepto de prima que le asegure contra el riesgo de que el producto no se venda o se venda mal, arguyen que el resultado final del ejercicio será el que

(23) Así, el P. BRUCCULERI entiende que el sistema de premios según rendimiento, los seguros sociales obligatorios, las primas familiares, el contrato colectivo, etc., son elementos del contrato de sociedad que han suavizado ya el primitivo contrato de salariado.

NOTAS

pruebe si la empresa corrió o no el riesgo temido y asegurado; si los beneficios son grandes ello será prueba —dicen— de que el riesgo no se corrió y, en consecuencia, la prima a pagar por el obrero debió ser inferior a la pagada realmente, por lo que la participación en beneficios no sería otra cosa que la devolución de estricta justicia de un exceso de cuotas percibidas indebidamente por el patrono. Si la empresa, por el contrario, terminó de mala manera el ejercicio, prueba sería ello de que el riesgo era muy grave. Y no cabiendo, en consecuencia, al obrero derecho alguno a reclamar devolución alguna de primas correctamente fijadas, el escaso beneficio obtenido pertenecería íntegramente al empresario.

Ahora bien, esta doctrina, a pesar de las firmas que la avalan, no parece del todo convincente (24). Primeramente, porque maneja dos supuestos harto discutibles: que el contrato de salariado sea análogo al contrato de seguro, y que la retribución del empresario sea compensación del riesgo corrido; pero es que, además, parte de admitir que, de suyo y sin ulterior determinación, las plus valías obtenidas en el proceso productivo, pertenecen en todo o en parte al trabajador, siendo así que éste es precisamente el punto a esclarecer.

El que esta teoría no sea exacta no implica que a *sensu contrario* el argumento opuesto, según el cual el obrero no tiene derecho a los beneficios porque no corren los riesgos de la explotación, sea más atendible. Ambos argumentos, el favorable y el contrario a la participación en beneficios, parten de un supuesto igualmente erróneo: que éste sea retribución del riesgo. Y, además, el argumento contrario parece dar a entender que el trabajador no corre ningún riesgo al aportar su esfuerzo a la empresa, cuando es así que corre un riesgo análogo al del capitalista o el empresario, puesto que todos ellos pueden perder la retribución de sus respectivas aportaciones; en definitiva, además la pérdida soportada por el trabajador es, en

(24) La teoría del seguro, aplicada al contrato de salariado, es extraordinariamente discutible. Exigiría, por lo menos, que se garantizaran al obrero los salarios de un año, conforme a una sugerencia presentada últimamente en la O. I. T. Por otra parte, el resultado final del ejercicio no es criterio para ponderar el riesgo corrido.

el terreno real, mucho más trascendente que la pérdida del empresario o del capitalista; el trabajador, al perder su trabajo, se encuentra en la imposibilidad de perder nada más, en tanto que el capitalista o el empresario, perdidos capital y empresa, conservan todavía, como reserva inexplorada e intacta, la posibilidad de transformarse en trabajador.

d) Los doctrinas que fundan la participación en beneficios en los defectos del sistema tienen otra versión más aceptable basada, no en la justicia estricta, como las anteriores, sino en la necesidad. Se parte de un dato de hecho cual es que en las circunstancias actuales de determinados países el trabajador no suele percibir un salario justo. Se propone como remedio, partiendo de la dificultad de corregir, sin discriminación, las tarificaciones oficiales de salarios y proveyendo las consecuencias penosas que para los propios trabajadores suponen a la larga tales correcciones, el detraer de la masa de beneficios con-
table de la empresa la cantidad necesaria para poder completar al trabajador, injustamente retribuido en principio, la retribución suficiente a que tiene derecho. Es claro que esta versión sólo de nombre tiene que ver con la participación en beneficios. Se trata, en realidad, de pagar el salario suficiente, estricta obligación de justicia con la que puede ser interesante novedad, siempre que su efectividad estuviese asegurada de dividir en dos partes la retribución del trabajador; claro que la razón de necesidad se convierte en este supuesto en razón de justicia (25).

Se trata con este argumento, más de aplicar un método de transferencia de ingresos entre los distintos grupos funcionales de la sociedad que de una auténtica participación en beneficios. Colocado el argumento en este terreno es preciso tener muy en cuenta que si bien es cierto que esta transferencia de recursos debe necesariamente operarse de las clases mejor dotadas a las menos, hasta que éstas alcancen el nivel de suficiencia mínimo, ha de ser realizada a modo de gravamen que afecte directamente a las clases mejor dotadas, en cuanto tales, con independencia de si, con arreglo a la función que desempeñan,

(25) Vid S. CORRAL, *Hacia una más justa distribución de la riqueza*. (IX Semana Social de España, Madrid, 1949.)

son o no clases empresariales o clases capitalistas. El deber de entregar parte de los bienes superfluos a los que de ellos tengan real necesidad es deber que incumbe al que tiene tales bienes, sea empresario, trabajador o capitalista. Pero de ninguna manera es deber que, en líneas generales, corresponda a la empresa en cuanto tal. El trabajador, es cierto que tiene derecho a un salario suficiente, el cual, precisamente por ser salario o retribución de su trabajo, habrá de ser satisfecho por la empresa; pero este supuesto se refiere sólo al caso de un trabajo normal. Y no es fácil determinar qué sea un trabajo normal ni hasta dónde llega la suficiencia de la retribución, único deber que incumbe a la empresa. Si, además, el trabajo del obrero no ofrece resultados normales, con menos razón podrá exigirse a la empresa que abone un salario suficiente. Pero como por otra parte el trabajador sigue siendo un hombre, con derecho a ese mínimo vital, se deduce claramente que tendrá derecho a completarlo, pero que el sujeto pasivo de este derecho, obligado en consecuencia a satisfacerle, no habrá de ser necesariamente la propia empresa. Se trata, más bien, de un derecho dirigido globalmente por todos los que se encuentran en esas condiciones contra todos los que tienen bienes superfluos y que posiblemente encontrará el cauce más adecuado por la vía fiscal.

e) Algunos hablan de que la participación en beneficios fomenta la productividad del trabajo, razón ya de pura conveniencia. El argumento no es decisivo porque no es la participación en beneficios la única fórmula que puede conseguir idéntico resultado. Multitud de formas de retribución del trabajo pueden obtener el mismo objetivo. Por otra parte, no es seguro que la participación en beneficios lo consiga siempre, ya que depende mucho del modo en que se implante. Si la participación en beneficios se concede a prorrata de los sueldos o se reparte por igual entre todos los trabajadores, o se emplea cualquier otro sistema que desconozca el esfuerzo particular y diferenciado de cada uno, en lugar de servir de estímulo a la producción, se limitará a ser una prima a la holganza y a la ineptitud. El argumento, en síntesis, lo único que hace valer con acierto es que el trabajo, siempre que sea posible, ha de ser retribuido con arreglo al producto obtenido, único criterio objetivo.

f) Otros hablan de la comunidad de trabajo, de la armonía y de la unión que la participación en beneficios establece en la empresa. Hay, sin duda, ejemplos notables y recientes que confirman estas ventajas debidas a la participación en beneficios (26). Es posible, además, que en aquellos países en que los conflictos sociales carecen de un cauce legal y se ventilan sólo por la presión de las partes en presencia, la participación en beneficios suavice extraordinariamente estas discordias.

Pero, de suyo, la comunidad de intereses entre todos los elementos de la empresa, con ser extraordinariamente deseable, ni es una exigencia de justicia, ni está en la naturaleza misma de la empresa, ni, finalmente, tiene a la participación en beneficios como único camino para conseguirse. La naturaleza propia de la empresa se limita a exigir una coincidencia extrínseca en la conducta de los hombres que trabajan en común, finalidad que se obtiene de hecho sin necesidad de la participación en beneficios (27).

(26) Así, por ejemplo, en la reciente quiebra del Bon Marché, se atribuye a la participación en beneficios implantada por su fundador Boneicauts, el que los empleados no se desmoralizasen y siguiesen en sus puestos con un alto espíritu de empresa. La participación en beneficios implantada allí no implicaba la cogestión.

(27) El discurso de Pío XII a la U. N. I. A. P. A. C., en 7 de mayo de 1949, ha motivado en algunos comentaristas del texto pontificio alguna confusión. Decía el Papa: «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 ellas determinadas por las normas de la justicia distributiva...» Este texto equivaldría, según tal interpretación, a negar a la empresa su carácter de asociación. A mi juicio, esta conclusión es un poco exagerada, y no creo pasase por el pensamiento del Pontífice. Lo que me parece que ocurre es que las palabras «sociedad» y «asociación» se usan en España con cierta imprecisión, (de que no adolece el texto pontificio) como sinónimas. El Papa, al hablar de «sociedad», alude al contrato de este nombre; el dato de referirse a la justicia distributiva, lo patentiza. En tal sentido, es obvio que «sociedad» se opone a «salarido», y que no hay razón alguna por la que todas las empresas hayan de regirse por aquella fórmula; esto es lo único que, a mi modo de ver, quiere decir el Papa. Mas ello no impide que toda empresa sea una forma social, o si queremos, una «asociación» —impreciso equivalente de forma social—, e incluso, sociológicamen-

NOTAS

Tampoco, ciertamente, tal comunidad de intereses ha de ser objeto de recelo, como creen algunos, que temen de ella males sin cuento por pensar que las empresas no encontrarían límite ni freno a su ambición, unidos empresario y trabajadores, frente al indefenso mundo de los consumidores. Los tales parecen quedarse a la mitad del camino, pues si en las empresas todas se diera tan deseable unión, habrá que suponer que el mundo de los consumidores tendrá agilidad bastante para levantar las defensas necesarias y que, sobre todo, la autoridad pública podrá encauzar, en las adecuadas organizaciones corporativas, este nuevo tipo de empresa, cuyos peligros no serían mucho mayores que los que hoy pueda ofrecer cualquier empresa monopólica.

* * *

Con todo, al través de estas líneas únicamente he querido recoger, para ser fiel al título, algunas consideraciones teóricas sobre el problema de la participación en beneficios. Desdichadamente, no son estas consideraciones las únicas a tener en cuenta. En la discusión, más o menos subterránea, en torno a este problema, no suelen esgrimirse razones teóricas, sino fundamentalmente consideraciones prácticas, acaso más ceñidas de lo que estrictamente fuera necesario a la defensa de intereses particulares de un bando o de otro. Y sería, en este terreno, útil reconocer que si ha llegado ya, como parece, la hora de las reformas de fondo, más vale acometerlas con orden y con método, que no realizarlas todas de golpe cuando acaso sea ya demasiado tarde. Los remedios de poca monta, que apenas consiguen ocultar la herida que se trata de curar, no han servido nunca para detener las reformas imprescindibles. La Historia nos ofrece con demasiada frecuencia ejemplos de que la opción no se da entre realizar los ajustes precisos o no realizarlos; que solamente es dado elegir —y no indefinidamente— entre los sistemas y los criterios que han de llevarlos a cabo.

FEDERICO RODRÍGUEZ

te, una «sociedad», término opuesto, en este terreno, a «comunidad»; la empresa que mercantilmente sea una «sociedad», está más cerca de ser «comunidad», sociológicamente hablando, que la que funcione en régimen de salariado.