

## Compartir los beneficios: ¿Tiene sentido económico y espiritual?

Badi Shams

Compartir los beneficios con los empleados complace tanto mi perspectiva económica como mi tendencia mística. Compartir beneficios reviste pleno sentido para mí, de modo que me permito compartir aquí cómo, en mi calidad de economista y bahá'í, entiendo la cuestión desde un punto de vista económico y espiritual.

En primer lugar, compartir los beneficios es un acto de generosidad. Demuestra simpatía, equidad, atención a los demás y, lo más importante, unidad y reconocimiento de la igualdad, puesto que cuando la dirección distribuye beneficios entre los trabajadores, todos los participantes en el negocio adquieren cierto sentido de propiedad compartida.

Las enseñanzas bahá'ís encarecen a que se compartan los beneficios con los empleados. Cuando los propietarios y la dirección cuidan de sus trabajadores, ello les reporta la oportunidad de prestar un servicio y, por supuesto, ello constituye un incentivo y un privilegio para los propios trabajadores, quienes de este modo comparten los beneficios de la organización en su conjunto.

*«Es, pues, preferible que la moderación sea establecida mediante leyes y normas que impidan la acumulación de fortunas excesivas por parte de ciertos individuos, y sirvan de garantía para las necesidades esenciales de las masas. Por ejemplo, los fabricantes e industriales acumulan una fortuna todos los días, y los pobres artesanos no ganan su sustento diario. Semejante situación es el colmo de la iniquidad, ningún hombre justo puede aceptarla. Deben establecerse leyes y normativas que permitan a los trabajadores recibir del propietario de la fábrica sus jornales y una participación en la cuarta o quinta parte de los beneficios ajustada a la capacidad de la fábrica. En cualquier caso, aunque fuese según otro método, el conjunto de trabajadores y fabricantes deberían compartir de forma equitativa los resultados y beneficios. Ciertamente, el capital y la administración proceden del propietario de la fábrica, y el trabajo y mano de obra del conjunto de los trabajadores. Estos debieran recibir jornales que les aseguren un sostén digno. En caso de baja forzosa debida a debilidad o incapacidad, los trabajadores deberían disponer de recursos suficientes procedentes de los ingresos de la industria. De no ser así, los jornales deberían ser lo suficientemente altos como para permitir que los trabajadores, con el importe que perciben, puedan ellos mismos ahorrar algo para tiempos de necesidad y desamparo».*

(‘Abdu’l-Bahá, *Contestación a unas preguntas*, pp. 330–331.

*«... Los dueños de propiedades, minas y fábricas deben compartir sus rentas con sus empleados, y dar un justo porcentaje de las ganancias a los que trabajan para ellos, de manera que los empleados puedan recibir, además de sus salarios, algo de la renta general de la fábrica, y así el empleado se dedicará con toda el alma a su trabajo» .*

(‘Abdu’l-Bahá, *cit. en John E. Esslemont, Bahá'u'lláh y la Nueva Era*, p.142.

Otra de las ventajas de compartir beneficios es la reducción o eliminación de huelgas. Compartir las ganancias contribuye a crear una sensación de asociación y unidad, de modo que los trabajadores se resisten a utilizar el recurso a la huelga en favor de negociaciones amistosas. Los empleados verán menos razones para ello, sabedores de que como consecuencia de la huelga también ellos perderán.

Examinemos ahora el concepto de reparto de beneficios desde el punto de vista económico. Los numerosos estudios realizados en este campo reafirman las ventajas que ello reporta, medidas en función de la lealtad, productividad e impuestos derivados. En su ensayo «Ventajas de los planes de reparto de beneficios» Owen E Richarson las desglosa como sigue:

- **Lealtad:** la lealtad incrementa de forma significativa la remuneración. Los empleados a los que se ofrece la oportunidad de participar en un plan de reparto de beneficios dedican mayor empeño a sus cometidos debido a la recompensa directa relacionada con ello. Además, el reparto demuestra que la compañía muestra interés por sus empleados y que genera cierto espíritu de paridad, sin presentarse como una mera aglutinación de títulos y rangos jerárquicos; los empleados se ven a sí mismos ya no como asociados, sino incluso como copropietarios.
- **Productividad:** los empleados comprometidos con un plan de reparto de beneficios comienzan a sentirse dueños del negocio en la medida en que su papel se define más en función de su aportación al conjunto. «Un plan que recompense a los empleados con una porción de los frutos de su esfuerzo comporta un nexo directo entre la labor y la recompensa», escribe Stu Watson (Edward Lowe Foundation). La productividad se eleva a mayores cotas cuando los empleados obtienen la oportunidad de compartir en los márgenes de beneficios que ellos mismos contribuyen a crear mediante sus esfuerzos (antes que meramente verse compensados por el tiempo invertido en la labor).
- **Ventajas fiscales:** los empleados pueden utilizar un 401k como herramienta de desgravación fiscal en sus declaraciones del impuesto sobre la renta. Ello es posible puesto que los ingresos netos ajustados se reducen si se las aportaciones fruto del reparto de beneficios se ponen a recaudo en un plan de impuestos diferidos. Las aportaciones a un 401k suelen gravar sólo en la fecha en que se retiran los fondos, lo que permite que las aportaciones del empleado crezcan sin grabar impuestos hasta el momento en que se retiren o queden dispersos en pagos.

Para quienes deseen estudiar más detenidamente el tema, la revista Harvard Business Review publicó recientemente un interesante artículo titulado «Huawei: Estudio de un caso en el que el reparto de beneficios entre empleados funciona».

Pero, estoy convencido de que las ventajas emocionales, psicológicas y espirituales del reparto de beneficios entre empleados –por ejemplo, la unidad, la armonía y un entorno laboral más alegre, la sensación de arraigo y de compartir un interés mancomunado, por no hablar de la reducción de los niveles de ansiedad– superan con creces las puras ventajas económicas.

Los bahá'ís creen que deberíamos reconocer y estudiar estos factores, y, en fin, prestarles la importancia singular que le corresponde en todo sistema económico.

Este enfoque, con su combinación de espiritualidad y economía, satisface mi creencia en que la ciencia y la religión deben coexistir armoniosamente, del mismo modo que la relación entre empleador y empleado debe existir en un estado de armonía. Si la unidad de la humanidad es una meta para usted, en tal caso el reparto de beneficios entre empleados puede ayudar a que esa meta se aproxime más a esa realidad.