

# ¿La participación en los beneficios de la empresa permite luchar contra el desempleo?

Guy STANDING \*

## Introducción

---

Cuando una idea conquista de repente la imaginación del público, conviene examinar sus orígenes y reflexionar sobre sus efectos probables. En fechas recientes, muchos economistas, políticos, periodistas y otros comentaristas han propugnado la idea de que los trabajadores reciban una parte de su remuneración en forma de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, no por razones sociales ni de equidad, sino como medio para *garantizar* el pleno empleo y la estabilidad de los precios. El economista que ha defendido esa idea con mayor vigor, M. L. Weitzman, ha sido aclamado por «profeta», y del libro que escribió sobre el tema que nos ocupa se ha afirmado que es la contribución más importante a la ciencia de la economía desde la publicación de la *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, de J. M. Keynes. Weitzman considera que la participación en los beneficios «vacunaría al capitalismo contra la estanflación»<sup>1</sup>. A juicio suyo, en una situación de salarios fijos, las oscilaciones de la demanda global producen variaciones en el volumen del empleo y, por consiguiente, incrementan el desempleo en períodos de recesión; en cambio, si se vinculan los ingresos salariales al monto de los beneficios, las conmociones exógenas harán fluctuar los salarios y los precios, pero no el empleo.

Si resultara cierta esta tesis, sus consecuencias prácticas serían enormes. La han aceptado muchas personas influyentes, y varios países han establecido disposiciones legislativas e incentivos fiscales para facilitar el reemplazo del sistema de salarios fijos por el sistema de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, fenómeno que ya se observa, en particular, en Francia, en el Reino Unido, en los Estados Unidos e incluso en Suecia. En ese contexto, el presente artículo tiene por objeto examinar brevemente los vínculos teóricos que pueda haber entre la participación en los beneficios y el desempleo, señalar las hipótesis y las consecuencias que encierra el proyecto

---

\* Oficina Internacional del Trabajo.

de participación en los beneficios, cada vez más integrado en el método económico llamado «de la oferta», y analizar la pertinencia y los resultados de las investigaciones empíricas.

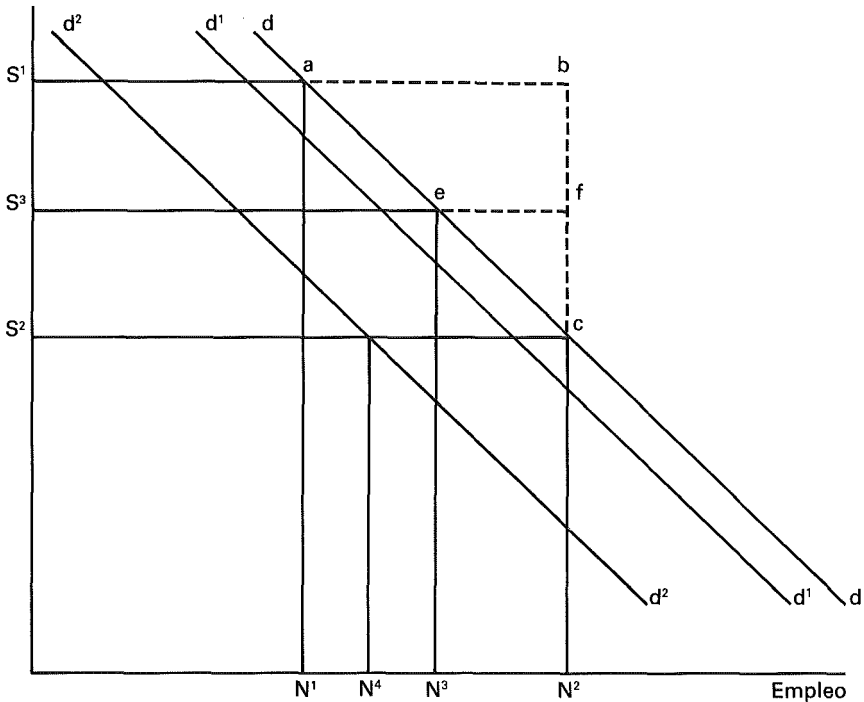
## Las presuntas ventajas macroeconómicas

---

La suposición de que la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa puede influir positivamente en el volumen del empleo en el plano macroeconómico dista de ser nueva: fue expuesta de manera sistemática veinte años antes de que apareciera la obra de Weitzman<sup>2</sup>. La tesis fundamental es muy sencilla y procede del modelo económico neoclásico de la competencia imperfecta. Plantea, en sustancia, que una empresa seguirá contratando trabajadores hasta el momento en que la contribución del trabajador final al producto neto sea exactamente igual a su salario. Ahora bien, si en la empresa se reemplaza el sistema de la retribución fija por un sistema en el que se abona a los trabajadores un salario de base más reducido al que se añade un complemento cuya cuantía se halla determinada en función de los beneficios, entonces, según la tesis, la empresa seguirá contratando trabajadores hasta el momento en que el producto marginal sea igual al salario de base; dicho de otro modo, seguirá contratando trabajadores en la medida en que el valor que éstos añadan a la producción sea superior a su salario de base. Si el valor que añaden a la producción sólo fuese ligeramente superior al nuevo salario de base e inferior al salario de base precedente al que se agrega el complemento subordinado a los beneficios, la parte media del beneficio disminuiría, pero para la empresa seguiría teniendo sentido continuar contratando trabajadores.

Expresando esto de manera más rigurosa, la figura muestra que las empresas que aplican el sistema clásico del salario fijo habrán de contratar, según las previsiones, el número de trabajadores que corresponde al producto marginal. Así, con arreglo a la hipótesis de una curva de demanda  $dd$  en declive (esto es, suponiendo que cada nuevo trabajador que se contrata genera un producto inferior a la media), con un salario  $S^1$ , la demanda de mano de obra de la empresa sería  $N^1$ <sup>3</sup>. Supongamos que el salario sea reemplazado por un salario de base inferior  $S^2$ , completado con una participación en los beneficios (indicada en la figura por el área  $abc$ ) igual a  $S^1 - S^2$ ; entonces, la empresa querrá contratar más mano de obra porque, en la remuneración total, el elemento de «beneficio» medio, que es variable, disminuiría con cada trabajador suplementario que se contrate. Así pues, el nuevo equilibrio en el plano microeconómico sería  $S^2N^2$ ; dicho de otro modo, la contratación aumentaría y el salario medio disminuiría si las disponibilidades de mano de obra fuesen de  $N^2$ . Si  $N^1$  representase una oferta fija, la competencia haría que los salarios aumentasen a  $S^1$  en ambos sistemas. Pero lo que más se ha puesto de relieve es el presunto efecto macroeconómico. Supongamos que muchas firmas reemplazaran el sistema del salario fijo por

Remuneración del trabajador



el sistema del salario de base completado por una participación en los beneficios: entonces, si las disponibilidades de mano de obra fuesen sólo de  $N^3$  para nuestra empresa hipotética (lo cual supondría un macrosalario de equilibrio de  $S^3$ ), y si la empresa quisiera obtener una disponibilidad de  $N^2$ , sus beneficios disminuirían en la cantidad  $efc$ , pues tendría que pagar  $S^3$ . Es de suponer que la empresa no deseará reducir sus beneficios, así que no aumentará la remuneración de sus trabajadores de  $S^2$  a  $S^3$ . Además, habría una escasez crónica de mano de obra, pues tales empresas querrán contratar más trabajadores. A ello obedece que Weitzman haya dicho que la participación en los beneficios «aspiraría» a todos los desempleados que estén dispuestos a trabajar por un salario  $S^2$ . Por último, supongamos que se produce una reducción de la demanda global, una recesión, a tal punto que la curva de la demanda se desplace hacia la izquierda, situándose en  $d^1d^1$ . Mientras la recesión fuese moderada quedaría de todos modos una demanda excedentaria de mano de obra, aunque fuese reducida. El desempleo sólo aparecería si la recesión fuese grave e hiciera que la curva de la demanda derivada de mano de obra aumentase a  $d^2d^2$ , y nuestra empresa despediría  $N^3 - N^4$  trabajadores.

En el plano de la política general, la consecuencia de esta teoría en que más se hace hincapié es que, dadas las presuntas ventajas económicas en el

plano macroeconómico (la disminución del desempleo y de la inflación salarial), es preciso fomentar los sistemas de remuneración con participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa mediante exoneraciones fiscales considerables para los impuestos sobre los ingresos. Así se procede ya en varios países que experimentan una tasa persistentemente elevada de desempleo y de inflación de los precios. Es interesante observar que los partidarios de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa como instrumento para luchar contra el desempleo y la inflación *no* han preconizado la adopción de una legislación que la imponga directamente en sustitución del sistema salarial.

## Examen más detenido de la teoría

---

Algunos economistas consideran que la remuneración completada con la participación en los beneficios de la empresa sirve para combatir la estanflación (estancamiento económico acompañado de desempleo alto y creciente y de inflación), garantizar el pleno empleo y lograr la estabilidad de los precios. Sin compartir plenamente esa convicción, otros economistas han declarado que, aunque resultaran ser exageradas las pretensiones de esa teoría, no se perdería nada aplicándola. Por consiguiente, conviene que examinemos los postulados en que se basa este optimismo y que analicemos sus consecuencias prácticas<sup>4</sup>.

### 1. El riesgo para el trabajador

Importa tener presente un aspecto fundamental: con el sistema de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, los ingresos de los trabajadores son variables, por definición, y el elemento de la remuneración que se halla vinculado a los resultados de la empresa queda fuera de su control. Ahora bien, uno de los postulados corrientes de la teoría económica es que a los trabajadores les repugna el riesgo; por consiguiente, si se sustituye un sistema de salario fijo por otra forma de remuneración, procurarán obtener una prima de riesgo que les permita mantener un ingreso (subjetivamente) igual al que percibían antes. Por otra parte, podría afirmarse que, si el sistema de participación en los beneficios o en el producto neto redundase en una mayor estabilidad del empleo, quizá los trabajadores estarían dispuestos a aceptar una disminución de su ingreso total. Desde un punto de vista teórico, es posible que esos dos efectos se anulen, pero hay por lo menos dos razones que inducen a pensar que acabaría por predominar la idea de que es necesaria una prima de riesgo. La primera razón es que, con el sistema de salario fijo, para muchos trabajadores, sobre todo los calificados que ocupan puestos estables, el riesgo de desempleo no es muy grande; además, la pérdida de ingresos producida por la pérdida del empleo casi nunca diferiría mucho de la pérdida consiguiente en un sistema de participa-

ción en los beneficios o en el producto neto de la empresa, con un régimen de empleo estable, pues esos trabajadores tendrían derecho a percibir prestaciones de desempleo. La segunda razón es que, si dicha participación tuviese las extraordinarias virtudes que se le atribuyen, se produciría una situación de «pleno empleo», con lo cual desaparecería casi por entero el temor al desempleo. Así pues, en ambos casos el riesgo percibido sería la inestabilidad del ingreso y no el desempleo.

Un partidario de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa ha afirmado que el reproche concerniente a la variabilidad del ingreso carece de validez, pues las ganancias de los trabajadores son ya variables, fundamentalmente a causa de las fluctuaciones en la duración del trabajo<sup>5</sup>. Ese argumento no parece ser muy sólido. Es indudable que la existencia de una forma de inestabilidad del ingreso no significa la ausencia de una preferencia normal por la estabilidad ni que habrá de preferirse un sistema que aumenta tanto el grado como los tipos de variabilidad. Con el sistema de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, los trabajadores estarían expuestos a dos formas de riesgos económicos adicionales en comparación con el sistema clásico del salario fijo.

En *primer lugar*, quedarían expuestos al riesgo de inestabilidad del ingreso a causa de las fluctuaciones en los beneficios de la empresa. La respuesta clásica que dan los partidarios del sistema de participación es que los resultados de una empresa deberían ser objeto de una responsabilidad colectiva y que todos los asalariados deberían compartir los riesgos comerciales. Pero la diferencia fundamental es que, en la mayoría de las empresas, los asalariados no tienen ningún control sobre las decisiones concernientes a la rentabilidad, contrariamente a la dirección y a los accionistas; además, estos últimos pueden repartir sus riesgos entre muchas empresas, lo cual es imposible para la mayoría de los trabajadores. Otro argumento es que el sistema clásico del sistema salarial con un índice elevado de desempleo es igualmente arriesgado... salvo que los riesgos se distribuyen de manera distinta y que los más afectados son los trabajadores que, en período de recesión, han perdido su empleo. Pero esto equivale a decir tan sólo que debería reemplazarse un sistema malo por otro igualmente defectuoso.

En *segundo lugar*, por lo que atañe al ingreso, recaería sobre los trabajadores el riesgo dimanante del poder que tiene la dirección de decidir si habrán de contratarse o no trabajadores suplementarios. En palabras de un comentarista: «Es más bien como si los directores de una empresa tuviesen carta blanca, sin tener que dar cuenta a los accionistas, para diluir sus valores en cartera mediante la emisión de nuevas acciones»<sup>6</sup>. Si se contrataran trabajadores suplementarios, los ingresos de los trabajadores de la plantilla disminuirían, pues se supone que menguaría el producto marginal. Esto significa, como es lógico, que los trabajadores primeramente contratados se opondrían a la ampliación de la plantilla. Aquí aparece, como lo veremos a continuación, la premisa absolutamente decisiva del modelo.

## 2. Derechos de los trabajadores

El punto capital es que Weitzman y sus partidarios recomiendan que se prohíban tanto los intentos de los trabajadores y de los sindicatos de limitar la contratación como los acuerdos entre empleadores y sindicatos en materia de contratación (u otros mecanismos análogos)<sup>7</sup>. Teóricamente, con un sistema de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, a los trabajadores ya contratados les interesaría que *disminuyera* el empleo, a condición de preservar el suyo propio, pues aumentaría su participación en los beneficios, y se valdrían de su poder de negociación para que prevaleciera ese interés. La posición de Weitzman al respecto es inequívoca cuando afirma que «la facultad de negociación de los sindicatos no es un derecho natural»<sup>8</sup>.

Así pues, una de las consecuencias prácticas del modelo es que habría que restringir los derechos de los sindicatos y de los trabajadores, probablemente por vía legislativa. Para ser eficaz, esa legislación tendría que formularse de manera bastante rigurosa, pues se podrían encontrar todo tipo de ardidés para circunvenir la restricción formal de los acuerdos de limitar la expansión del empleo, en particular si una colusión beneficiara tanto a los empleadores como a los sindicatos. Por ejemplo, el sindicato podría exigir un salario de base más elevado o una porción mayor de los beneficios para compensar el incremento de la vulnerabilidad de los ingresos. Asimismo, podrían establecerse acuerdos tácitos que proporcionen ventajas mutuas al empleador y al sindicato, pero contrarios a los intereses macroeconómicos, por ejemplo, cuando un acuerdo sobre un sistema de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa aligerase la carga fiscal del empleador y de los trabajadores (que permitiría eventualmente pagar salarios más bajos y obtener ganancias más elevadas después de descontados los impuestos). O bien, los trabajadores primeramente contratados podrían dar «acogida desagradable» a los recién contratados.

¿De qué manera repercutiría sobre la inversión un sistema de remuneración con participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa? Los trabajadores preferirían las inversiones que encerrasen pocos riesgos y tuviesen una amortización rápida; por su parte, la dirección o los propietarios propenderían menos a invertir, pues la necesidad de compartir todo beneficio derivado de la inversión supondría una disminución del rendimiento neto. Si la participación en los beneficios de la empresa fuese nociva para la inversión, es probable que a la larga se viesen perjudicados el crecimiento y el empleo. Para evitar esto, algunos partidarios del método, en particular James Meade, quien recibió el Premio Nobel de Economía, han propuesto que la parte de los beneficios correspondiente a los trabajadores sea «flexible en movimiento descendente»<sup>9</sup>. Así pues, los trabajadores no podrían siquiera saber por anticipado a cuánto ascendería exactamente su parte.

### 3. Los conflictos y los mercados del trabajo de dos niveles

Una de las ventajas que se atribuyen a la participación en los beneficios es que modera el conflicto entre el trabajo y el capital, a causa del interés directo de los trabajadores en la rentabilidad de la empresa. Sin embargo, esa suposición pasa por alto la probabilidad de que el conflicto se plantee no sólo en relación con la parte de los beneficios que habrán de destinarse a la remuneración de los trabajadores, sino también respecto de la proporción de las ganancias totales que constituirán dicha parte. Tampoco es invariablemente cierto que la participación en los beneficios mejora la calidad y la productividad de la mano de obra porque sirve de aliciente para cada trabajador. Podría incluso moderar el despliegue de esfuerzos, pues, por efecto de la distribución, un trabajador perezoso sólo perdería una pequeñísima parte de la producción que no efectúe, mientras que, si trabajara con mayor intensidad, su ganancia también sería minúscula, pues sólo equivaldría al resultado obtenido al dividir el producto marginal por el número de trabajadores que participan en el reparto del producto neto de la empresa. Asimismo, si la remuneración estuviese vinculada a las variaciones a corto plazo de los beneficios, el conflicto entre la dirección y los trabajadores podría exacerbarse a causa de los malos resultados de la empresa, de la evolución adversa del mercado o de una inversión que ofrece posibilidades de beneficios a largo plazo en detrimento de los beneficios inmediatos. Es improbable que esas desventajas se pongan de manifiesto mediante las encuestas que se efectúan en empresas prósperas para indagar la opinión de los trabajadores acerca de la participación en los beneficios<sup>10</sup>.

Otra causa eventual de desavenencia es que, si se aplicara a todos los trabajadores el método de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, los contratados en el último momento compartirían los beneficios que, según ha de suponerse, son fruto de los esfuerzos que previamente han desplegado la dirección y los trabajadores más antiguos. Este hecho, aunado a la cuestión del conflicto entre los antiguos y los nuevos trabajadores que encierra el sistema de remuneración con participación en los beneficios, ha llevado a algunos autores – en particular a Meade – a recomendar la creación de plantillas de «dos niveles», de modo que los trabajadores recién contratados sólo sean admitidos en el sistema de participación en los beneficios al cabo de cierto plazo<sup>11</sup>. Pero eso acarrearía problemas en lo que respecta a la equidad, pues podría ocurrir que se abonasen remuneraciones muy distintas a trabajadores que efectúen tareas idénticas. Además, quizá llevaría a la dirección y a los trabajadores a preferir que se creara un «núcleo» de asalariados al que se añadiría una «periferia» de mano de obra temporal u ocasional que nunca pudiese conservar su empleo durante el lapso necesario para poder ser admitida en el sistema de remuneración con participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa. Algunos partidarios de ese sistema defienden efectivamente esa solución, y por lo menos uno de ellos ha propuesto que, por el contrario, la

remuneración de los recién contratados consista en un salario de base al que se agregue una prima en función de los resultados, mientras que la remuneración de los trabajadores más antiguos sería fija<sup>12</sup>. En ambos casos, el resultado sería una mano de obra de dos niveles.

La propuesta de Meade, en favor de lo que llama «asociaciones trabajo-capital», está destinada a superar la contradicción entre los dos objetivos declarados de la participación – incrementar la productividad y los beneficios mediante el robustecimiento de la motivación del trabajador, y aumentar el volumen del empleo –, contradicción que tiene su origen en el hecho de que se quiere a la vez atribuir el acrecentamiento de la motivación a una más amplia participación de los trabajadores y de los sindicatos en la toma de decisiones, y excluir a los sindicatos y a los trabajadores de la toma de decisiones a fin de que no puedan limitar la contratación. Meade propone que las empresas emitan acciones de distintas clases según estén destinadas a los trabajadores o a los accionistas, con arreglo a la distinción entre salarios y beneficios, y que las acciones destinadas a los trabajadores no sean negociables mientras éstos no cesen en su empleo; los trabajadores recién contratados recibirían menos acciones al principio, pero su número iría en aumento a la par que su antigüedad en la empresa. Independientemente de las cuestiones de equidad y de riesgo que plantearía este método, su aplicación redundaría en que la dirección y la mayoría del personal tendrían interés en que los trabajadores más antiguos dejaran la empresa, pues, si su productividad fuera igual a la de los demás trabajadores, su partida reduciría los costos medios del trabajo y permitiría obtener mayores ingresos con cargo a los beneficios, que se repartirían entre los que quedasen. De ese modo se fomentaría una discriminación institucional, consecuencia indudablemente poco deseable.

#### 4. ¿Se justifica una desgravación?

Si la remuneración con participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa ofrece tantas ventajas, conviene preguntarse por qué no se difundió antes. No cabe duda de que, en la época en que se desarrolló la producción en serie, los empleadores que aplicaban los principios tayloristas consideraban indeseables las remuneraciones variables: con la gestión científica se procuraba organizar y dirigir la producción mediante el uso de técnicas y de sistemas de vigilancia de los resultados, con objeto de suscitar los esfuerzos en el trabajo y de intensificarlos. Pero, según parece, hoy en día se confía cada vez más en los incentivos económicos para estimular el crecimiento de la productividad y la regularidad del esfuerzo en el trabajo. En esas condiciones, ¿por qué sería preciso que los gobiernos subvencionaran las remuneraciones vinculadas a los beneficios de las empresas mediante la disminución de los impuestos? Quienes proponen ese método responden que la remuneración con participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa encierra ventajas macroeconómicas consistentes en el acrecentamiento de las oportunidades de trabajo para los desempleados y en una



mayor estabilidad de los precios para los consumidores. Según Weitzman, los trabajadores no sindicados y los consumidores saldrían ganando; los trabajadores sindicados, cuyos salarios son presuntamente superiores a la media, saldrían perdiendo<sup>13</sup>, posibilidad que origina varias preguntas. ¿Sería deseable que los trabajadores sindicados saliesen perdiendo? ¿No debilitaría esto la posición de todos los asalariados en el mercado del trabajo? Además, ¿las empresas exentas de sindicatos tendrían mayores posibilidades de ampliar el empleo? Algunos lo dudan, pues consideran que en una «economía de reparto» las empresas exentas de sindicatos quizá también restrinjan su plantilla para mantener los niveles de remuneración (salario más prima de participación en los beneficios), a fin de abonar «una prima de disciplina» destinada a «suscitar la lealtad del asalariado, o a castigar toda falta grave con el despido»<sup>14</sup>. De ser así, las empresas carentes de sindicatos tenderían a adoptar exactamente el comportamiento que una legislación restrictiva prohibiría a las empresas con personal sindicado.

Algunos empleadores han hecho observar que la desgravación en provecho de la participación en los beneficios redundaría en una desigualdad de trato entre los empleadores que dispusiesen de la posibilidad de adoptar ese sistema y los que no pudieran hacerlo por tratarse de organizaciones sin fines lucrativos o por diversas razones de orden práctico<sup>15</sup>. Asimismo, no está excluida la posibilidad de que se hagan modificaciones de «simple fachada» con objeto de obtener reducciones fiscales. Por otra parte, tal vez las empresas más interesadas en aplicar un sistema de participación en los beneficios sean las que tengan el coeficiente más bajo de mano de obra y que paguen los salarios más elevados, con el resultado de que se acrecentarían las ganancias netas de un pequeño número de trabajadores (técnicos y personal de dirección) y se crearían pocos empleos adicionales, o ninguno. Las desgravaciones fiscales mermarían asimismo las rentas del Estado, por lo que probablemente habría que compensar la pérdida de esos ingresos mediante la elevación de los impuestos en otros sectores o mediante la reducción de los gastos públicos, con los consiguientes efectos deflacionistas. Es una cuestión puramente empírica la de saber si el empleo adicional que resultaría de las desgravaciones fiscales generaría impuestos por una cantidad equivalente, pero esto parece ser improbable.

## **5. Los salarios y el desempleo en un sistema de participación en los beneficios**

La idea de que un sistema de remuneración con participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa es capaz de conducir a una economía hacia el pleno empleo se basa en una concepción neoclásica del mundo que hace abstracción de los parámetros institucionales, de la estructura de clases y de las expectativas sociales. Algunos economistas dirían que esa abstracción está plenamente justificada. Pero en ese marco teórico sencillo se pasan por alto varios elementos de carácter macrosocial.

En primer lugar, los salarios y los niveles de vida son reflejo de cierta noción de «subsistencia» social, y muchos economistas admiten que los salarios son fijados con arreglo a criterios morales y de rendimiento. El modelo de Weitzman presupone que, en equilibrio de pleno empleo, el salario, determinado por el producto marginal, arrojaría un ingreso «de subsistencia» aceptable. Esto no es en modo alguno evidente. En segundo lugar, si los empleadores se comportaran de la manera prevista por el modelo, el incremento del empleo en una empresa redundaría en una disminución de la remuneración para los trabajadores de la misma; éstos, al comprobar la disminución de sus ingresos, muy probablemente se desanimarían y perderían eficacia, lo cual tal vez exigiría la contratación de trabajadores adicionales y redundaría en un producto marginal *negativo*. Es posible que los empleadores que fijan niveles salariales «según el rendimiento» no querrán que las ganancias caigan hasta quedar por debajo de esos niveles.

Otro problema es el que se refiere a la «función» del desempleo en el nivel macroeconómico. Por lo general, se admite que, en una economía capitalista, el empleo tiene una función «disciplinaria», pues frena las exigencias de salarios elevados y restringe la inflación de los precios. ¿Resultaría superflua esa macrofunción en una economía de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa? Difícilmente. Si hubiese una demanda excedentaria de mano de obra, los empleadores recurrirían a los incentivos salariales para contratar más personal y, lo que es todavía más importante, los sindicatos y los trabajadores en lo individual procurarían negociar para obtener el aumento de los salarios de base, una mayor proporción del producto neto de la empresa y, casi con certeza, la modificación de las relaciones de producción. Esto puede ser mirado con buenos o malos ojos, pero sería absurdo suponer que la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa sería el modo seguro de conseguir la estabilidad económica y la paz laboral. La experiencia muestra que, conforme las economías se acercan al estado de pleno empleo continuo, la negociación sobre las partes del ingreso nacional que se atribuirán a las distintas «clases» se hace más enconada.

Una afirmación fundamental de los partidarios del sistema de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa es que dicho sistema impediría la inflación debida a los incrementos salariales, pues, si los trabajadores procuraran obtener salarios de base más elevados, los beneficios disminuirían y también menguarían los ingresos de los trabajadores. Este argumento es poco convincente. Cabe muy bien imaginar que los sindicatos y otros grupos representativos querrán negociar cuestiones tales como las siguientes: i) la proporción de los ingresos totales procedentes de los salarios y de la participación en los beneficios; ii) la definición práctica de los beneficios que han de compartirse, y iii) la fecha y la cuantía de los pagos derivados de la participación en los beneficios. No cabe duda de que el hecho de que haya tantos problemas cuya solución podría consistir en incrementos

de los ingresos acredita poco la idea de que la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa efectivamente «vacunaría al capitalismo contra la estanflación».

## 6. La definición de los beneficios

La definición del «producto neto» o de los «beneficios» que han de servir de criterio para los pagos que han de abonarse constituye también un problema importante. Para que la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa surta efectos convenientes en el comportamiento, es indispensable tener en cuenta factores de carácter temporal y espacial. El hecho de que esa participación se realice en una pequeña unidad de producción autónoma presentaría la ventaja de que cada trabajador podría establecer hasta cierto punto la relación que existe entre el despliegue de sus esfuerzos y los resultados de la empresa; pero quizá en una gran empresa resulte imposible calcular los beneficios generados por tal o cual unidad de la misma o sólo se pueda estimarlos de manera arbitraria. Por consiguiente, si en una gran empresa se calculara el producto neto o los beneficios que han de distribuirse, el presunto efecto de estímulo del esfuerzo del trabajador quedaría reducido al mínimo; en el mejor de los casos, un trabajador que hiciese un «esfuerzo» suplementario para aumentar los beneficios sólo recibiría la minúscula parte del beneficio suplementario que le correspondiese.

En realidad, suele ser sumamente difícil atribuir la generación de beneficios a tal o cual unidad; además, en una economía mundial cada vez más integrada, los beneficios anunciados por la sucursal de una empresa multinacional quizá de hecho reflejen los resultados del trabajo en otra sucursal, la política de la empresa en materia de cesión de precios entre filiales o las diferencias entre los niveles de los subsidios otorgados en los distintos países. Todo esto encierra posibilidades muy grandes de conflicto y de fraude en la contabilidad.

De cualquier modo, llega a ocurrir que los beneficios no guarden relación alguna con el esfuerzo del trabajador. Por ejemplo, si una empresa decide adquirir nuevos bienes de producción que han de amortizarse en un período largo, quizá los beneficios en los dos años siguientes sean insignificantes. De ahí que en 1986 la Federación Británica de Empleadores de la Industria de Maquinaria se opusiese a la adopción de una remuneración subvencionada vinculada a los beneficios, por considerar que, en vez de estimular a los trabajadores, los *desalentaría*, pues los beneficios podrían verse reducidos por decisiones de la empresa ajenas a los esfuerzos desplegados por los trabajadores.

En el modelo de Weitzman está implícita la hipótesis de una empresa monoprodutora. Esto da pureza a la teoría, pero le quita concordancia con la realidad. Tratándose de un solo producto, cabe estimar el ingreso neto de la empresa de manera bastante sistemática, pero cuando la producción es

variada, se efectúan fusiones, deja de invertirse en tal o cual producto, etc., probablemente las ganancias experimenten modificaciones tales que cualquier trabajador percibirá como en gran parte o del todo ajenas al esfuerzo que ha desplegado. El ingreso neto medio de la empresa puede variar al modificarse el grado de capitalización, la dotación de personal calificado o la rentabilidad global. ¿No es, pues, de esperar que esos cambios lleven a reclamar la renegociación del prorrateo del ingreso neto?

También se plantea el problema práctico del sector público. Muchos servicios sociales carecen de finalidad lucrativa, y en gran parte del sector público de muchos países se aplica una política de precios que tiene en cuenta las prestaciones sociales que facilitan esos servicios. Al parecer, los partidarios del sistema de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa tienen dos respuestas para los problemas que esto plantea: afirman que no es necesario que todas las empresas adopten dicho sistema para que se pongan de manifiesto los efectos deseables en el plano macroeconómico (en particular el pleno empleo estable), y que, en todo caso, es preciso «privatizar» la mayor parte del sector público, esto es, colocarlo en la economía con fines de lucro.

Por último, recientemente muchos países se han estado alejando cada vez más del empleo regular en régimen de dedicación exclusiva. Aumenta el número de empresas que funcionan con una plantilla permanente más pequeña y que recurren a mano de obra ocasional o temporal, o que subcontratan o emplean trabajadores «independientes». Esta tendencia, además de plantear graves problemas en lo que respecta a la política en materia de mercado del trabajo<sup>16</sup>, merma la viabilidad o la pertinencia de la participación en los beneficios o en el producto neto para una proporción cada vez mayor de mano de obra, pues muchos trabajadores no conservarían el mismo empleo durante períodos suficientemente prolongados para poder recibir una parte significativa de los beneficios, y todo intento de asegurar esa participación crearía grandes dificultades administrativas para las empresas.

Así pues, hay diversas razones tanto teóricas como prácticas para dudar de que la adopción de un sistema de remuneración con participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa pueda constituir un remedio para el desempleo y la inflación salarial en una economía capitalista estable. También conviene señalar que la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa tendería a incrementar la desigualdad de los ingresos de la población activa, de modo que los trabajadores de las empresas dotadas de gran capacidad técnica o beneficiarias de ganancias inesperadas (a raíz, por ejemplo, de reajustes en los tipos de cambio que hubiesen modificado la estructura de los intercambios comerciales) ganarían más que los trabajadores de los sectores poco productivos o de los servicios de carácter personal o social. Esa consecuencia no es el menor de los inconvenientes que presenta una economía de participación en los beneficios o en el producto neto.

## Las distintas modalidades de la participación

---

Hay distintas formas de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, y es improbable que todas surtan los mismos efectos. Además de los sistemas colectivos, como el fondo de asalariados que se creó en Suecia, hay dos casos «puros»: i) la plena participación en los beneficios, que consiste en que los trabajadores perciben un salario fijo determinado por el mercado, más una parte del beneficio neto; ii) la plena participación en el producto neto, consistente en que los trabajadores no perciben un salario fijo, sino una parte de los ingresos netos de la empresa. También hay sistemas «híbridos», que fundamentalmente son cinco<sup>17</sup>.

En primer lugar, están los sistemas facultativos de opción sobre acciones que suelen estar reservados al personal de dirección y que hacen las veces de primas para estimularlo. Se ofrece al personal de dirección la posibilidad de comprar acciones al precio en que se cotizan en el momento de la oferta y que se entregan algunos años más tarde. Si el precio baja, la opción puede ser rechazada al término del período fijado. Los sistemas de este tipo ofrecen una recompensa suplementaria que no cuesta nada, en lo inmediato, a la empresa, pero que se aplica a costa de indisponer a quienes no participan en el mismo, sobre todo si llega a parecer que el personal de dirección está recibiendo el fruto de los esfuerzos redoblados que despliegan otros asalariados.

En segundo lugar, algunas empresas aplican sistemas, destinados a todos sus asalariados, de opción sobre acciones vinculadas al ahorro. Los trabajadores que lo deseen pueden ser remunerados parcialmente con acciones o pueden comprar acciones a menor precio, sin tener que pagarlas antes de poder ser negociadas al término de un plazo legal.

En tercer lugar, están los sistemas generales de acciones para los asalariados, que a menudo se subvencionan mediante exoneraciones fiscales, como ocurre en el Reino Unido conforme a la ley de finanzas de 1978. Es frecuente que la empresa abone una parte de sus beneficios a un fondo fiduciario que sirve para comprar acciones para el conjunto del personal. En Francia, la ley de 1980 relativa a la distribución de acciones a los asalariados alentó a las empresas a repartir acciones entre los trabajadores que contasen como mínimo con dos años de antigüedad; las acciones no son negociables antes de tres a cinco años, y los dividendos no son imponibles ni se consideran como un salario al efecto de la imposición de empresas y del pago de cuotas del empleador a la seguridad social. Cabe caracterizar este sistema como una participación en el capital, pero en los hechos cada trabajador recibe una parte demasiado pequeña para robustecer su motivación.

En los Estados Unidos se creó a mediados de los años setenta una subdivisión de este sistema con el nombre de *Employee Share (or Stock) Ownership Plan (ESOP)*. En 1984 lo estaban aplicando unas siete mil empresas, con poco más o menos 10 millones de trabajadores, y la idea se estaba extendiendo a otros países. El director gerente de la primera empresa

que adoptó un sistema ESOP en el Reino Unido, en 1987, hizo la observación siguiente: «Nos permite aprovechar los ingresos antes de la deducción de impuestos para regalar a nuestros asalariados una participación posiblemente no gravable en la empresa. Además, nos permite ... obtener capital para ampliar nuestra producción sin tener que recurrir al exterior de la empresa»<sup>18</sup>. Este subsistema consiste fundamentalmente en que una empresa crea un fondo especial que tiene por objeto adquirir acciones de la empresa para sus asalariados; esas acciones se abonan de manera periódica en la cuenta ESOP de cada asalariado; cuando el trabajador deja la empresa, revende sus acciones al fondo especial. Los ESOP gozan de exoneraciones fiscales porque se juzga que son un medio para ampliar la propiedad del capital social, para movilizar capitales y para mejorar los resultados de la empresa. Ahora bien, aunque son una forma de participación en los beneficios, no son un sistema de remuneración mediante la participación en el producto neto de la empresa. Por otra parte, algunos críticos se han preguntado si es admisible que el conjunto de los contribuyentes tenga que financiar a una pequeña minoría entre las personas sujetas al pago de impuestos, y han reprochado a los ESOP el haber coadyuvado a aumentar el monto de la deuda en los Estados Unidos. Los partidarios de los ESOP afirman que éstos fomentan la productividad y presentan la ventaja, respecto de otras formas de participación en los beneficios, de que refuerzan más la motivación de los trabajadores porque les confiere una función de propietarios.

En cuarto lugar, hay los llamados planes de participación en las ganancias (como los planes Halsey, Rucker, Scanlon e Improshare) que se han creado en los Estados Unidos. Trátase fundamentalmente de sistemas de incentivos indirectos, en que las prestaciones en efectivo dependen de los incrementos de la productividad. A menudo, esos planes han llevado a los sindicatos y a los trabajadores a adoptar disposiciones para evitar que los incrementos de productividad originen pérdidas de empleos; por otra parte, algunos convenios colectivos han limitado la concesión de primas a los trabajadores que forman parte de la plantilla desde hace mucho tiempo. Ahora bien, como los sindicatos se han adaptado a la amenaza que esos planes encierran para los empleos, dichos planes han dejado de interesar a los empleadores<sup>19</sup>.

Por último, está la remuneración vinculada a los beneficios (*profit-related pay* – PRP), forma de participación en el producto neto que más se aproxima a las tesis de Weitzman. Una parte de la remuneración ordinaria de los trabajadores – el salario de base, que es inferior al que se paga corrientemente – es fija, y el resto se abona en forma de primas que oscilan en función de los beneficios de la empresa o de la unidad de producción. El Gobierno británico, entre otros, ha adoptado diversas medidas para fomentar la difusión de este sistema; en el presupuesto de 1987 anunció que se concederían exoneraciones fiscales a los sistemas de PRP para la quinta parte, como máximo, de la remuneración total del asalariado, pudiendo dicha

exoneración ascender a un máximo de 1 500 libras esterlinas por año. En esos casos, la exoneración fiscal es de hecho una subvención para el empleo. En el proyecto de presupuesto estaba previsto que la remuneración vinculada a los beneficios guardaría relación con los beneficios netos y no con el resultado bruto de funcionamiento; algunos observadores consideran que esto significará que, en ciertos casos, los trabajadores redoblarán sus esfuerzos y aumentarán su rendimiento con el único resultado de que verán disminuir el volumen previsto de beneficios y, por consiguiente, su remuneración efectiva. Esta eventualidad puede socavar uno de los principales objetivos del sistema, pero actualmente sería prematuro formular una conclusión definitiva.

## Las indicaciones en relación con el empleo

Se ha debatido mucho sobre las ventajas y los inconvenientes que la participación en los beneficios de la empresa tiene para la productividad del empleo, para el estado de ánimo de los asalariados y para las relaciones laborales, y ese tema ha sido objeto de muchos estudios. Desgraciadamente, la mayoría de ellos se han limitado al examen de los datos obtenidos mediante encuestas transversales de empresas seleccionadas por muestreo; así pues, conviene interpretar con prudencia las conclusiones que presentan.

Varias encuestas efectuadas recientemente en el Reino Unido han sido citadas a menudo. En una de ellas, que versó sobre cincuenta y dos empresas de ingeniería mecánica y de metalurgia, se llegó a la conclusión de que las que aplicaban sistemas de primas en forma de participación en los beneficios habían aumentado su plantilla en una media de, poco más o menos, el 13 por ciento entre 1978 y 1982; asimismo, sus remuneraciones totales eran inferiores a la media, habían experimentado menos huelgas, tenían un índice inferior de rotación de la mano de obra y su tasa de rendimiento del capital era superior a la media<sup>20</sup>. Se afirmó que dichas correlaciones confirmaban los «efectos del tipo anunciado por Weitzman». Sin embargo, no sólo la muestra de las empresas era pequeña, sino que la encuesta no excluía en absoluto la posibilidad de que las empresas que estaban ampliándose habían adoptado el sistema de la participación en los beneficios porque se hallaban ya en expansión y eran lo suficientemente rentables para adoptarlo, y no a la inversa. Por otra parte, quizá los resultados favorables que se señalan en ese estudio obedezcan en efecto al incremento de la motivación, el cual suele ser atribuido a la participación en los beneficios y no a la demanda de mano de obra y a los factores de remuneración.

En una encuesta más amplia que se llevó a cabo entre empresas manufactureras se llegó a la conclusión de que no había pruebas bastante sólidas de que los sistemas de atribución de acciones a los asalariados influyeran en las decisiones de la dirección relativas al empleo o a la

inversión<sup>21</sup>. Pero ha de tenerse en cuenta que esa comprobación se refiere al sistema de participación en acciones y no a los sistemas de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa. En otra encuesta se indicó que un poco más de la mitad de los trabajadores entrevistados consideraban que la participación en los beneficios hacía que «la gente procurara trabajar con mayor eficacia a fin de contribuir al buen éxito de la empresa», pero casi la mitad de la muestra estimó que esos sistemas podían ocasionar cierta amargura a causa de las variaciones de los beneficios<sup>22</sup>. El Consejo de ampliación del accionariado (*Wider Share Ownership Council*) entrevistó en 1981 a los directores de ciento treinta y ocho empresas, y, según las informaciones obtenidas, llegó a la conclusión de que muchos sistemas de participación en acciones habían robustecido la lealtad de los asalariados, pero no habían surtido efectos patentes en la productividad ni en la contratación<sup>23</sup>. Tampoco los sistemas facultativos de opción sobre acciones han influido mucho en la productividad, en las negociaciones salariales, en la contratación de personal o en la rotación de la mano de obra<sup>24</sup>.

Los estudios empíricos que se han llevado a cabo en los Estados Unidos han dado asimismo resultados muy variables. En uno se puso de manifiesto que en una muestra de «empresas pertenecientes a los asalariados, el índice medio de crecimiento anual de la contratación de mano de obra era superior en 2,78 por ciento al de las empresas clásicas comparables»<sup>25</sup>. Este dato apoya la tesis de la viabilidad de las empresas pertenecientes a los asalariados (por contraste con el sistema de remuneración mediante la participación en el producto neto), pero lleva incorporado un sesgo estadístico de selectividad al excluir sistemáticamente a las empresas que habían cesado de existir o que no habían respondido, y respecto de las cuales es razonable suponer que, en materia de contratación, experimentaron un crecimiento inferior a la media. En otra encuesta se comprobó que la productividad aumentaba más en las empresas que aplicaban planes de atribución de acciones a los asalariados (ESOP) que en la media de la rama de actividad correspondiente, pero tampoco en este caso se aclaró si se trataba de una causa o de un efecto<sup>26</sup>. En una tercera encuesta se observó que, en diez empresas que no aplicaban planes de atribución de acciones a los asalariados, la productividad era por lo menos tan elevada como en diez empresas comparables que sí aplicaban ese tipo de planes<sup>27</sup>. En otro estudio más de empresas comparables no se observó ninguna diferencia de rentabilidad, aunque en un estudio afín efectuado con anterioridad se llegó a la conclusión de que los directores consideraban que la motivación y la rentabilidad crecían en proporción con el número de acciones que poseían los trabajadores<sup>28</sup>. Varias otras encuestas también han puesto de manifiesto que las empresas que recurrían a planes de atribución de acciones a los asalariados no eran más rentables o incluso lo eran menos que las empresas que no aplicaban dichos planes. Es posible que todos esos estudios no proporcionen una base adecuada para analizar las repercusiones de dichos sistemas sobre el empleo, pero sí indican el poco efecto que al parecer surten las diversas formas de participación en los beneficios.



En la República Federal de Alemania, una encuesta transversal de empresas de metalurgia indicó que quizá la participación en los beneficios y la participación en el capital aumentaban la productividad, pero no se observó ninguna correlación entre la participación en los beneficios y las remuneraciones por hora<sup>29</sup>. Se admitió que el problema de la causalidad no había sido resuelto y que las empresas que obtenían los mejores resultados habían adoptado el sistema de la participación en los beneficios tal vez para evitar el descontento y no para influir directamente en el rendimiento de los asalariados. Un estudio de las cooperativas italianas de producción proporciona otras indicaciones que abonan la tesis de que la participación en los beneficios surte un efecto positivo en la productividad<sup>30</sup>, pero sus conclusiones se refieren a una forma particular de organización y no específicamente a la remuneración en función de los beneficios.

Los partidarios de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa citan el sistema japonés de empleo y de remuneración como prueba de que aumenta y estabiliza el empleo. A juicio de Weitzman, «la primera línea de defensa del Japón contra los despidos es su sistema de remuneración de la mano de obra, el más flexible del mundo. La cuarta parte de la remuneración total del trabajador japonés medio consiste en una prima semestral que se asemeja mucho a la participación en los beneficios»<sup>31</sup>. Asimismo, en otros sitios se afirma que las primas oscilan con el volumen del empleo y que los salarios totales son inferiores a lo que habrían sido sin la participación en los beneficios<sup>32</sup>.

Sin embargo, pensándolo bien, es difícil discernir un efecto directo del sistema de primas en el volumen del empleo. Los hechos desmienten la afirmación de que redundan en la estabilidad del empleo. En primer lugar, durante los períodos de recesión muchos trabajadores de las grandes empresas japonesas son transferidos a empresas más pequeñas, y sólo así se evita que se queden sin empleo; manifiestamente, por sí solo el sistema de primas no impide a las grandes empresas desembarazarse de mano de obra. En segundo lugar, ese sistema sólo se aplica a los trabajadores privilegiados que tienen un empleo casi vitalicio. Así, el recurso muy frecuente a la mano de obra temporal, periférica, confiere una protección a los trabajadores remunerados con primas y crea una población activa de dos niveles con grandes probabilidades de originar una estratificación social. Muchos trabajadores periféricos, en particular las mujeres y los asalariados de edad avanzada, se retiran definitivamente de la población activa en el momento de ser despedidos<sup>33</sup>. Si se tienen en cuenta los trabajadores temporeros, resulta menos halagüeña la descripción que se hace de la estabilidad del empleo. Por ejemplo, en una encuesta sobre la movilidad de la mano de obra, patrocinada por las autoridades, se llegó a la conclusión de que en 1975 el 42 por ciento de las grandes empresas y cerca del 49 por ciento de las pequeñas empresas de la industria de maquinaria habían despedido a trabajadores temporeros, mientras que el 38,7 y el 36,5 por ciento, respectivamente, habían dispuesto el despido de trabajadores permanentes durante períodos cortos<sup>34</sup>. Por otra

parte, el propio Gobierno japonés ha reconocido la necesidad de aplicar disposiciones fiscales para reducir el desempleo en períodos de recesión, como el subsidio de reajuste del empleo (*Koyô Chôsei Kyûfukin*) que se adoptó en 1975. El hecho de que en períodos de recesión se recurra a medidas tales como la jubilación anticipada, o a subvenciones, en forma de disminución de las primas de seguros, en provecho de los trabajadores de edad avanzada, difícilmente abona la tesis de que el sistema japonés de remuneración protege y estabiliza el empleo.

En un estudio incluso se desmintió que el Japón hubiese experimentado variaciones cíclicas de la producción o de la inflación menos acentuadas y que la baja tasa de desempleo obedezca al sistema de participación en los beneficios<sup>35</sup>. Por último, quienes afirman que la existencia de una tasa de desempleo más baja en el Japón que en Europa occidental se debe al sistema de primas, tendrían que explicar por qué un país como Suecia tiene una tasa de desempleo todavía más baja que la del Japón a pesar de que su sistema de fijación de salarios es muy distinto.

Se han citado dos formas de empleo que presuntamente muestran la capacidad de generar empleos que encierra la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa. La aparcería, aún muy difundida en diversas regiones del mundo, es presentada como una supuesta muestra del efecto que surte esa participación de impedir el «desempleo involuntario»<sup>36</sup>. Así se idealiza un tanto la aparcería, la cual siempre ha resultado ser muy ventajosa para los terratenientes cada vez que hay un excedente de trabajadores sin tierra, pues con ello se logra reducir la parte correspondiente al aparcerero. Es improbable que la producción aumente con la distribución de un volumen limitado de trabajo entre una multitud de trabajadores empobrecidos y subempleados. Como quiera que sea, la mayoría de los economistas reconocen que la aparcería redundaría en una inversión subóptima. El segundo tipo de empleo que se ha citado es el sistema de ventas por comisión (verbigracia, la buhonería o venta ambulante). Es muy posible que mucha gente procure ganarse la vida de esta manera, pero ese tipo de actividades requieren casi siempre muchas horas de trabajo por pocas ganancias. Sería más exacto decir que casi siempre ese tipo de empleos son una forma de desempleo crónico.

En resumidas cuentas, si bien es cierto que los estudios empíricos que se han hecho son provisionales y suelen tener tan sólo una relación de pertinencia indirecta con la teoría de que la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa habrá de reducir el desempleo, no es menos cierto que los datos disponibles confirman poco la existencia de las virtudes que se atribuyen a ese sistema.

## Conclusiones

---

Convendría que los partidarios de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa reflexionaran sobre la siguiente observación

estadística: en 1984, más del 40 por ciento de la totalidad de las empresas del Reino Unido estaban aplicando algún sistema de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa<sup>37</sup>; ahora bien, entre 1980 y 1984 aumentó muy rápidamente el número de sistemas de participación de esa índole, pero el desempleo también aumentó de manera acelerada. Esta correlación no puede dejar de incomodar a los partidarios de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, o por lo menos a quienes creen con toda confianza que permitirá «vacunar al capitalismo contra la estancación».

Así pues, parece ser que las cualidades más imponentes que se atribuyen a la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa son exageradas, y cabría convenir en que «no pueden sino mermar, por el escepticismo y el desengaño que originan, las posibilidades de obtener de la participación en los beneficios los frutos modestos que, al parecer, puede dar»<sup>38</sup>. También podría considerarse que la popularidad repentina de ese sistema – y los abundantes textos legislativos destinados a fomentarlo – obedece más al clima político que a una teoría económica comprobada. Sin embargo, cabe preguntarse si en esa evolución las ventajas serán superiores a los inconvenientes. De manera más general, ¿qué efectos tendrá la adopción de semejante sistema de remuneración, cuya práctica está difundiéndose manifiestamente?

En primer lugar, ese sistema podría efectivamente acarrear consecuencias favorables para el empleo, aunque sólo sea porque los incentivos fiscales que lo acompañan corresponden a una subvención en provecho del empleo, pero no deberían abrigarse muchas esperanzas al respecto. Como indicaba una persona escéptica, «han desaparecido muchísimas empresas que aplicaban sistemas de participación en los beneficios y abonaban una parte considerable de las remuneraciones de los trabajadores en forma de primas»<sup>39</sup>.

En segundo lugar, es probable que ese sistema incremente la desigualdad en materia de ingresos, pues la vinculación de la remuneración a los beneficios resultará más provechosa para los trabajadores de las empresas más modernas, de mayor rendimiento y de ganancias más elevadas; las desigualdades se acentuarán todavía más si a esto se añaden exoneraciones fiscales.

En tercer lugar, la inestabilidad de las ganancias acrecentará la inseguridad del empleo de un número cada vez más elevado de trabajadores. Una objeción fundamental que se opone a la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa es que la mayoría de los trabajadores ordinarios de casi todos los países ahorran poco o nada. Su salario les proporciona una «subsistencia social» que suele ser apenas suficiente para cubrir los plazos de una hipoteca modesta y otros gastos fijos. Lo más probable es que la incorporación de un elemento variable en la remuneración total surta dos efectos: las instituciones de préstamos hipotecarios y de otra índole tenderán a limitar el crédito a la garantía que proporcione el salario

de base del trabajador, pues ese elemento será el único que permita hacer provisiones más o menos seguras; a raíz de esto aumentará el número de trabajadores que no podrán comprar una vivienda o adquirir los bienes de consumo durables que se venden a plazos. Asimismo, se corre el riesgo de que, con la inestabilidad del ingreso, los trabajadores pasen bruscamente del endeudamiento a la insolvencia.

En cuarto lugar, se acentuará el «dualismo» o estratificación del mercado del trabajo, pues los trabajadores que sacan provecho de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa procurarán cerrar el acceso a esta prerrogativa a los demás obstruyendo la contratación o favoreciendo la existencia de una mano de obra de dos niveles. Por otra parte, es probable que si el Estado propicia la adopción de disposiciones legislativas en materia sindical que impidan a los trabajadores aumentar su dominio no sólo sobre la política de contratación, sino también sobre las inversiones y la planificación, muchos partidarios actuales de la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa dejarán de apoyarla.

En quinto lugar, algunos de los objetivos explícitos de ciertas formas de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa coinciden con los objetivos de los sistemas clásicos de remuneración – por ejemplo, el robustecimiento de la motivación para aumentar el rendimiento del trabajo, o el acrecentamiento de la equidad en la empresa para evitar las desavenencias que podrían surgir entre las distintas unidades de producción o grupos de trabajadores<sup>40</sup> –, pero es poco probable que de hecho se cumplan esos propósitos. No sólo los trabajadores considerados individualmente tropezarán con dificultades casi insuperables para establecer una relación entre la parte que les corresponde del producto neto y el esfuerzo que han desplegado en su trabajo, sino que además la disminución del salario de base redundará en el desaliento, según la hipótesis de que las ganancias en perspectiva (aseguradas) guardan una relación positiva con la diligencia en el trabajo. Ahora bien, si la remuneración vinculada a los beneficios se aplica en las unidades pequeñas de una empresa con objeto de reforzar la motivación, es casi seguro que ello redundará en perjuicio de la equidad en la empresa, pues resulta arbitrario, en toda organización compleja, atribuir la producción final y los beneficios a una unidad en vez de a otra. En el mejor de los casos, esa forma de participación en los beneficios será considerada probablemente como un ingreso accesorio, inoperante como incentivo.

En sexto lugar, es muy posible que la remuneración con participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa dificulte más las negociaciones colectivas en materia de salarios y de otras cuestiones conexas, pues se plantearían nuevos problemas que resolver. La sospecha de que se han falseado las ganancias mediante «manipulación» de las cuentas sería tan sólo una de las posibles fuentes de conflicto.

Por último, es probable que la remuneración vinculada a los beneficios fomente la inversión a corto plazo y subóptima. Ante la opción entre una

inversión que dé ganancias rápidas y otra que tenga un rendimiento más elevado pero al cabo de un plazo mucho más prolongado, la dirección y los trabajadores de muchas empresas escogerían probablemente la primera, sobre todo si la segunda encerrase más riesgos y si, a causa de la remuneración en función de los beneficios, las ganancias inmediatas fuesen poco elevadas. Así pues, es muy posible que la difusión del sistema de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa resulte perjudicial tanto para la inversión a largo plazo como para el empleo.

En el momento en que más activamente estaba promoviéndose la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa en Europa occidental y en América del Norte, un destacado periodista, especializado en asuntos económicos, resumió en los términos siguientes el punto de vista de los partidarios de ese sistema: «El argumento decisivo en favor de que se concedan alicientes fiscales a la participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa es que con esa participación no hay mucho que perder y en cambio quizá haya mucho que ganar»<sup>41</sup>. Semejante optimismo dista mucho, al parecer, de estar justificado.

## Notas

<sup>1</sup> M. L. Weitzman: *The share economy: Conquering stagflation* (Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 1984), capítulo 9.

<sup>2</sup> J. Vanek: «Workers' profit participation, unemployment and the Keynesian equilibrium», en *Weltwirtschaftliches Archiv* (Hamburgo), Band 94 (1), 1965, págs. 206-214. Ulteriormente, Vanek rechazó la idea de que la participación en los beneficios surtiría amplios efectos macroeconómicos.

<sup>3</sup> D. J. B. Mitchell: «The share economy and industrial relations», en *Industrial Relations* (Berkeley), invierno de 1987, págs. 1-17. Para una presentación formalizada, véase M. L. Weitzman: «Some macroeconomic implications of alternative compensation systems», en *Economic Journal* (Cambridge), diciembre de 1983, págs. 763-783.

<sup>4</sup> Véase también G. Standing: «Profit sharing – Cure for the jobless?», en *The Guardian* (Londres), 13 de marzo de 1985. El primer artículo donde Weitzman afirma que «la fuente última del equilibrio del desempleo son los rendimientos crecientes» ha sido objeto de muchas críticas y controversias. M. L. Weitzman: «Increasing returns and the foundations of unemployment theory», en *Economic Journal*, diciembre de 1982, págs. 787-804. Para la crítica del concepto de rendimientos crecientes, véase la serie de artículos publicados en *Journal of Post-Keynesian Economics* (Armonk, Nueva York), primavera de 1985, págs. 350-409.

<sup>5</sup> Mitchell, *op. cit.*, pág. 7.

<sup>6</sup> R. C. O. Matthews, reseña de libros, en *Journal of Economic Literature* (Pittsburgh), junio de 1985, pág. 659.

<sup>7</sup> Weitzman (1984), *op. cit.*, pág. 133.

<sup>8</sup> *Ibid.*, pág. 109.

<sup>9</sup> J. E. Meade: *Different forms of share economy* (Londres, Public Policy Centre, 1986), pág. 35.

<sup>10</sup> G. R. Smith: «Profit sharing and employee share ownership in Britain», en *Employment Gazette* (Londres), septiembre de 1986, págs. 380-386; M. P. Fogarty: «Share ownership plans: Employees' views», en *Policy Studies* (Londres), enero de 1987, págs. 30-49.

<sup>11</sup> J. E. Meade: *Alternative systems of business organisation and of workers' remuneration* (Londres, Allen and Unwin, 1986), en especial el capítulo VI.

<sup>12</sup> Mitchell, *op. cit.*, pág. 8.

<sup>13</sup> Weitzman (1984), *op. cit.*, pág. 134. En otro sitio lo expresó de manera más concisa: «Para quienes se hallan en la empresa, un sistema de participación en los beneficios encierra más riesgos. Pero un sistema salarial es más arriesgado para quienes se hallan en el exterior.» M. L. Weitzman: «Steady state unemployment under profit sharing», en *Economic Journal*, marzo de 1987, pág. 103.

<sup>14</sup> Mitchell, *op. cit.*, pág. 13.

<sup>15</sup> Este juicio se expresó en una encuesta de miembros empleadores de la Confederación de la Industria Británica (CBI) en 1986. *Financial Times* (Londres), 7 de julio de 1986.

<sup>16</sup> G. Standing: *Labour flexibility: Towards a research agenda* (Ginebra, OIT, 1986; documento de trabajo mimeografiado del Programa Mundial del Empleo; distribución restringida).

<sup>17</sup> Para una clasificación completa de esos sistemas, véase J. Remus: «Participación financiera de los asalariados. Ensayo de clasificación y grandes orientaciones», en *Revista Internacional del Trabajo*, enero-marzo de 1983, págs. 17-38.

<sup>18</sup> T. Ingram Hill, director gerente de RoadChef, citado en *Financial Times*, 13 de abril de 1987, pág. 31.

<sup>19</sup> J. L. Zalusky: *Labor's collective bargaining experience with gain sharing and profit sharing*. Comunicación presentada en la reunión de la Industrial Relations Research Association, Nueva Orleans, diciembre de 1986 (documento mimeografiado), pág. 5.

<sup>20</sup> S. Estrin y N. Wilson: *The micro-economics effects of profit-sharing: The British experience* (Londres, London School of Economics, 1986; Discussion Paper No. 247).

<sup>21</sup> D. G. Blanchflower y A. J. Oswald: *Shares for employees: A test of their effects* (Londres, London School of Economics, 1986; documento mimeografiado); ídem: «Improving the workings of Western labour», en *The Guardian*, 19 de marzo de 1986.

<sup>22</sup> D. Wallace Bell y C. Hanson: *Profit sharing and employee shareholding attitude survey* (Londres, Industrial Participation Association, 1984); D. G. Blanchflower y A. J. Oswald: «Profit sharing – Can it work?», en *Oxford Economic Papers* (Oxford), vol. 39, núm. 1, 1987, pág. 11.

<sup>23</sup> *Ibid.*, pág. 10.

<sup>24</sup> M. Landon: *Employee share schemes* (Londres, Copeman Paterson, 1986); K. Bradley y A. Gelb: *Share ownership for employees* (Londres, Public Policy Centre, 1986).

<sup>25</sup> C. Rosen y K. Klein: «Job-creating performance of employee-owned firms», en *Monthly Labor Review* (Washington, DC), agosto de 1983, pág. 17.

<sup>26</sup> T. Marsh y D. McAllister: «AESOP's fables: A survey of companies with employee stock ownership plans», en *Journal of Corporation Law* (Iowa City), vol. 6, 1981, citado por Blanchflower y Oswald (1987), *op. cit.*, pág. 13.

<sup>27</sup> H. Hamilton: *The effects of employee stock ownership plans on the financial performance of the electrical and electronic machinery, equipment and supplies industry* (Ann Arbor, Michigan, 1983), citado por Blanchflower y Oswald (1987), *op. cit.*, págs. 13-14.

<sup>28</sup> A. Tannenbaum, A. Cook y J. Lohmann: *The relationship of employee ownership to the technological adaptiveness and performance of companies* (Ann Arbor, Michigan, Institute for Social Research, 1984); M. Conte y A. Tannenbaum: «Employee-owned companies: Is the difference measurable?», en *Monthly Labor Review*, julio de 1978, págs. 23-28. Uno de los inconvenientes de la encuesta precedente fue que el análisis se basó únicamente en una submuestra de empresas, esto es, sólo en las que presentaban cifras de beneficios.

<sup>29</sup> F. Fitzroy y K. Kraft: «Cooperation, productivity and profit sharing», en *Quarterly Journal of Economics* (Cambridge, Massachusetts), febrero de 1987, págs. 23-35.

<sup>30</sup> D. C. Jones y J. Svejnar: «Participation, profit-sharing, worker ownership and efficiency in Italian producer cooperatives», en *Economica* (Londres), noviembre de 1985, págs. 449-465.

<sup>31</sup> Véase, por ejemplo, T. Ito y M. L. Weitzman: «Lessons to be learnt from Japan», en *Financial Times*, 21 de enero de 1987, pág. 17. Weitzman ha dicho también que el Japón, la República de Corea y Taiwán, China, practican una «variante capitalista superior de la

participación en los beneficios» en la que «ha surgido una distribución del ingreso más equitativa que la que se observa en otros países capitalistas». M. L. Weitzman: «Profit sharing as macroeconomic policy», en *American Economic Review* (Nashville, Tennessee), mayo de 1985, pág. 44.

<sup>32</sup> R. Freeman y M. L. Weitzman: *Bonuses and employment in Japan* (Washington, DC, National Bureau of Economic Research, 1986; Working Paper No. 1878).

<sup>33</sup> Por ejemplo, en períodos de recesión el «desaliento» de la población activa es mucho mayor en el Japón que en los Estados Unidos, y se halla muy acentuada la tendencia a pasar del empleo en régimen de dedicación exclusiva al empleo involuntario en régimen de jornada parcial. T. Tachibanaki: «Labour market flexibility in Japan in comparison with Europe and the U.S.», en *European Economic Review* (Glasgow), abril de 1987, págs. 647-678. Basta que una persona trabaje una hora durante la semana a que se refiere la encuesta para que se le cuente entre las personas con empleo.

<sup>34</sup> H. Shimada: *The Japanese labour market after the oil crisis: A factual report*, comunicación presentada a la Reunión de expertos de la OCDE sobre los determinantes estructurales del empleo y del desempleo, París, 7-11 de marzo de 1977 (documento mimeografiado), pág. 15.

<sup>35</sup> S. B. Wadhani: «The macro-economic implications of profit sharing: Some empirical evidence», en *Economic Journal*, vol. 97 (Conferencia de 1987), págs. 171-183.

<sup>36</sup> Weitzman (1984), *op. cit.*, pág. 77.

<sup>37</sup> D. G. Blanchflower y A. J. Oswald: *Profit-related pay: Prose discovered?* (Londres, Centre for Labour Economics, London School of Economics, 1987; Discussion Paper No. 287), pág. 2.

<sup>38</sup> D. M. Nuti: «Profit-sharing and employment: Claims and overclaims», en *Industrial Relations*, invierno de 1987, pág. 28.

<sup>39</sup> Zalusky, *op. cit.*, pág. 11.

<sup>40</sup> R. B. McKersie: *The promise of gain sharing* (Cambridge, Massachusetts, Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology, 1986; Working Paper No. 1808).

<sup>41</sup> S. Brittan: «Profit sharing: The link with jobs», en *Financial Times*, 25 de febrero de 1985.

---

Los puntos de vista de los lectores acerca de las ideas expresadas en este y los demás artículos de la *Revista* recibirán una acogida favorable. Serán comunicados al autor del artículo respectivo y podrán ser publicados, en su totalidad o en parte, a discreción del Jefe de Redacción, en un número ulterior. Toda correspondencia debe enviarse a las señas siguientes: Jefe de Redacción, *Revista Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.

---

