



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y
Cooperativa, nº 13, mayo 1993, pp. 179-198

La retribución al trabajo y al capital en la sociedad anónima laboral. Un modelo analítico

Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas
Universidad Complutense de Madrid

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN: 0213-8093. © 1993 CIRIEC-España
www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

**LA RETRIBUCION AL
TRABAJO Y AL CAPITAL
EN LA SOCIEDAD
ANONIMA LABORAL.
UN MODELO ANALITICO**

GUSTAVO LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS

Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

Las decisiones de distribución de dividendos, así como las relacionadas con los niveles salariales de los trabajadores, son especialmente relevantes en toda empresa, pero más, si cabe, si la forma jurídica de esta es una Sociedad Anónima Laboral. Esto es así, debido a que en esta fórmula empresarial es el colectivo de trabajadores el que controla la toma de decisiones en la sociedad, de tal modo que podría plantearse el caso de que estos socios-trabajadores -que ven remunerada su participación vía salarios y vía dividendos-, procuren que su contraprestación venga en mayor medida por el lado salarial, minimizándose así el beneficio contable final, y consuecuentemente el pago impositivo.

En el presente artículo, se analiza esta posible actuación, valorando mediante un modelo analítico, el posicionamiento de socios no trabajadores, trabajadores no socios y socios-trabajadores -que son los colectivos básicos que definen a la Sociedad Anónima Laboral-, frente a ello.

RÉSUMÉ

Dans toute entreprise, les décisions touchant à la distribution de dividendes ainsi qu'au niveau salarial des travailleurs sont particulièrement remarquables. Mais elles le sont d'autant plus si l'entreprise possède la forme juridique d'une Société Anonyme de Travail. Il en est ainsi du fait que c'est l'ensemble des travailleurs qui contrôle la prise de décisions au sein de la société, de telle manière que l'on pourrait arriver au cas de sociétaires-travailleurs (dont la participation se voit rémunérée par le biais de salaires et dividendes) qui fassent en sorte que leur contre-prestation provienne davantage du côté salarial, et minimise ainsi le bénéfice comptable et par conséquent le niveau d'imposition.

Nous analysons dans cet article ce possible comportement, en évaluant grâce à un modèle analytique la position de sociétaires non travailleurs, de travailleurs non sociétaires, et celle de sociétaires-travailleurs, qui représentent les corporations essentielles définissant la Société Anonyme de Travail.

ABSTRACT

Dividends and wages decisions are two of the most important decisions in the Company, but more if is a Labour Stockholder Society. It's because in these enterprises are the workers who controls the take of decisions. So, it's posible that the workers-stockholders -who receipts wages and dividends from de Company-, wants more wages and fewer dividends; and therefore, the accounting profit decrease, and then the tax pay too.

In this article, we analyze this actuation throug a simple model, considering the positions of workers, stockholders and workers-stockholders -the three basic colectives in the Labour Stockholder Company-.

Las particulares características de las Sociedades Anónimas Laborales (SS.AA.LL.) en cuanto a la composición del accionariado - habida cuenta del papel jugado por los trabajadores al controlar un paquete mayoritario de acciones-, confieren una especial relevancia a las decisiones relacionadas con la determinación de los niveles retributivos de los trabajadores de la empresa y de la política de dividendos a llevar a cabo.

En este sentido hay que poner de manifiesto, en primer lugar, la existencia de tres colectivos de aportantes de trabajo y/o capital en la Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.), que la diferencian de otras formas jurídicas de empresa.

En primer lugar, y constituyendo el pilar básico de la S.A.L., se encuentran los socios o accionistas-trabajadores, quienes por su doble condición, al aportar tanto capital como trabajo a la empresa, se verán remunerados también por dos vías distintas: participación en los beneficios a través de dividendos y pago salarial correspondiente al trabajo desempeñado.

Por otro lado, los socios no trabajadores y los trabajadores no socios tendrán limitada su contraprestación al dividendo o al salario, dado que su prestación se concreta únicamente en la aportación de capital y de trabajo respectivamente.

En este punto, conviene recordar que, por propia definición de la figura de la Sociedad Anónima Laboral, el grupo de poder estará integrado por el colectivo de socios-trabajadores.

Con base en lo anterior, en el presente trabajo se pretende un estudio que permita conocer el posicionamiento de los socios trabajadores, trabajadores no socios y socios capitalistas en el dilema salarios «versus» dividendos.

En el fondo de esta cuestión subyace la idea de que en determinadas circunstancias, los socios-trabajadores pueden verse beneficiados individualmente en términos monetarios, recibiendo mayores salarios (incrementándose por consiguiente los gastos de personal de la entidad), a costa de percibir un menor dividendo.

El incremento salarial conlleva un aumento de los gastos de personal como consecuencia de la alteración de las partidas que lo componen:

- Aumenta la cuota patronal de la Seguridad Social (1).
- Aumenta la cuota de empleados.
- Aumentan las retenciones del IRPF.
- Aumenta el salario líquido, siendo esto, en principio, lo que perseguirían los trabajadores.

Otros conceptos de gasto que se integrarían en el capítulo de gastos de personal, tales como el transporte de personal, comedores, economatos, etcétera, no tendrían porque verse afectados por la mejora salarial propuesta.

Pués bien, en este contexto, el planteamiento a realizar consistiría en determinar si, desde el punto de vista de:

- A) la empresa,
- B) los accionistas trabajadores,
- C) los socios capitalistas, y
- D) los trabajadores no socios,

convendría o no una actuación de este tipo que acarrearía un incremento de los gastos de personal de la entidad, y en consecuencia un descenso del beneficio contable.

Evidentemente, para la empresa, como entidad independiente de sus socios, en principio, y como gastos que al fin y al cabo son y que por tanto minoran los beneficios finales, le interesa que estos gastos de personal sean lo más reducidos posibles.

Así, siguiendo el esquema propuesto por SILVESTRE y SILVESTRE (2), adaptado al nuevo plan contable, y que se expone a continuación: se observa que unos menores gastos de personal, supondrán un mayor Resultado Económico Bruto de Explotación, lo que se traducirá en unos Beneficios antes y después de Impuestos (BAI y BDI) también mayores, así como, al mismo tiempo, y como contrapartida de lo anterior, una mayor contribución al Tesoro Público vía Impuesto sobre la Renta de las Sociedades.

Con esta actuación, la S.A.L. tendrá mayor poder de capitalización interna pudiendo quedar más recursos en forma de Reservas, existiendo también un mayor excedente para distribuir entre los accionistas.

En otros términos puede decirse que un aumento de estos gastos

(1) **Las sociedades anónimas laborales se integran en el Régimen General.**

(2) **P. SILVESTRE y M. SILVESTRE: Análisis Económico y Financiero basado en la metodología de la Central de Balances del Banco de España, Centro de Formación del Banco de España, Madrid, 1989, pp. 193 y ss.**

de personal incidiría sobre el RENE, y como consecuencia sobre el BDI, de la siguiente forma:

↑ GP → ↓ REBE → ↓ RENE → ↓ BAI → ↓ impuestos y ↑ BDI.

Como se aprecia, al disminuirse el Beneficio Antes de Impuestos, menor será el pago a realizar a la Hacienda Pública, y menor también, en términos absolutos, el beneficio disponible para la dotación de reservas y la retribución a los socios.

Este descenso último del Beneficio después de Impuestos puede traducirse en varias situaciones diferentes, aunque, en estas circunstancias, no tiene mucho sentido, por ejemplo, un aumento de las cifras absolutas destinadas ya sea a reservas o a dividendos.

Así, la actuación que en un primer momento pudiera parecer más lógica sería una reducción proporcional de los recursos destinados a uno y otro concepto, si bien se podría repartir una cantidad significativamente inferior en forma de dividendos permaneciendo constante la cantidad destinada a reservas, o al contrario.

Es decir, en otras palabras, hacer soportar el recorte del beneficio final a los accionistas en favor de la capitalización interna, o mantener las percepciones de aquellos en detrimento de la propia financiación interna.

En este sentido, podrían plantearse los siguientes interrogantes:

1.- ¿Cuándo puede decirse que un incremento de los gastos de personal en la S.A.L. es admisible -o incluso deseable o indiferente-, a costa de un descenso de los dividendos pagados?

2.- ¿Sería aceptable una actuación en sentido contrario?

No cabe duda que la respuesta a estas cuestiones dependerá de la relación que tenga con la empresa quien las conteste -empresa, trabajador no socio, socio no trabajador o socio-trabajador-.

A) Desde el punto de vista de la propia empresa como unidad organizativa con intereses diferentes de los de sus socios, podría ser admisible tanto una como otra actitud siempre que esto no lesionara su capacidad de crecimiento y no supusiera una amenaza a su propia continuidad como entidad empresarial.

Pero, por supuesto, en este como en otros muchos temas,

normalmente primarán los deseos particulares de los colectivos integrantes, aunque respetando la necesidad de supervivencia de la propia sociedad (3). En el caso de la sociedad anónima laboral quedará patente el importante conflicto de intereses existente entre los grupos anteriormente citados.

B) El trabajador no socio siempre estará dispuesto a un aumento salarial en detrimento de la percepción de dividendos al no afectarle esto último, pero nunca aceptará lo contrario. La reducción salarial sin otra finalidad que la de desviar la percepción de estas rentas por la vía de dividendos, no contará con el apoyo de estos trabajadores, quienes pondrían en marcha todos los mecanismos necesarios para defenderse de este agravio, dificultando enormemente actuaciones en este sentido. No existe tal problema cuando en la S.A.L. todos los trabajadores son accionistas, o cuando los que no lo son tienen poco peso específico.

C) Del mismo modo, y como es comprensible, cualquier incremento de una partida de gasto que minore los beneficios finales, será mal vista por parte de los socios no trabajadores, dado que estos, solamente considerarán que su participación en el capital es suficientemente rentable si el excedente repartido es sustancial, -a no ser que a pesar de ocurrir lo anterior, el precio de las acciones mostrara una tendencia alcista. Esto, sin embargo, es algo poco probable pues la citada actuación minoraría la rentabilidad financiera empresarial entendida esta como cociente entre el BAI y los capitales propios-.

D) Más complicada, y a la vez relevante, por ser el grupo que controla la toma de decisiones, es la problemática de los socios-trabajadores, puesto que a cada uno de ellos les puede o no interesar obtener más rentas vía salarios o vía dividendos dependiendo del beneficio líquido final que les corresponda (una vez deducido el efecto del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -IRPF-, por el cuál han de tributar). Hay que tener presente también que la percepción de rentas en forma de salarios supone anticipar el producto social a los aportantes de trabajo. Así, al realizarse el pago salarial mensualmente, se poseen unos recursos de los que se puede disponer libremente.

(3) Vid. H.A. SIMON: «On the Concept of Organizational Goal», *Administrative Science Quarterly*, junio 1964, V. 9, n. 1.

En cualquier caso, el accionista o socio-trabajador perseguirá

obtener la máxima contraprestación de la sociedad anónima laboral en que participa en términos reales, aunque habrá de ser consciente de los riesgos asociados a una descapitalización de la misma por la posible pérdida de competitividad que podría llevar consigo una medida en este sentido.

Al afirmar que para un accionista de una sociedad anónima convencional lo deseable es que se maximice el valor de la empresa -siendo este considerado como el objetivo básico de la empresa en una economía de mercado-, lo que se está diciendo es que se busca el que parte del patrimonio del sujeto en cuestión adquiera el mayor valor posible. Así las cosas, lo que el accionista-trabajador realmente pretende es obtener el mayor rendimiento posible de su participación en la sociedad anónima laboral para incrementar en la medida de lo posible su propio patrimonio personal; y, como se verá más abajo, esto puede ocurrir sin que se obtengan grandes beneficios líquidos en las cuentas de resultados y sin que la empresa tenga porque valer más.

La problemática será totalmente diferente dependiendo de la empresa de que se trate, en función, lógicamente, de la participación que en ella tengan los diferentes accionistas (trabajadores y no trabajadores) y trabajadores (accionistas y no accionistas); y es por ello por lo que se consideran los siguientes casos:

CASO 1.- Caso en el que todos los accionistas son trabajadores y todos los trabajadores accionistas.

CASO 2.- Caso en el que todos los accionistas son trabajadores, pero no todos los trabajadores accionistas; esto implica la existencia de trabajadores no socios.

CASO 3.- Caso en el que todos los trabajadores son accionistas, pero existen accionistas que no son trabajadores.

CASO 4.- Caso en el que existen trabajadores no accionistas y accionistas no trabajadores.

En realidad, se contempla la actitud de los diferentes colectivos ante esta posible desviación de rentas.

El proceso de análisis planteado consta de tres etapas:

- 1.- Estimación de la Remuneración total anual del socio trabajador, y de la Remuneración total en forma de salarios y dividendos para la empresa.
- 2.- Análisis de la renta líquida del accionista trabajador.
- 3.- Análisis de la conveniencia de un incremento salarial

CASO 1. - Situación en la que todos los accionistas de la S.A.L. son trabajadores de la empresa y a su vez, todos los trabajadores son socios.

Centraremos el análisis en el caso de un individuo en concreto; el resultado dependerá de la mayor o menor participación en el capital que tenga el mismo, así como de la remuneración salarial que recibe como trabajador.

1.- ESTIMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL DEL SOCIO TRABAJADOR Y DE LA REMUNERACIÓN TOTAL EN FORMA DE SALARIOS Y DIVIDENDOS PARA LA EMPRESA

Para la S.A.L., la remuneración total anual del socio trabajador tiene dos componentes:

- a) De un lado, el gasto salarial que supone para la empresa el socio trabajador en tanto que trabajador; este incluye:
 - salario líquido que percibe el individuo (SL);
 - + retenciones IRPF (RIRPF);
 - + retenciones de las cotizaciones de los empleados a la Seguridad Social (RSS);
 - + cuota patronal de la Seguridad Social (CPSS);
 - + parte proporcional de otros gastos (OG).

Así, el gasto salarial para la empresa de un socio trabajador se puede simbolizar de la siguiente forma:

$$GSEST = SL + RIRPF + RSS + CPSS + OG,$$

pudiendo expresarse el Salario Neto (SN) como:

$$SN = SL + RIRPF,$$

y siendo el Salario Bruto:

$$SB = SN + RSS, \text{ de modo que:}$$

$$GSEST = SN + RSS + CPSS + OG = SB + CPSS + OG$$

b) Y de otro lado, los dividendos brutos distribuidos (DVBEST).

Por tanto se puede escribir que:

Remuneración total del socio trabajador por parte de la empresa (RTSTE) = Gasto Salarial para la empresa del mismo (GSEST) + Dividendo Bruto repartido por la misma y percibido por el socio trabajador (DVBEST).

Así:

$$RTSTE = GSEST + DVBEST.$$

Cada socio-trabajador, según su labor desempeñada, por el lado del gasto salarial, y según su aportación en el capital social, por el del dividendo, supondrá un coste diferente para la empresa por valor de $RTSTE_i$, siendo esta la remuneración total del individuo i .

De este modo, si la empresa tiene «n» trabajadores, la remuneración total a socios trabajadores (RTST), se obtendría de la expresión:

$$RTST = \sum_{i=1}^n RTSTE_i$$

Esta RTST concide, en este caso, con la reumeración total en forma de salarios y dividendos para la empresa (RT).

De este modo:

$$RT = RTST.$$

2.- ANÁLISIS DE LA RENTA LÍQUIDA DEL ACCIONISTA TRABAJADOR

Desde el punto de vista del socio-trabajador, lo que realmente recibe de la empresa, que denominaremos renta líquida del accionista-trabajador, tendrá un doble origen:

a) Por una parte el ingreso salarial líquido depurado del efecto impositivo.

b) Y por otro lado el ingreso líquido por dividendos o dividendos líquidos, que se obtendría restando las retenciones al dividendo bruto ($DVL = DVBEST - RTDV$), también depurado fiscalmente.

Dado que el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas grava rendimientos netos (entendidos estos como diferencia entre los ingresos y los gastos deducibles) del trabajo personal, de capital y de actividades profesionales y artísticas, así como los incrementos y disminuciones de patrimonio, la Base Imponible del mismo se obtendrá, a nuestros efectos, de la forma:

$$BIT = BITP + BIDV + OBI,$$

siendo:

BIT: Base imponible total.

BITP: Base imponible correspondiente al trabajo personal.

BIDV: Base imponible correspondiente a la percepción de dividendos.

OBI: Otras bases imponibles.

Pudiéndose obtener la parte de la base imponible total correspondiente al trabajo personal, de la expresión:

$$BITP = SB - RSS - 3\% SB - ODBITP,$$

en donde:

3% SB: Deducción de la base del 3 por ciento del salario bruto (en la Ley del Impuesto se denominan ingresos íntegros del trabajo), en concepto de gastos de difícil justificación (4).

(4) Dicho porcentaje venía siendo hasta ahora de un 2%.

ODBITP: Otras deducciones de la base imponible del trabajo personal. Su cuantía normalmente es muy pequeña o nula.

Llegado este punto, puede determinarse la Cuota Tributaria del ejercicio, la cuál será función de la base imponible total, las retenciones practicadas y las circunstancias familiares del sujeto pasivo, pues el IRPF es un impuesto de naturaleza personal.

$$CT = f(\text{BIT}, \text{Retenciones}, \text{Circunstancias personales})$$

La cuota se obtendrá aplicando el tipo impositivo medio (teniendo en cuenta los tipos marginales) sobre la Base Impositiva Total, minorando la cantidad resultante las deducciones y retenciones correspondientes:

Así:

$$CT = t \text{ BIT} - (\text{Ded.} + \text{RIRPF} + \text{RTDV} + \text{OR})$$

donde:

t: Tipo impositivo medio.

Ded.: Deducciones de la cuota en función de las circunstancias personales.

RIRPF: Retenciones practicadas por trabajo personal.

RTDV: Retenciones por dividendos.

OR: Otras retenciones.

o lo que es lo mismo:

$$CT = t (\text{BITP} + \text{BIDV} + \text{OBI}) - (\text{Ded.} + \text{RIRPF} + \text{RTDV} + \text{OR})$$

siendo todos los términos conocidos.

Es evidente que en la determinación de la cuota tributaria incidirá sustancialmente el hecho de que exista más de un perceptor de rentas en la unidad familiar -si bien con la entrada en vigor de la Ley 20/1989⁵, existe la posibilidad de elección entre tributación conjunta o separada, en su caso, «condicionada a que elegida la tributación individual por uno de los miembros de la referida unidad, arrastra a este régimen a los demás miembros»⁶-, o que el propio sujeto pasivo perciba dos o más rentas del trabajo.

(5) Cfr. ESPAÑA: Ley 20/1989, de 28 de julio, «de adaptación de los impuestos sobre la renta y del patrimonio del las personas físicas».

(6) R. DRAKE DRAKE: «Evolución de la imposición directa de la persona física», Actualidad financiera, semanas del 23 de abril al 6 de mayo de 1990, ns. 17 y 18, p. 1032.

Por tanto puede decirse que el ingreso líquido total anual del socio trabajador (ILATST) vendría dado por la expresión:

$$ILATST = SL + DVL - CT$$

3.- ANÁLISIS DE LA CONVENIENCIA DE UN INCREMENTO SALARIAL

Desde el punto de vista del accionista-trabajador un aumento en su retribución laboral, a pesar de engrosar el capítulo de gastos de personal, podría llegar a ser positivo contemplándolo desde una doble perspectiva:

a) Por un lado, al reducirse el Beneficio antes de Impuestos, será menor el pago al Tesoro en concepto de Impuesto sobre Sociedades, aunque esto haya tenido como contrapartida una mayor cuota patronal y una mayor cotización personal a la Seguridad Social.

En cualquier caso, desde el punto de vista de la empresa, habrá que valorar de qué modo (vía impositiva o mediante cotizaciones), se elude en mayor medida la carga del sector público.

Por otra parte, una actuación de este tipo no tiene porqué suponer una excesiva reducción de dividendos en términos absolutos, dado que el porcentaje que del Beneficio después de Impuestos se puede destinar a los mismos es, en muchas ocasiones, ciertamente pequeño; es el caso, por ejemplo, en el que la sociedad opte por disfrutar de las ventajas fiscales a que pueden acceder las SS.AA.LL., debiendo por imperativo legal destinar el 50 por 100 de los beneficios líquidos al Fondo Especial de Reserva, además de tener que dotar la Reserva Legal y Estatutaria.

b) Por otro lado, para cada socio-trabajador en particular será deseable la subida salarial (se supone que el citado aumento es para todos los trabajadores), sin que esto sea gravoso para la S.A.L., cuando se verifique que:

Compensándose el incremento del gasto total salarial para la empresa (GSE) con el descenso del dividendo bruto repartido (DVBE), es decir, permaneciendo constante la remuneración total a los socios

trabajadores para la empresa (RTST constante), se produce una elevación del ingreso líquido total anual del socio trabajador (ILATST), siendo:

$$GSE = \sum_{i=1}^n GSESTi$$

$$DVBE = \sum_{i=1}^n DVBESTi$$

$$RT = RTST = \sum_{i=1}^n RTSTEi =$$

$$= \sum_{i=1}^n GSESTi + \sum_{i=1}^n DVBESTi$$

El que esto pueda resultar conveniente o no para el accionista-trabajador, dependerá fundamentalmente del nivel que alcance su Base imponible considerando todas sus rentas, puesto que en la determinación del ILATST hay que tener en cuenta el efecto impositivo. Así pues, teniendo en cuenta el carácter progresivo del IRPF, es preciso realizar un estudio previo de la renta líquida de los accionistas-trabajadores individualmente considerados.

En cualquier caso, la condición arriba reseñada solo tiene validez en el caso de que se desee mantener constante en términos absolutos, la retribución global destinada a los socios-trabajadores. No obstante, a título individual, estos pueden desear maximizar su ingreso líquido (ILATST), aún a costa de un aumento de la retribución total en forma de salarios y dividendos (RT), siempre que no se comprometa la situación de la empresa.

Los restantes casos considerados no son sino variantes sobre este caso 1, de modo que a continuación, para cada uno de ellos se analizan los aspectos básicos que los particularizan en cuanto a la

problemática particular de la retribución al trabajo y al capital en las SS.AA.LL.

CASO 2.- En el caso en que existieran trabajadores no socios, siendo todos los socios trabajadores, el gasto salarial total para la empresa vendrá definido de la forma:

$$GSE = \sum_{i=1}^n GSESTi + \sum_{j=1}^m GSETNSj$$

donde GSETNS_j representa el gasto salarial para la empresa del trabajador no socio j,

siendo:

m: número de trabajadores no socios.

n: número de socios-trabajadores.

La retribución total en forma de salarios y dividendos para la S.A.L. (RT), tendrá ahora dos componentes:

- la retribución total a los socios-trabajadores (RTST);
- la retribución total a trabajadores no socios:

$$\sum_{j=1}^m GSETNSj$$

Así:

$$RT = RTST + \sum_{j=1}^m GSETNSj$$

De este modo, al igual que en el caso anterior, si se desea mantener la salida de fondos en concepto de retribución a trabajadores y accionistas, al socio trabajador le puede interesar un incremento

salarial cuando, permaneciendo constante RT, aumente su propio ingreso líquido (ILATST), siendo ahora:

$$RT = \sum_{i=1}^n RTSTE_i + \sum_{j=1}^m GSETNS_j =$$

$$= \sum_{i=1}^n GSEST_i + \sum_{j=1}^m GSETNS_j + \sum_{i=1}^n DVBEST_i$$

No obstante, al igual que en el caso anterior, el socio-trabajador puede desear maximizar su ILATST, aún elevándose la retribución total (RT), algo que podrá ser aceptable o no por la sociedad según las circunstancias en cada momento.

CASO 3.- En el caso en que todos los trabajadores fueran socios, existiendo accionistas no trabajadores, el DVBE se obtendrá mediante adición de dos componentes:

$$DVBE = \sum_{i=1}^n DVBST_i + \sum_{k=1}^s DVBSNT_k$$

siendo:

s: número de socios no trabajadores,

DVBST_i: dividendo bruto correspondiente al socio-trabajador i, y

DVBSNT_k: dividendo bruto correspondiente al socio no trabajador k.

Si bien el socio no trabajador nunca aceptará de buen grado un aumento salarial, el socio trabajador saldría beneficiado del mismo cuando aumentara su ILATST (ya fuera manteniéndose constante RT o no).

Analíticamente RT, en esta situación, estaría definido como:

$$RT = \sum_{i=1}^n GSEST_i + \sum_{i=1}^n DVBST_i + \sum_{k=1}^s DVBSNT_k$$

CASO 4.- La situación adquiere mayor complejidad cuando la participación en el capital social de la empresa está repartida, aunque siempre con mayoría de los trabajadores, entre accionistas-trabajadores y no trabajadores, existiendo además trabajadores que no son socios.

En una situación de este tipo, podría darse la circunstancia de que a los socios-trabajadores les interesara el incremento salarial, a lo cuál se opondrían frontalmente los accionistas-no trabajadores, ya que una medida de este tipo disminuye tanto los dividendos como las reservas de la empresa que son las dos únicas formas de riqueza que puede obtener de la misma estos últimos. Por consiguiente se generaría un conflicto de intereses que normalmente acarrearía consecuencias no deseables para nadie.

Siempre habrá que tener en cuenta el hecho de que la mayoría del capital está en manos de trabajadores, lo que significa que si existe unanimidad entre ellos, saldrán adelante todas las decisiones que estos deseen. En este punto, habrá que valorar es conveniente llegar a esta situación.

En este caso, al igual que en el caso 2, el GSE puede descomponerse en dos componentes:

- gasto salarial para la empresa correspondiente a los socios-trabajadores (GSEST), y
- el atribuible a los trabajadores no socios (GSETNS), verificandose que:

$$GSE = \sum_{i=1}^n GSEST_i + \sum_{j=1}^m GSETNS_j$$

A su vez, el DVBE se repartirá entre trabajadores y no traba-

jadores, de manera que siguiendo la terminología empleada en el caso 3:

$$DVBE = \sum_{i=1}^n DVBSTi + \sum_{k=1}^s DVBSNTk$$

En esta situación:

- A los trabajadores no socios les interesará una incremento salarial (\uparrow SLTNS_j) -suponemos que el aumento es tanto para socios como para no socios-, que supondrá una elevación de GSETNS_j, independientemente de las implicaciones que esta medida pueda tener. Así:

$$\uparrow \text{SLTNS}_j \rightarrow \uparrow \text{GSETNS}_j \rightarrow \uparrow \text{GSE}$$

- A los socios no trabajadores nunca les interesará el aumento de esto gastos, al ocasionarse así un descenso del dividendo bruto repartido y por consiguiente una disminución de sus percepciones.

$$\uparrow \text{GSE} \rightarrow \downarrow \text{DVBE} \rightarrow \downarrow \text{DVBSNT}_k$$

Es evidente que el beneficio obtenido por los trabajadores es a costa del perjuicio ocasionado a los accionistas.

- A los socios trabajadores, les podrá interesar cuando, manteniéndose el equilibrio entre el GSE y el DVBE, es decir, manteniéndose inalterable el RTST, y teniendo en cuenta que ahora:

$$RT = \sum_{i=1}^n \text{GSEST}_i + \sum_{j=1}^m \text{GSETNS}_j + \sum_{i=1}^n \text{DVBST}_i + \sum_{k=1}^s \text{DVBSNT}_k$$

su ingreso líquido total anual aumente (\uparrow ILATST).

Se puede dar una posibilidad, definida en principio por la anterior situación, pero existiendo algunos socios-trabajadores contrarios a tomar esta medida, con lo cuál el conflicto es aún más grave pues podría incluso darse el caso de que determinadas propuestas de los accionistas-no trabajadores salieran adelante con el apoyo de

algunos trabajadores (esta sería una situación límite con bastantes pocas probabilidades de darse realmente).

En definitiva, un aspecto que debe sopesarse siempre en el momento de plantear una situación como la aquí expuesta, es que dentro del colectivo de socios o accionistas-trabajadores de la Sociedad Anónima Laboral, la posibilidad de sugerir un incremento salarial - siempre teniendo presente los intereses de la empresa como tal, y dadas las implicaciones fiscales de una actuación de esta naturaleza, que afectarán de modo distinto a cada uno de los integrantes del colectivo antedicho-, puede evidenciar un conflicto de intereses entre los propios trabajadores-socios (al considerarse algunos beneficiados de tal decisión y otros no), con las consecuencias inherentes a ello.

BIBLIOGRAFIA

- SIMON, H.A.: «On the Concept of Organizational Goal», **Administrative Science Quarterly**, junio 1964, V. 9, n. 1.
- ESPAÑA: LEY 20/1989, de 28 de julio, «de adaptación de los impuestos sobre la renta y del patrimonio del las personas físicas».
- DRAKE DRAKE, R.: «Evolución de la imposición directa de la persona física», **Actualidad financiera**, semanas del 23 de abril al 6 de mayo de 1990, ns. 17 y 18, p. 1032.
- LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G.: **La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa: aspectos financieros. (Incidencia de las innovaciones introducidas por la Ley 19/1989 de reforma de la legislación mercantil en materia de sociedades)**, Agrupación de Sociedades Anónimas Laborales de Madrid (ASALMA), Madrid, diciembre 1991.
- SILVESTRE, P. y SILVESTRE, M.: **Análisis Económico y Financiero basado en la metodología de la Central de Balances del Banco de**

España, Centro de Formación del Banco de España, Madrid,
1989, pp. 193 y ss.

ESQUEMA I

DETERMINACION Y DISTRIBUCION DEL RESULTADO DEL EJERCICIO

Valor Añadido Ajustado (VAA) ⁽⁷⁾				
Gastos Pers.	Resultado Económico Bruto Explotación (REBE)			
	Dotac.	Rdo. Económico Neto Expl. (RENE)	Ing. Fros.	REXC
Beneficio Antes de Intereses e Impuestos (BAII)				
	Gast. Fros.	Beneficio Antes de Impuestos (BAI)		
		Impuestos	Rdo. Neto Total o BDI	
			Reservas	Dividendos

(7) Que vendría dado por diferencia entre ingresos y gastos de explotación, con excepción de los gastos de personal y las dotaciones a la amortización.

siendo:

Gastos Pers.: Gastos de personal.
Dotac.: Dotaciones amortización.
Ing. Fros.: Ingresos financieros.
REXC: Resultados excepcionales.
Gast. Fros.: Gastos financieros.
BDI: Beneficio después de impuestos.