

## CARTAS A LA REVISTA

**N**OS escriben desde Valladolid: «Como la situación de mi industria es de relativa prosperidad, quisiera comenzar, atemperándome a los principios cristianos, a organizar entre mis trabajadores un reparto de beneficios. ¿Qué me recomendaría usted para el caso, supuesto que mi industria es relativamente pequeña, de pocos trabajadores, supuesto también que hay en ella mujeres, y supuesto que en general hay en la empresa un clima de colaboración y de cariño?»

\* \* \*

No puede ponerse en mejor situación un empresario que así escribe, al cual, ante todo, vamos a hacerle con franqueza una sencilla consideración: ¿Cómo es el salario de la mujer? ¿Es igual o menor que el del varón?

Creemos que habría de empezar por ahí. En circunstancias de trabajo idénticas, en rendimiento igual, el trabajo de la mujer no tiene porqué estar remunerado por debajo del trabajo del varón. Este asunto ha llegado ya a las alturas de la *Oficina Internacional del Trabajo* de Ginebra, y por otra parte ha llegado también a las alturas del Vaticano, desde las que el Pontífice expresamente ha manifestado esta idea, en una alocución reciente a obreras internacionales: «A igualdad de trabajo y de rendimiento, el salario de la mujer no debe distinguirse del salario del varón.» Por encima de esto podrá haber ciertas diferencias referentes a subsidios, si las muje-

res que trabajan son cabezas de familia (por ejemplo, viudas), o son muchachas solteras que no pueden tener derecho a tal subsidio. Pero prescindiendo de este aspecto, la razón parece perfectamente clara en favor de la igualdad del trabajo de ambos sexos en igual rendimiento.

\* \* \*

Y vamos ahora a la participación de beneficios.

1. Mons *Pottier* fué un campeón en el campo cristiano en Bélgica allá a los principios del siglo XX. Sus trabajos acerca de la interpretación de la encíclica de León XIII, *Rerum Novarum*, sus libros acerca de la justicia social le dieron mucha fama entre algunos sectores, si bien hay que confesar que para muchos patronos y sociólogos liberales intransigentes fué Mons. *Pottier* muy avanzado.

El sistema que él propone para una participación de beneficios, de la cual ya habla en su tiempo, no puede ser más sencillo: indica que se dé al capital un tanto por ciento fijo —él señala para sus tiempos el 6 por 100— y que el resto se dé a medias al capital y al trabajo. Es decir, que todos los beneficios que superen al 6 por 100 se repartan por mitad. Si el beneficio total es de 10 por 100, a la empresa quedan primero el 6 por 100, y del 4 por 100 restante el 2 por 100, y al trabajo el 2 por 100. Ejemplo: una empresa de un millón de pesetas de capital, que gana el 10 por 100, tiene 50 obreros. Tocan al capital 80.000 pesetas; a los obreros 20.000 (400 pesetas a cada uno).

Justo es que la distribución que se haga del tanto por ciento correspondiente al obrero no se haga con el simplismo del ejemplo propuesto, sino de una manera razonable, es decir, en proporción al trabajo y al salario de cada cual, cosa que fácilmente se calcula en la empresa, sobre todo cuando como la de nuestro amable comunicante es pequeña, y vive en agradable clima de cariño.

\* \* \*

En nuestros tiempos este sistema de *Pottier* va siendo sustituido por otro que tiene también la ventaja de un punto de

partida fijo, pero que en realidad es más o menos arbitrario, como el anterior. Consiste en repartir todo el conjunto de beneficios en dos partes: proporcionales la primera al monto del capital, y la segunda al monto del total de la nómina obrera. El sistema no puede ser más fácil. Con el mismo ejemplo, supuestos 50 obreros a 30 pesetas diarias, resultaría que de una ganancia de 100.000 pesetas, serían para el capital 42.250, y para el obrero 57.750, 1.155 a cada uno. Este sistema puede adoptar otra variante, francamente poco aceptable en la generalidad de los casos. Se da al capital un tanto fijo como en el sistema de Pottier, y el resto del beneficio se distribuye proporcionalmente según la cuantía del capital y según la nómina de trabajo. Aquí la participación obrera baja enormemente. En el ejemplo propuesto, reservándose un 6 por 100 al capital y distribuyéndose el resto, tocarían 45 pesetas a cada obrero. Déjase entender, desde luego, que la participación del tanto por ciento correspondiente a cada uno de los trabajadores ha de determinarse conforme a una razonable escala de valer y de salario cobrado.

\* \* \*

En ambos sistemas se echa de ver la gran discriminación que puede haber entre empresas de mucho capital y poca mano de obra por una parte, y entre empresas de poco capital y mucha mano de obra por otra. En las primeras el tanto por ciento repartido entre pocos obreros toca a mucho para cada uno de ellos, mientras que si al contrario la empresa es de muchos obreros, toca a poco o a muy poco.

Supongamos una empresa hidroeléctrica que tiene mil millones de capital empleado en presas, canales, conducciones, centrales, tendidos, transformadores, etc., y que para mantenerla le bastan dos mil trabajadores. Demos a la empresa un 10 por 100 de beneficios. Según el sistema de Pottier, tocará a los obreros 2 por 100, que representa veinte millones de pesetas, que repartidas entre dos mil obreros, si hubiera de hacerse el reparto por igual, tocarían a 10.000 pesetas a cada uno. ¡Magnífica participación de beneficios!

En el segundo sistema, suponiendo que el salario de cada obrero fuera de 40 pesetas al día, o sea, 14.000 al año, resultaría al cabo del año un conjunto de nómina de 29.200.000 pesetas, como se ve, repartidos sobre estos emolumentos, resultaría incomparablemente menor que en el caso anterior (no llegarían a 1.500 pesetas por obrero).

Si las empresas fueran por el contrario de muy poco capital y de muchísima mano de obra, los obreros quedarían con muy exigua retribución. Supóngase una empresa de construcción que tiene ocho o diez millones de capital, y dos mil o tres mil obreros. Lo correspondiente a los obreros, según el sistema Pottier, sería insignificante; según el segundo esquema, sería mucho mayor.

\* \* \*

El autor italiano Francisco Magri, en su libro *Crisi del salariato. Neocapitalismo del Lavoro*. Editrice La Fiaccola-Milano (c. XIX, p. 335 y sgs.), pone otro sistema propio, que reproducimos. Separa de los beneficios un tanto por ciento (el 6 por 100) para el capital, y distribuye el resto de ellos entre el capital y el trabajo, conforme a un módulo que es el cociente que resulta de dividir el beneficio no repartido al capital por la suma de nómina de trabajo, más el 6 por 100 repartido al capital. El cociente que de ello resulte, se multiplica por cada uno de los elementos representados por el salario. He aquí su propio ejemplo: supone una empresa de cien millones de capital; tiene siete mil obreros a 6.000 pesetas (42.000.000 de nómina), y 800 dependientes a 10.000 pesetas, que hacen la nómina de empleados de ocho millones. La nómina total de obreros y empleados es de 50.000.0000. La ganancia de la empresa es un 12 por 100, o sea, doce millones. Separados los seis millones que corresponden al capital, quedan otros seis millones, a repartir entre obreros y empleados. Por consiguiente, la empresa ha gastado en mano de obra 56.000.000, y en dividendos seis millones. Dividiendo, pues, el beneficio disponible de

$$\frac{6.000.000}{56.700.000}$$

resulta un coeficiente de: 0,107.143. Por consiguiente, dis-

tribuye al capital :  $6.000.000 \times 0,107,143 = 642.850$ . Y al mismo tiempo al trabajo  $50.000.000 \times 0,107,143 = 5.357.150$ .

Así resulta el total de lo cobrado por el capital : 6.642.850 pesetas ; el total de lo cobrado por el trabajo : 5.357.150 pesetas.

\* \* \*

Es indudable que estos procedimientos son imperfectos, y que la perfección ha de buscarse en cada una de las empresas, atendiendo, sobre todo, a la *productividad* del trabajador y premiándola. Del mismo modo que el salario, para que fuera racional, tendría que abandonar su base horaria para convertirse en salario de productividad ; del mismo la participación de beneficios habría que conformarla a la productividad del trabajador. Y esta productividad, que viene a ser «la cantidad de bienes producida por un obrero en unidad de tiempo», o lo que es lo mismo «la velocidad de la producción», depende, como es natural, del esfuerzo empleado, de las facultades intelectuales, de la organización de la fábrica, del equipo capital, de la planificación, etc., etc. Factores todos que es muy conveniente determinar, por lo menos en términos generales dentro de cada empresa ya que no todos pertenecen al obrero, ni muchos menos ; factores cuyo conocimiento puede facilitar la práctica de una manera bastante general, para llegar a saberse lo que se puede y se debe hacer.

\* \* \*

No está de más notar que la participación de beneficios no debe ser nunca un suplemento de un mal salario, sino una adición a uno bueno ; que la participación trae un aumento de actividad y de productividad en las empresas ; y que al mismo tiempo aporta un abaratamiento de los productos. Sobre todo suaviza las condiciones de la vida del trabajador y modera y endulza las relaciones obrero-patronales.

